



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Aplicación del PDP y el cierre de brechas en conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Malpartida Mendoza, Lizeth (orcid.org/0000-0002-8879-3310)

ASESOR:

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

CO - ASESOR:

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A los primeros amores de mi vida, mis amados padres Jesús y Emilia, quienes me inculcaron con amor el valor de la educación y superación.

Dedicado a ellos con profundo amor hasta el cielo.

Agradecimiento

A mis hijos Jacob y Gareth, que aun siendo pequeños entendieron el valor del sacrificio que conlleva la superación.

A mi compañero de vida, Diego, por muchas veces desvelarse conmigo en nuestras horas de estudio.

A mi mamita Bertha, madre de mi madrecita; tía Marujita y a mis hermanos, que, aún en la distancia siento su compañía como lo más cercano que tengo de mis padres.

A mis amigas de trabajo, por su espíritu positivo.

A mis compañeros de Maestría, por muchas horas de desvelo y compartir de conocimientos.

Al Dr. Emil Renato Beraún Beraún, por su maestra enseñanza, dedicación y sobre todo por su energía, ánimo, buena disposición y actitud positiva para motivarnos a emprender, no decaer y culminar la tesis.

	Índice de contenidos	Pág.
Carátula		i
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice de contenidos		iv
Índice de tablas		v
Índice de figuras		vi
Resumen		vii
Abstract		viii
I. INTRODUCCIÓN		1
II. MARCO TEÓRICO		6
III. METODOLOGÍA		26
3.1 Tipo y diseño de investigación		26
3.2 Variables y operacionalización		27
3.3 Población, muestra y muestreo		30
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos		31
3.5 Procedimientos		32
3.6 Método de análisis de datos		33
3.7 Aspectos éticos		33
IV. RESULTADOS		34
V. DISCUSIÓN		55
VI. CONCLUSIONES		65
VII. RECOMENDACIONES		66
REFERENCIAS		68
ANEXOS		

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1 <i>Distribución de frecuencias de la variable 01: aplicación del PDP</i>	35
Tabla 2 <i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable 01: aplicación del PDP</i>	36
Tabla 3 <i>Distribución de frecuencias de la variable 02: cierre de brecha en conocimientos</i>	37
Tabla 4 <i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable 02: cierre de brecha en conocimientos</i>	38
Tabla 5 <i>Coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la variable cierre de brecha en conocimientos</i>	39
Tabla 6 <i>Coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la dimensión rendimiento laboral</i>	40
Tabla 7 <i>Coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la dimensión desarrollo de conocimientos</i>	41
Tabla 8 <i>Coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la dimensión desarrollo de competencias</i>	42
Tabla 9 <i>Coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la dimensión productividad laboral</i>	43
Tabla 10 <i>Tabla cruzada de niveles de variables Aplicación del PDP y cierre de brecha en conocimiento</i>	44
Tabla 11 <i>Tabla cruzada de niveles de variable Aplicación del PDP y dimensión rendimiento laboral</i>	46
Tabla 12 <i>Tabla cruzada de niveles de variable Aplicación del PDP y dimensión desarrollo de conocimientos</i>	48
Tabla 13 <i>Tabla cruzada de niveles de variable Aplicación del PDP y dimensión desarrollo de competencias</i>	50
Tabla 14 <i>Tabla cruzada de niveles de variable Aplicación del PDP y dimensión productividad laboral</i>	52

	Índice de figuras	Pág.
Figura N°01	Diseño correlacional	27

Resumen

La tesis titulada “Aplicación del PDP y el cierre de brechas en conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022” se desarrolló con el objetivo general de determinar la relación entre la aplicación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de los servidores civiles.

Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo de estudio aplicada, descriptivo explicativo, de diseño no experimental, transversal descriptivo, correlacional, haciendo uso del método hipotético deductivo; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Los resultados concluyeron con la validez de la hipótesis general planteada H_0 Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022, basado en la correlación estadística Rho Spearman cuyo valor de significancia para ambas variables fue $\alpha=0.000$, menor a $\alpha=0.05$. Así mismo el coeficiente de correlación ascendió a 0,725, demostrando una correlación positiva considerable, sin embargo, para lograr un mayor nivel de correlación se analizó ciertos puntos clave a considerar.

Palabras clave: Plan de Desarrollo de Personas - PDP, cierre de brecha en conocimientos, acciones de capacitación, rendimiento laboral.

Abstract

The thesis entitled "Application of the PDP and the closing of gaps in the knowledge of servers of a General Directorate of Health, Lima 2022" was developed with the general objective of determining the relationship between the application of the People Development Plan - PDP and the closing of gaps in the knowledge of civil servants.

It was developed under the quantitative approach, of the type of study applied, descriptive explanatory, non-experimental design, cross descriptive, correlational, making use of the hypothetical deductive method; the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire.

The results concluded with the validity of the general hypothesis raised by HG. There is a significant relationship between the application of the PDP and the closing of gaps in the knowledge of the servers of a General Directorate of Health. Lima 2022, based on the Rho Spearman statistic whose significance value for both variables was $\alpha=0.000$, less than $\alpha=0.05$. Likewise, the coefficient of connections amounted to 0.725, demonstrating a considerable positive connection, however, to achieve a higher level of connection, certain key points to consider were analyzed.

Keywords: People Development Plan - PDP, Closing knowledge gaps, training actions, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

El reto de las entidades del Estado para ofrecer cada vez un mejor servicio a la ciudadanía está ligada a la productividad, rendimiento, capacitación y conocimientos de sus servidores civiles, quienes son el personal que lo integran; y, es con la inversión en capacitación que el Estado a través del Plan de Desarrollo de Personas, en adelante “PDP”, pretende el cierre de brechas de conocimientos identificados en sus servidores civiles con la intención de favorecer el desarrollo de atributos, posicionamiento de calidad en los servicios entregados a la población y el éxito de los objetivos institucionales.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2020) refiere que la capacitación es una función importante en la gestión de recursos humanos, puesto que, en el marco de las entidades públicas, las capacidades de sus servidores se tornan desactualizadas, por tanto, buscan la estabilidad de su fuerza laboral. Según datos del año 2019, el 83% de los países que conforman la región ALC (América Latina y el Caribe) aplicaron una sola estrategia de capacitación para todo el Estado, en tanto, solo el 64% de los países de la OCDE aplicó la misma estrategia. Sin embargo, en ambos organismos, se hacen uso de instrumentos para el diseño del plan de capacitación, su determinación de necesidades de capacitación está basada en las prioridades de cada Gobierno y el resultado de la evaluación de desempeño de sus servidores públicos.

En el Perú, según SERVIR (2019) la capacidad técnica con el que debe contar el servidor público es un atributo fundamental del servicio civil, y ésta a su vez corresponde a uno de los pilares de la Política de la Modernización de la Gestión Pública, la finalidad de este atributo a nivel organizacional es el impulso e implementación de políticas públicas eficientes y generadoras de valor público.

El Estado peruano a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha implementado una Directiva sobre los procedimientos para gestionar las capacitaciones en las entidades del Estado para que toda entidad pública desarrolle el Plan de Desarrollo de Personas – PDP que es una hoja de ruta en marco a la identificación de brechas de conocimientos de sus servidores y la promoción de desarrollo de capacidades. Esta identificación de brechas recae sobre los directivos de todas las unidades orgánicas que conforman una entidad, que, al ser jefes a cargo de un grupo de personas, los convierte en el responsable idóneo para diagnosticar las necesidades de capacitación, actividad liderada y coordinada por la Oficina responsable de la gestión de recursos humanos de cada entidad.

Sin embargo, el desarrollo del PDP está sujeto a un presupuesto determinado que muchas veces es una limitante para la aprobación de ciertos pedidos de capacitación realizados por los directivos de las unidades orgánicas, que, en su defecto, se ven obligados a solicitar capacitaciones de bajo presupuesto que son muy recurrentes, desfasados y que difieren de lo solicitado inicialmente.

En una Dirección General del sector Salud se desarrolló la ejecución del PDP en el periodo 2022 y la percepción que se tiene del personal es que, algunas de las capacitaciones que reciben son repetitivas respecto a las desarrolladas en años anteriores, debido a que en el diagnóstico de las necesidades de capacitación que se realiza de manera anual en el primer trimestre de cada año, a fin de reducir costos y priorizar capacitaciones y número de beneficiarios, se descartan acciones de capacitación especializadas y actualizadas, y a cambio, las varían por capacitaciones generales o comunes o aquellas orientadas a las relaciones interpersonales; así mismo, existe un porcentaje considerable de servidores a quienes no se les considera como beneficiarios del PDP a pesar de haber sido propuestos por sus jefes o directivos, una suerte de racionalización por costeo.

En ese sentido, teniendo en cuenta que las acciones de capacitación responden a las necesidades identificadas por la Entidad y no a requerimientos personales del servidor, no se percibe la generación de acciones de mejora de gran relevancia para el perfeccionamiento de las labores que realizan algunos servidores de manera individual, sin embargo, se denota un cambio al desarrollar de manera grupal o por equipo, estrategias y acciones de gran importancia y que viene implementando esta Dirección por un grupo de servidores en un trabajo conjunto.

En ese contexto, se formuló el problema general a investigar: ¿Qué relación existe entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022?, Así mismo, se determinó los 04 problemas específicos: 1. ¿existe relación entre la aplicación del PDP y el rendimiento laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022?, 2. ¿existe relación entre la aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022?, 3. ¿existe relación entre la aplicación del PDP y el desarrollo de competencias de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022?, y, 4. ¿existe relación entre la aplicación del PDP y la productividad laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022?

Esta investigación torna su justificación en el contexto teórico dado que no existe investigación alguna que relacione directamente la aplicación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP con el cierre de brechas en conocimientos de servidores asistenciales (ámbito prehospitalario) y servidores administrativos, profesionales y no profesionales en el ámbito de la salud. La justificación práctica se fundamentó en conocer si los resultados aportarían soluciones para la mejora del diagnóstico de necesidades de capacitación de tal manera que repercuta en el cierre de brechas en conocimientos, o, demostrar que si aporta al cierra brechas de conocimientos.

La justificación social se fundamentó en conocer la utilidad de una gestión eficiente del PDP, toda vez que, la razón de ser de las acciones de capacitación es que ésta incida en el eficiente servicio y atención a la ciudadanía por medio de las actividades que entrega esta Dirección General que es motivo de estudio. La justificación metodológica es el aporte que se constituirá para futuras investigaciones relacionadas al cierre de brechas de conocimientos derivados de la aplicación del PDP.

El objetivo general desarrollado residió en: Determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. Así mismo, los 04 objetivos específicos abordados fueron: 1. Determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y el rendimiento laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. 2. Determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. 3. Determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y el desarrollo de competencias de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. 4. Determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y la productividad laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

La hipótesis general vinculada radicó en conjeturar que: Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. Se infirió como hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el rendimiento laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. 2. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. 3. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el desarrollo de competencias de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. 4. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y la productividad laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

Para Almeida y Packard (2018) la noción de habilidades dentro del mercado laboral, implica además de contar con el conocimiento o capacitación requerida para el desarrollo de tareas, contar con la capacidad de hacer uso del conocimiento para resolver problemas y responder ante determinadas situaciones.

En esa línea, se trató de demostrar si existe relación o no entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, si la aplicación de este plan sirvió para la mejora a nivel individual de cada servidor, si permitió mejores resultados en el servicio que presta a nivel institucional, y si a futuro podría repercutir en mejores niveles de desarrollo del país.

II. MARCO TEÓRICO

La relación entre el cierre de brecha de conocimiento y la gestión de capacitación en los servidores civiles, o la aplicación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP como un instrumento de la gestión de capacitación, se investigó bajo los fundamentos de las variables principales y dimensiones, es así que, a nivel internacional se analizó los siguientes artículos e investigaciones.

Bustos et al. (2018) en el Informe de Diagnóstico del país de Chile, sobre brechas de conocimiento en alusión al cambio climático, cuyo objetivo fue identificar y analizar las brechas en conocimiento que obstaculizan la ejecución de actividades para la adecuación al cambio climático en 06 países de Latinoamérica. Se desarrolló bajo la metodología de actividades interconectadas como la encuesta online, entrevistas semiestructuradas, revisión y sistematización de políticas y sesiones de diálogo entre decisores y actores académicos. Concluyen que las prioritarias brechas residen en la capacidad y elementos disponibles para la propagación y uso del conocimiento. La generación del conocimiento, no es la apropiada para la programación y toma de decisiones, es necesario métodos integrados de información para componer el conocimiento de manera transversal y vertical.

El trabajo de investigación internacional anterior, permitió fundamentar la variable de brecha de conocimiento en el sector estatal, con una mirada más exógena a nivel de Latinoamérica, para discernir las deficiencias identificadas en marco al conocimiento de los servidores públicos.

Siguiendo con las investigaciones internacionales revisadas, se analizó el artículo publicado en la revista GECONTEC (2022) basado en la segunda parte de la investigación de Guerra y Salgado (2021) sobre una propuesta de técnicas de identificación de necesidades y cierre de brecha de conocimiento en el recurso humano para una entidad, establecida en el

conocimiento de ciencia y tecnología para la industria del sector marítimo de Colombia, dicha investigación se desarrolló para acceder al grado de magíster de Gestión de la innovación de una universidad colombiana.

Sus objetivos se basaron en elaborar un proyecto de metodología para el cierre de brechas de conocimientos de la organización, se puede determinar que la investigación es cualitativa pues utilizaron la revisión bibliográfica, analizando teorías, recopilando información relevante, de tal manera que, con el análisis documental y la caracterización de la situación ideal del escenario de una organización de innovación fundada en el conocimiento, propusieron una metodología para identificar y cerrar brechas de conocimientos; la investigación concluye que, con la metodología que formularon aplicar a la empresa motivo de estudio, adaptando a las necesidades identificadas, se permite conocer el nivel de conocimientos del activo humano, que también puede ser implementada para proyectos macros.

La investigación descrita contribuyó a la presente investigación, en la medida que hace uso del análisis documental sobre la variable cierre de brechas en conocimientos, si bien, la metodología es cualitativa, se puede inferir que, la búsqueda de autores y expertos a través de la revisión bibliográfica de diversos casos contribuye a dar un soporte teórico y a expandir la ilustración en diversos escenarios que se necesita sobre esta variable.

En el artículo cubano COODES que cita la investigación de Labrador et al. (2019) se analizó la gestión de acciones de capacitación para un mejor desarrollo en el escenario económico y social cubano, con la intención de evidenciar una serie de técnicas de capacitación a directivos especializada y participativa concordante a la realidad del sector empresarial, en ella se aplicó la metodología dirigida a la interrelación de cuatro dimensiones (ambiental, socioeconómico, jurídico administrativo y político). El diseño se

desarrolló con el análisis investigativo, acción y participación, aplicando métodos teóricos y empíricos.

Los autores llegaron a la conclusión que con una adecuada gestión de la capacitación es posible tener servidores altamente calificados en habilidades, conocimientos y actitudes además que contribuye al desarrollo de responsabilidad de manera individual y colectiva generando mayor competitividad y perfeccionamiento en el desempeño de los puestos tanto de servidores como de directivos, en esa línea proponen una metodología de gestión de capacitación basada en 4 etapas, iniciando por el diagnóstico de necesidades, la planificación de las acciones, la ejecución de las mismas y por último la evaluación de impacto.

La investigación cubana aportó al análisis de la investigación porque contempló procesos para una gestión de la capacitación advirtiendo que, en la fase de reconocimiento de necesidades de capacitación, ésta se ajustará al contexto de cada organización, debiendo aportar un diagnóstico cuantitativo y cualitativo en relación a las necesidades y prioridades de acciones de capacitación.

En la tesis de Aracena y Luna (2020) que está relacionada a la afectación de las capacitaciones en el progreso de rendimiento laboral de servidores administrativos de un centro de salud en República Dominicana, cuyo objetivo estuvo enmarcado en determinar las consecuencias de las acciones de capacitación para el progreso del personal a través de los planes de capacitación, sus limitaciones y el nivel de satisfacción laboral de los servidores; su investigación se desplegó bajo un enfoque descriptivo, transversal, de campo y bibliográfico, haciendo uso de la encuesta a través del cuestionario, determinándose que la relación de la capacitación sobre la productividad es baja puesto que no se ha realizado capacitaciones en sus colaboradores.

Dicha investigación es importante como fuente porque abarca la dimensión de rendimiento laboral y porque analiza la incidencia de las acciones de capacitación en el desarrollo laboral de los servidores.

La última fuente internacional consultada, es de García (2018) para optar el grado de maestra mediante su investigación sobre el estudio de la capacitación y el impacto que genera en la producción eficiente de una organización en México, en la que tuvo como objetivo advertir el nivel de impacto de las acciones de capacitación del recurso humano en la productividad de una organización de México, cuya metodología aplicada fue cuantitativa de tipo correlacional, que permitió conocer que si existe un efecto favorable en el desempeño y productividad de los servidores.

El aporte que brindó la anterior investigación para el desarrollo de este trabajo a investigar, es que, relaciona dos variables que están inmersas en el análisis, la capacitación y la productividad, ambas muy ligadas al PDP y al rendimiento laboral que es la primera variable y una dimensión de la segunda variable a investigar, así mismo el diseño es cuantitativo y correlacional lo que mostró un horizonte a aplicar en la realidad a analizar.

En el ámbito nacional, para Valenzuela (2020) en su tesis elaborada para lograr el grado de magíster, cuyo estudio está relacionado a la gestión de capacitación y su conexión con el grado de eficiencia de los servidores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, se gestó en el objetivo principal de entablar la relación entre las variables gestión de capacitación y el grado de eficiencia de los servidores administrativos de la entidad aplicada, de similar manera, se desarrolló bajo objetivos secundarios que buscaban determinar la relación con cada dimensión de la variable gestión de capacitación como la planificación, ejecución y evaluación, con el nivel de eficiencia personal.

Empleó la metodología de tipo de estudio básica, diseño no experimental y corte transversal, de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, investigado bajo el método hipotético deductivo, que, al aplicar la encuesta a su población constituida por trabajadores administrativos, se concluyó que concurre una correlación significativa entre la gestión de capacitación y el grado de eficiencia de los servidores administrativos de su entidad.

Se consideró que la tesis citada anteriormente aportó en el desarrollo de esta investigación porque desarrolló la variable gestión de capacitación, que, es similar al PDP, al ser un plan para el desarrollo del personal que se impulsa mediante las acciones de capacitación. Sus resultados reflejan correlación significativa entre la mencionada variable y sus dimensiones (planificación, ejecución y evaluación), con el nivel de eficiencia personal, sin embargo, recomienda reforzar la planificación a fin de concretar mejores niveles de capacitación.

En el trabajo de investigación de Bonilla (2017) para reconocérsele como Magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo central formular directrices estratégicas que contribuyan a un mejor desarrollo de las capacitaciones de los servidores del Ministerio de Salud de Perú y a la generación de impacto en la eficacia y eficiencia en la gestión de la capacitación en esta entidad pública, como objetivos específicos establece el proponer la articulación entre las acciones de capacitación y los lineamientos de políticas estratégicas de la entidad, enmarcada en la normatividad de SERVIR, otro objetivo consistió en identificar las más importantes carencias en el seguimiento de las capacitaciones, como tercer objetivo específico sostuvo precisar los mecanismos para homogenizar las evaluaciones sobre las capacitaciones realizadas al personal del Ministerio.

En ese contexto aplicó una metodología en base a la investigación cualitativa haciendo uso de los métodos de observación participativa y recojo de datos, finalmente su tesis concluye que observa problemas en la gestión de las capacitaciones, como desarticulación entre el planeamiento y presupuesto con las políticas del Ministerio y la normatividad de SERVIR, así mismo observa deficiencias en el monitoreo a las capacitaciones, generando problemas en la identificación de brechas.

Dicha tesis, como fuente fue muy importante en esta investigación, toda vez que su ámbito de estudio es la Entidad de la cual también se investigó, motivo por el cual sirve para comparar el avance, cambios o mejora que la entidad haya realizado respecto a la gestión de capacitación de su personal, contrastar si, a la fecha persisten las deficiencias detectadas en su investigación y si, éstas actualmente siguen obstruyendo en desarrollo de las capacitaciones que, finalmente repercuten en el servicio entregado.

Para Angles y Lima (2021) en su investigación desarrollada para adquirir el grado de Magister, en relación al desarrollo de herramientas para la determinación de necesidades de capacitación de las unidades orgánicas del Ministerio de Producción peruano, presenta como objetivos, determinar el número y porcentaje de servidores públicos evaluados que presentan necesidades de capacitación, comprender características comunes relacionadas a la cultura de capacitación del Ministerio, referir el desarrollo de la elaboración del PDP en el Ministerio de Producción (2017-2019) y, por último objetivo propuesto en dicha tesis, menciona el determinar los actores intervinientes en el proceso de elaboración del PDP del Ministerio de Producción durante el 2017 al 2019, así como determinar sus intereses.

El método de análisis usado por los tesisistas fue el process tracing, haciendo uso de las entrevistas y revisión de información. Finalmente concluyen que la Entidad no cuenta con un método para recabar información a usar en la matriz de requerimientos de capacitación, así mismo esta matriz se elabora de manera discrecional conforme a los requerimientos que

realizan los responsables de las unidades orgánicas, ante ello elaboraron una propuesta de directiva en relación a las pautas para diagnosticar necesidades de capacitación de la entidad a fin de organizar el método para recabar la información respecto a las acciones de capacitación a solicitar y que permita contar con servidores mejor capacitados.

Dicha tesis aportó fundamentos a esta investigación debido a que advierte oportunidades para mejorar los procedimientos entorno a la gestión de la capacitación en una entidad, evidencia debilidades en los procesos para el diseño de la matriz de necesidades de capacitación que es posible que ocurra en muchas entidades del Estado, denotando que existe un problema recurrente para el diagnóstico de necesidades reales de capacitación.

Para los tesisistas del ámbito nacional, Gómez, Kanashiro y Reynaga, (2017) en su trabajo de investigación relacionado a la Gestión del conocimiento en una UGEL, presentado para ostentar el grado académico de magister, y en el que desarrollaron bajo el objetivo general de establecer correspondencia entre la aplicación de las acciones de gestión del conocimiento y el conocimiento propio de los especialistas del ámbito de gestión pedagógica e institucional de una UGEL; los objetivos específicos se desarrollaron para determinar las prácticas de gestión del conocimiento y establecer la correspondencia entre el uso de acciones de la gestión del conocimiento y el conocimiento del personal especialista en las entidades descentralizadas de la UGEL.

Dicha investigación se diseñó bajo la metodología no experimental transversal, concluyendo que, las prácticas de gestión del conocimiento identificadas en la entidad corresponden a la adquisición del conocimiento, entrenamiento y estrategias de dicha gestión, el conocimiento se gestiona de manera informal, principalmente las transferidas por el estilo de liderazgo de los directivos, antigüedad, perfiles entre otras; por su parte, el conocimiento explícito proviene mayormente de la normativa y la

documentación provista por el ente rector del sector, así mismo, el internet se configura como una fuente significativa para la ganancia de conocimiento exterior.

En marco a la tesis anterior, ésta aportó fundamentos sobre la gestión del conocimiento, importante porque actúa como respuesta ante la brecha de conocimiento que es una variable a investigar en el presente trabajo.

Por último, se cuenta con la tesis nacional de Romero (2020) en su investigación para distinguirse con el grado de magister, concerniente al PDP y el progreso profesional de servidores públicos de un GORE, tuvo como objetivo general el precisar la relación entre el PDP y el desarrollo profesional en los servidores públicos, se desarrolló bajo el paradigma positivista, de enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo correlacional, llegando a la conclusión que el PDP tiene resultados positivos en el progreso profesional de los servidores, así como la información de los objetivos estratégicos institucionales, competencias y las metas que guardan relación estrecha con el desarrollo profesional.

En esa línea, el aporte que brindó dicha investigación radica en la contribución de las teorías estudiadas sobre las dos variables que guardan relación con las variables que se investiga, permitiendo verificar los resultados, solo a modo de fuente, ya que el alcance y sector son distintos y cada organización es específica.

Respecto a la primera variable investigada: Plan de desarrollo de personas o, conocido a nivel nacional por los servidores civiles como PDP, se infiere que éste está asociado a la gestión de la capacitación en el sector público, en ese sentido se muestran las siguientes teorías ligadas a esta variable.

Parra y Rodriguez, (2016) definen a la capacitación como una de las mejores inversiones que una organización puede hacer por su personal, así como una de las principales fuentes de bienestar que repercute en su recurso humano y en toda la organización, por lo que se debe considerar como una inversión que a futuro dará resultados, evitando deficiencias en las atenciones de los usuarios, baja calidad, baja productividad, impuntualidad y demás.

Así mismo, Billikopf, (2003) menciona que, para evaluar las capacitaciones se tiene que evaluar las necesidades, objetivos y determinar la diferencia entre el conocimiento del personal y los objetivos a alcanzar a fin de evitar reincidir en saberes o suponer que el personal cuenta con ciertos conocimientos; resume que, para que un programa de capacitación resulte eficaz ésta debe establecerse sobre temas pertinentes a las necesidades, concluyendo que la práctica es más eficaz que la teoría y que existe una gran brecha entre la exposición de una acción y la transferencia de conocimientos prácticos.

Para Reza (2006) la determinación de necesidades de capacitación no obedece al requerimiento del jefe o subordinados respecto de lo que creen necesitar para desempeñar sus labores, tampoco es la elección de cursos dentro de un listado, el diagnóstico radica en la estrategia para reconocer las carencias en torno a conocimientos, actitudes, hábitos y aptitudes que los servidores requieren satisfacer para el desempeño efectivo en sus puestos, es el punto de inicio para la formulación del plan de capacitación. Menciona, así mismo que, si bien, el diagnóstico no garantiza el éxito total del programa de capacitación, éste si acrecienta la certeza de acercarse a la realidad de la organización porque es una fotografía de la entidad en el momento.

El autor detalla 03 tipos de métodos que las entidades utilizan para determinar las necesidades de capacitación, la primera, el método reactivo, consiste en atender las necesidades sin un plan establecido, mayormente

son las que no tienen sentido ni impacto; el segundo método indicado es el método de frecuencias, en donde aquellas necesidades vitales son escasas en cantidad y los triviales se presentan en mayor cantidad, por lo que se tiende a atender lo urgente (necesidades triviales) y no lo más importante (necesidades vitales), por último, el más importante, el método comparativo que radica en definir las diferencias a partir de la comparación de situaciones, un balance entre lo que realmente se hace y lo ideal.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (2022) ha diseñado la gestión de capacitación GDC como parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos – SAGRH, que tiene por objetivo la mejora del desempeño a través del progreso de conocimientos y competencias de los servidores civiles. Este proceso es concordante al perfil del puesto y a los objetivos estratégicos de la entidad. El proceso de la GDC comprende la etapa de planificación, ejecución y evaluación. En la etapa de planificación se conforma el comité que realizará la planificación de las acciones de capacitación, se realiza la sensibilización, se elabora el diagnóstico de necesidades de capacitación DNC y se elabora el Plan de Desarrollo de personas PDP.

En la etapa de ejecución se desarrolla el seguimiento de las capacitaciones aprobadas en el PDP, asegurando la participación de los beneficiarios quienes previamente suscriben compromisos de permanencia y participación durante las capacitaciones. El seguimiento de estas actividades es una responsabilidad compartida entre la Oficina de Recursos Humanos en cada entidad, con cada una de las unidades orgánicas. En la etapa de evaluación se calculan los resultados en base a 04 niveles: reacción (se mide el grado de satisfacción), aprendizaje (se mide lo aprendido en los contenidos de capacitación), aplicación (se mide la diligencia de lo aprendido en la ejecución de las funciones) e impacto (es una medición de mejora de indicadores de gestión a mediano plazo), dichos resultados permiten a las entidades tomar decisiones y continuar con la mejora de la GDC.

Al analizar las teorías de la gestión de capacitación o PDP, se determinó que el método comparativo del autor Reza (2006) puede complementar en la etapa de diagnóstico de necesidades de capacitación delimitado por SERVIR, dado que, esta etapa la considero decisiva para el éxito de la gestión de la capacitación, porque es en ésta donde se vislumbra las necesidades reales y brechas de conocimientos de los servidores, considero que con un real diagnóstico donde se priorice las necesidades acorde a los objetivos y servicios de la entidad, trabajando el lado emocional y cognitivo de los servidores civiles, y que éstas no respondan a necesidades particulares o se restrinjan por falta de presupuesto, reforzando la metodología para identificar las necesidades de capacitación, se pretende asegurar el éxito e impacto de la gestión de capacitación.

La segunda variable de esta investigación es el cierre de brechas en conocimientos, que es la situación esperada en la que se demuestra que el conocimiento ideal para la eficiente prestación de servicios y cumplimiento de objetivos de la organización, se encuentra satisfecha, es decir, que, luego de la aplicación de planes de capacitación, previo a un diagnóstico de necesidades, la limitante en conocimientos ha sido superada, optimizando los saberes acorde al perfil del puesto y a lo esperado por la organización.

A opinión de Guerra y Salgado (2022) las brechas de conocimiento del recurso humano, se pueden identificar a través de la metodología diseñada por los mismos autores basada en dos variables, la primera, categoría del conocimiento y la segunda, niveles del conocimiento, desarrolladas en tres etapas, la de planeamiento, desarrollo y resultados. El conocimiento, en esta metodología, es clasificado en categorías: Medular, organizacional y TIC, en los niveles que va desde el nivel aprendiz, que es el mínimo nivel hasta el nivel maestro, que se define como el máximo nivel, encontrándose en medio los niveles de conocedor y experto; el cruce de las categorías y niveles permite conocer dónde está el activo “conocimiento” y en qué nivel se encuentra, así como conocer quiénes lo poseen.

En la ruta de los 10 pasos para la gestión del conocimiento desarrollado por Tiwana (2002) propone una metodología de cuatro fases que involucra la evaluación de la organización, análisis del sistema de gestión de conocimiento, despliegue y evaluación de resultados; en la fase de evaluación de organización se lleva a cabo dos pasos, el primero recae en analizar la infraestructura organizacional actual, identificando medidas para aprovechar y el segundo paso, consiste en organizar la gestión del conocimiento con las estrategias organizacionales; en la fase de análisis, se estudian las brechas de conocimiento recurriendo a cinco pasos: la gestión del conocimiento, conocimiento de auditoría, diseño del equipo de gestión, establecimiento de un plan de gestión del conocimiento especializada para la organización y, ejecución de sistemas reales.

La tercera fase referida al despliegue, consta de dos pasos, el despliegue que contiene la selección y desarrollo de un proyecto previo para introducir un sistema de conocimiento, y el paso, referido al cambio cultural que provocan los conocimientos adquiridos como resultados de gestión, la cuarta y última fase denominada evaluación de desempeño, se desarrolla un último paso referente al impacto económico y competitividad de la gestión del conocimiento.

Para el ente rector máximo sobre la gestión de servidores civiles en el Perú, SERVIR (2021) en el marco normativo para el diagnóstico de conocimientos se define a la brecha de conocimiento como la diferencia entre los requerimientos del desempeño esperado del puesto con los conocimientos que posee el servidor o servidora ocupante actual del puesto. Dicho marco normativo establece disposiciones y una herramienta para el reconocimiento de brechas de conocimiento en los servidores civiles, para el cierre progresivo en aras de alcanzar el cumplimiento eficiente de las funciones del puesto y de la administración pública.

El diagnóstico de conocimientos tiene 04 características tales como, es flexible, porque según las prioridades de cada sector se determina la participación de cada servidor civil, es objetivo, porque miden los conocimientos necesarios por cada puesto, es pertinente, porque según las características de las funciones de cada puesto se evalúa los conocimientos, es transparente porque se toman las medidas para garantizar el proceso y resultados y, como última característica, es eficiente porque se hace uso de la plataforma virtual que garantiza la accesibilidad de forma sencilla al proceso de diagnóstico.

Respecto al ciclo del diagnóstico de conocimientos, SERVIR involucra 03 etapas, la primera referida a las acciones preparatorias que conlleva solicitar y aprobar el desarrollo del diagnóstico, priorizar funciones y puestos, diseñar y ejecutar el censo y diseñar la prueba de conocimientos, la segunda etapa está referida a la identificación de las brechas que consta de la aplicación de una prueba de conocimientos y a la sistematización y entrega de resultados, la tercera etapa referida a la optimización de estrategias de capacitación, es decir, esta última etapa es relevante para el desarrollo de acciones de capacitación como el desarrollo de requerimientos en el PDP, dado que, los resultados de dicho diagnóstico permiten diseñar el plan en base a las brechas identificadas en conocimientos de los servidores civiles que ocupan los puestos en la administración pública.

Respecto a las teorías referidas al cierre de brecha de conocimiento, se consideró pertinente complementar la establecida por SERVIR con las fases de la gestión del conocimiento desarrollado por Tiwana (2002) toda vez que esta última involucra pasos detallados para asegurar el cierre de brechas, sin embargo, es oportuno aclarar que cada organización es un entorno específico, que depende del sector en donde se desarrolle, para el caso, involucra personal profesional administrativo y profesionales de la salud que realizan labores administrativas y asistenciales, por lo que no es posible estandarizar instrumentos de análisis de brecha de conocimientos,

ni establecer una sola escala de medición de resultados, por ello se analizó a través de las teorías elegidas la mejor forma que determine su aplicación.

El rendimiento laboral, está ligada al desempeño de la persona en el cumplimiento de sus funciones dentro de una organización, a continuación, se explican algunas teorías relacionadas.

Para Peña y Durán (2016) el desempeño es la acción deliberada dirigida para la obtención de un resultado, es decir, hay un propósito consciente entre el comportamiento y el resultado, sin embargo, durante el proceso actúan otros agentes que facilitan o complican el proceso.

Para Chiavenato (2009) la evaluación de desempeño laboral es una forma organizada y constante de valorar las acciones que un servidor realiza en el proceso de alcanzar las metas y resultados esperados, demostrando su potencial y agregando valor a la organización.

Cuesta y Valencia (2014) refieren que el desempeño laboral superior son las acciones de impacto social y económico que realiza cada servidor mediante la aplicación de sus habilidades, conocimientos y destrezas. Así mismo señalan que la competencia laboral es la capacidad, motivación, habilidades y cualidades que posee cada servidor y la pone en práctica en su organización.

La dimensión, desarrollo de conocimientos, es una consecuencia de una eficiente aplicación de la gestión de capacitación, con la evaluación del PDP se pretende evidenciar que los resultados recaen en el desarrollo de conocimientos necesarios para cerrar las brechas. Se han analizado a autores cuyas teorías son interesantes para el impulso de la investigación.

Campos (2006) la gestión del conocimiento involucra planificar, organizar, dirigir y controlar con el motivo de obtener, desarrollar y potenciar acciones o formas de producir o prestar servicios, mejorando la calidad de

estos y aumentando el valor a los clientes, a la vez que la rentabilidad económica de la organización se ve incrementada. La capacitación no solo ayuda a mejorar los conocimientos, sino también a disminuir los posibles defectos, incrementando la productividad y satisfacción de los clientes, reduciendo costos y generando oportunidades.

León, et al. (2006) refieren que la gestión del conocimiento es una nueva perspectiva gerencial basada en el reconocimiento y uso de los activos intangibles de una organización: el conocimiento y disposición de servicio del recurso humano. El principal objetivo es analizar y conseguir una gestión más adaptable y competitiva, acelerando los procesos de aprendizaje, creación del conocimiento, adaptabilidad y difusión. Las organizaciones son capaces de generar nuevos conocimientos como consecuencia de la experiencia.

Nonaka y Takeuchi (1995) estudian la transformación de un conocimiento tácito a uno explícito. Desde una socialización (tácita a tácita), el conocimiento a partir de experiencias, por medio de exposiciones, lineamientos y otros que aportan el conocimiento nuevo a la base colectiva de la organización. Desde una combinación (explícita a explícita), generar conocimiento explícito desde fuentes, intercambio de conversaciones, entre otros, para la formación de datos que producen conocimiento explícito. Desde la externalización (tácita a explícita), se convierte el conocimiento tácito en enunciados explícitos, actividad primordial en la creación del conocimiento. Y desde la interiorización (explícita a tácita) que radica en integrar el conocimiento explícito en conocimiento tácito que integra la organización en forma de prácticas de trabajo.

Sobre la dimensión de desarrollo de competencias, es adecuado citar autores que fundamentan sus investigaciones en teorías, para analizar la estrechez de las diferencias con las demás dimensiones, pero que, sin duda, se tratan de conceptos distintos y necesarios de estudiar de forma diferenciada.

Cuesta y Valencia (2014) refieren que, la competencia laboral está relacionada al perfil del puesto con el desempeño adecuado o idóneo y el desempeño superior, que corresponde a las conductas estratégicas, es decir, la competencia busca que el desempeño individual repercuta en el desempeño organizacional. Así, la competencia laboral debe considerar obedecer a la misión y objetivos, se debe analizar la cantidad y calidad del trabajo realizado, las responsabilidades, condiciones de trabajo y las exigencias de la organización.

Echevarría y Martínez (2009) consideran 04 componentes de la competencia, la competencia técnica, que está relacionada a los conocimientos especializados en el contexto profesional, permitiendo dominar las actividades laborales; la competencia metodológica, que consiste en aplicar conocimientos para el desarrollo de actividades laborales precisas, solucionando problemas de manera íntegra y transfiriendo experiencias en nuevas situaciones; la competencia participativa, radica en analizar la evolución del entorno laboral, dispuestos a la cooperación y actitudes orientadas al trabajo en grupo; finalmente, consideran la competencia personal como el desenvolvimiento acorde a las propias convicciones, asumiendo compromisos y neutralizando las frustraciones.

En relación a la productividad laboral, se analizó que sea una consecuencia de la gestión de la capacitación para el cierre de brechas de conocimientos, consecuentemente, se definen algunas teorías.

Para Schroeder (2002) la inversión de activos, la tecnología, el desarrollo e investigación, los valores, actitudes y las políticas de gobierno son los componentes que actúan en la productividad. Y si una organización no puede medir la productividad corre el riesgo de no poder administrarla.

Para Chase y Jacobs (2014) se debe considerar el análisis de las acciones emprendidas y si estas generaron aumento en la producción, si hubo reducción de inventario, y si disminuyeron los gastos operativos, en

ese sentido define a la productividad en el conjunto de acciones que aproximan a una organización al logro de su meta. Huang (2020) señala que, el medio principal para cultivar la competencia en los servidores es la capacitación organizada y estratégica, que implica activar el aprendizaje en sus distintas formas.

Krajewski, et al. (2008) definen a la productividad como el valor de los bienes y servicios y su relación con los insumos como la remuneración y costos de equipamiento, entre otros. Así mismo mencionan que es la medición del desempeño de las organizaciones y sus procesos, como, por ejemplo, la productividad de mano de obra que es un indicador de lo que se produce por persona u hora laboral, o la productividad multifactorial que es un indicador de la producción de más de un recurso, por ejemplo, el valor de lo producido entre los costos de mano de obra, insumos y gastos totales.

El autor Reza (2006) define nuevas terminologías en la gestión de personas, algunos ejemplos como el de usar el término de gestión de personas a cambio de gestión de recursos humanos (porque no se debería apreciar a los servidores como un recurso sino como lo prioritario dentro de una organización), colaborador en lugar de subordinado o trabajador, acción de aprendizaje en lugar de curso, motivación a cambio de incentivo, evaluación a cambio de control, organización en lugar de empresa, sinergia de equipo en lugar de relaciones laborales.

SERVIR (2022) gestión de la capacitación: proceso que corresponde al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, mediante el desarrollo de conocimientos o capacidades alineadas al perfil del puesto y a los objetivos estratégicos de la entidad, se requiere mejorar los niveles de desempeño de los servidores civiles.

SERVIR (2016) compone el Sistema administrativo de gestión de recursos humanos, cuyas actividades buscan determinar y demostrar aportes de los servidores civiles a los objetivos institucionales. Así mismo

define a la acción de capacitación como la metodología de enseñanza y aprendizaje orientada al cierre de brechas o al desarrollo de competencias y conocimientos del servidor civil, que, pueden desarrollarse mediante las acciones de formación laboral conformada por cursos, seminarios, talleres, diplomados u otros que no resulten en la consecución de un grado académico o título profesional, así mismo pueden desarrollarse mediante acciones de formación profesional como maestrías o doctorados.

SERVIR (2016) requerimientos de capacitación: Se refiere a las necesidades de acciones de capacitación solicitadas por las unidades orgánicas, sujeto a evaluación por la Oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, a fin de analizar el beneficio que otorgará la capacitación, funciones del servidor y objetivos de la capacitación. Para Walecki (2022) la brecha de habilidades obedece al diseño de planes de estudio que brindan las instituciones formadoras y que no obedecen a las necesidades de las organizaciones.

Para SERVIR (2016) el diagnóstico de necesidades de capacitación, conocido como DNC, es un proceso que, mediante el cierre de brechas de conocimientos, recolecta, identifica y prioriza necesidades de capacitación para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Se desarrolla sobre los requerimientos de capacitación, planes de mejora de la gestión del rendimiento y los resultados del diagnóstico de conocimientos. Sin embargo, en el caso que la entidad no cuente con estos insumos, el DNC se desarrollará en base a los requerimientos de capacitación de las unidades orgánicas. En tanto, SERVIR (2021) considera que el diagnóstico de conocimientos es una herramienta para la identificación de brechas de conocimientos de los servidores civiles, que permite cerrar progresivamente estas brechas y desarrollar de manera óptima las funciones.

Para Udemy (2018) define a la brecha de habilidades como la línea que divide las habilidades de los postulantes a un trabajo y las capacidades que buscan los contratantes, en determinadas situaciones, esta brecha

repercute en el incremento de puestos vacantes y desierto; esta brecha depende de factores como el uso de la tecnología y el impulso de la economía. Para el autor, De Miguel (2019) sostiene que la brecha de compromiso, es la falta de identificación con los valores o el cambio que la organización desea realizar, son las limitantes personales para la apertura a un proceso de cambio.

El Servicio Civil de Chile (2011) considera el desempeño como las conductas que un sujeto realiza en medio de un contexto laboral, constituyendo un aporte, significativo o no, al cumplimiento de los retos y metas institucionales, otro término complementario, es definido por Morgan (2015) quien define a la resiliencia como la capacidad de un sujeto o de un entorno social, de vivir para desarrollarse de manera positiva a pesar de las circunstancias, transformándose o fortaleciéndose. En el ámbito organizacional, se define como la capacidad de anticipar tendencias y adaptarse sistemáticamente ante las crisis.

Según APD (2019) el aprendizaje experiencial, se refiere al tipo de aprendizaje a partir de la proactividad con que se interioriza los contenidos teóricos, mediante acciones se motiva y retiene de mejor manera lo aprendido. Se parte del conocimiento determinado formulando hipótesis y apoyándose en la experiencia. Así mismo, define al empoderamiento como el grado de conexión emocional y compromiso de los colaboradores con la organización, ofreciendo un alto nivel de rendimiento.

Para Echevarría y Martínez (2009) refiere que las evidencias de conocimiento son los recursos con los que cuenta el colaborador, evaluables en el aspecto teórico y práctico. Respecto a la definición de competencias, para SERVIR (2016) refiere que son las capacidades personales que trascienden en conductas perceptibles para el desempeño laboral eficiente, articulada con el conocimiento, actitudes y habilidades que se distinguen dentro de una entidad en un contexto específico. De similar manera, para el Servicio civil de Chile (2011) indica que la gestión por competencias es un

modelo para que una conducta laboral se desarrolle, ésta debe acompañarse del conocimiento y las habilidades para poder realizarlo, siendo, la competencia, la palanca central del desempeño que ayudará a disminuir las posibles brechas.

Para Silva, et. al. (2019) señalan que una gestión basada en competencias significa asumir una postura estratégica acorde a los objetivos de la organización permitiendo aplicarse en distintos escenarios. Veresné, et. al. (2020), manifiestan que, con la implementación de buenas prácticas es posible avisorar un mejor camino para la innovación social como complemento a la innovación técnica. La OCDE (2017) sostuvo que, las habilidades y el bienestar de los servidores eleva los niveles de productividad en una organización. Para Komar, et. al. (2019) refieren que, para fortalecer a las organizaciones es importante implementar la capacitación basada en necesidades y la asistencia posterior a la capacitación o entrenamiento.

Loayza (2016) en el estudio económico del Banco Central de Reserva del Perú manifiesta que la innovación es la creación de nuevas técnicas, bienes, servicios y procesos. Respecto a la competitividad relacionado a las entidades públicas, Ford (2017) brinda un panorama integral sobre innovación, investigándola como un desafío técnico complejo que abarca además al recurso humano. CEPAL (1995) refiere que es la habilidad para mejorar los niveles de vida de la población mediante el manejo distinguido del recurso humano. Por otra parte, Cervera (2011) refiere que la organización es efectiva cuando alcanza las metas mediante los recursos necesarios, satisfaciendo las necesidades de los actores involucrados sin efectos negativos, desarrollando sus funciones de manera adecuada y coherente a los juicios de sus colaboradores.

III. METODOLOGÍA

La investigación fue de enfoque cuantitativo, su paradigma fue positivista ya que se explicó teorías para referir la relación de las variables mediante la comprobación de las hipótesis.

El enfoque aplicado fue el enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014) contribuye a la obtención de información que demuestre que, con el procesamiento de datos y mediciones estadísticas, se da por válido alguna de las hipótesis planteadas, con el fin de forjar conductas y probar postulados teóricos.

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación, por su alcance fue de tipo aplicada y por su profundidad descriptivo explicativo. Para Esteban (2018) una investigación es aplicada porque se formulan hipótesis con el fin de resolver problemas de la sociedad en un entorno productivo, apoyándose en la investigación básica, están orientadas a optimizar los procedimientos, sistemas o lineamientos actuales.

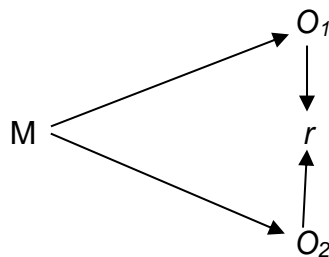
El diseño aplicado fue no experimental, correlacional, transversal descriptivo, porque refirió la relación entre las variables en un periodo de tiempo, analizada mediante procedimiento estadístico, finalmente demostró la correspondencia, entre las variables. Al respecto, Hernández et al. (2014) menciona que el alcance para delimitar conceptos y metodología es correlacional cuando se asocia variables y conceptos, permitiendo predecir patrones, cuantificarlas y analizarlas estableciendo vínculos entre conceptos y variables.

Se hizo uso del método hipotético deductivo, que, acorde a lo fundamentado por Popper (1980) son los juicios de valor y las predilecciones a partir de la experiencia sometida a contraste, que se

crea un criterio de demarcación, pues un auténtico enunciado debe ser susceptible de comprobación concluyente, de lo contrario, ésta no posee sentido, es decir, a través de la verificación y el contraste se debe inferir la lógica de un enunciado.

A continuación, se plasma la representación del diseño correlacional:

Figura N°01
Diseño correlacional



Donde:

M: Muestra

O₁: Primera variable: Aplicación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP

O₂: Segunda variable: Cierre de brecha de conocimientos

r: Relación de variables

3.2 Variables y operacionalización

Para Vara (2012) una variable está manifestada en diferentes valores, está sujeta a cambios, son factibles de ser observadas y medidas en el proceso de investigación científica.

La variable aplicación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) es la variable independiente en esta investigación.

Definición conceptual: La Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (2022) precisa que el PDP es un instrumento de gestión que busca mejorar el desempeño de los servidores civiles, fortalecer

capacidades y competencias que repercutan en la realización de los objetivos institucionales y la entrega de servicios de calidad a la población. Básicamente se desarrolla acciones de capacitación sobre la base de un diagnóstico de necesidades, finalmente se evalúan y calculan los resultados sobre las capacitaciones ejecutadas.

De manera complementaria, para Reza (2006) el diagnóstico de las necesidades de capacitación es la estrategia para reconocer las carencias en torno a conocimientos, actitudes, hábitos y aptitudes que los servidores requieren satisfacer para el desempeño efectivo en sus puestos, con éste se inicia la formulación del plan de capacitación. El diagnóstico no garantiza el éxito total de la capacitación, pero nos acerca a la realidad de la organización.

Definición operacional: El PDP se dimensiona en las acciones previas que lo originan: identificación de necesidades de capacitación y aprobación del PDP, en su ejecución y en las evaluaciones, con el fin de determinar si el proceso aporta cadena de valor para el servidor público, la Entidad y la ciudadanía.

Indicadores: Acciones de capacitación analizadas en la Matriz DNC (Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, observando si se hizo uso del método reactivo, método de frecuencias o el método comparativo), acciones de capacitación y beneficiarios aprobados en el PDP, servidores capacitados, nivel de reacción (se cuantifica el grado de satisfacción), nivel de aprendizaje (se mide lo aprendido en los contenidos de capacitación), nivel de aplicación (se mide la diligencia de lo aprendido en la ejecución de las funciones), nivel de impacto (es una medición de mejora de indicadores de gestión a mediano plazo)

Cabe indicar que, para el indicador de acciones de capacitación analizadas en la Matriz de DNC, la observación del método que se

aplicó para su determinación, radica en el estudio de métodos identificados por el autor Reza (2006).

Escala de medición: Se usó la escala de Likert: Mediante los valores 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Neutral; 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.

Según Ospina et al. (2003) la escala de Likert es un método sencillo de calificar determinados ítems, tiene por ventaja obtener amplios valores de respuesta.

La segunda variable cierre de brechas en conocimientos es la variable dependiente en esta investigación.

Definición conceptual: SERVIR (2021) en el marco normativo para el diagnóstico de conocimientos se define a la brecha de conocimiento como la diferencia entre los requerimientos del desempeño esperado del puesto con los conocimientos que posee el o la servidor(a) civil ocupante actual del puesto.

Definición operacional: El dimensionamiento de esta variable pretende medir el rendimiento laboral, desarrollo de conocimientos, competencias y mejora de la productividad con el fin de verificar la creación de valor para la Entidad.

Indicadores: Grado de habilidades adquiridas, desempeño laboral, aplicación y réplica del conocimiento, nivel de trabajo en equipo y desarrollo de comunicación, efectividad de los resultados

Escala de medición: Se medirá con la escala de Likert: Mediante los valores 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Neutral; 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo

López-Roldán y Facheli (2017) expresan que la población es el conjunto de elementos de interés a investigar y concluir en análisis.

Para el caso, la población estuvo conformada por los 145 servidores capacitados beneficiarios del PDP 2022 (Nombrados y contratados CAS vigentes) que realizan labores en una Dirección General y las 03 direcciones ejecutivas que lo conforman, en una entidad del sector Salud en Lima.

Criterio de inclusión: Se incluyó a todo el personal capacitado (Nombrados y contratados CAS vigentes) en marco al PDP 2022 aprobado para una Dirección General (y sus 03 direcciones ejecutivas) de una Entidad del sector Salud.

Criterio de exclusión: Se excluyó al personal que no figura en la lista de beneficiarios del PDP aprobado para una Dirección General (y sus 03 direcciones ejecutivas) y a los que, siendo beneficiarios, ya no cuenten con contrato y funciones vigentes en la Dirección General de una Entidad del sector Salud.

Según López-Roldán y Facheli (2017) la muestra es el subgrupo distintivo de la población.

La muestra estuvo conformada por 106 servidores civiles quienes representan al personal CAS y nombrados, beneficiarios capacitados en marco al PDP, conformada por el personal asistencial y personal administrativo de una Dirección General del sector Salud y las 03 direcciones ejecutivas que lo conforman.

El muestreo es aleatorio simple, dado que toda la población cuenta con la misma oportunidad de estar comprendido en la muestra.

Para el caso, la muestra sobre la población de 145 servidores civiles capacitados en marco al PDP, fue obtenida a través de la técnica del muestreo aleatorio simple, muestreo por población finita conocida, con un nivel de confianza del 95%, proporción deseada del 5% = 0.05 y un margen o nivel de error del 5%.

Es así, que el tamaño de la muestra obtenida es de 106 servidores civiles capacitados en marco al PDP 2022 en una Dirección General de una entidad del Sector Salud en Lima.

La unidad de análisis para Cea (1996) puede estar conformado desde un individuo hasta un conjunto de personas, así mismo señala que, si la investigación es de tipo social, la unidad de análisis es el individuo. Para el caso, está compuesto por la agrupación de individuos que pertenecen a una entidad pública, es decir, servidores civiles beneficiarios del PDP dentro de una unidad orgánica de una entidad de Salud.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó de la encuesta como técnica para obtener información de la población representativa. Según Yuni y Urbano (2014) esta técnica permite la recolección de datos a través de preguntas a los sujetos para recabar aportes de información relacionadas al objeto de estudio. A través del cuestionario, como instrumento de recolección de datos, se realizó un check list de preguntas cerradas aplicadas a la población que conforma la muestra, los mismos que, de forma anónima respondieron a las interrogantes planteadas.

La validez del instrumento generado fue realizado a través de un juicio de expertos en la que cada experto emitió el certificado de validez en cuanto a pertinencia, relevancia y claridad, precisando la suficiencia y aplicabilidad del instrumento diseñado.

Según Streiner (2003) el coeficiente de alfa de Cronbach es el promedio de las correlaciones entre los ítems que conforman un instrumento. La confiabilidad para Sánchez et al. (2018) es el nivel de confianza de los datos recopilados considerando los criterios de consistencia y coherencia.

La confiabilidad se demostró a través de la estadística de fiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach procesada por el programa SPSS v.25, a 40 elementos (ítems), obtenidos de la aplicación de la encuesta a una muestra piloto de 20 servidores, alcanzando el valor de 0.970, lo que demuestra consistencia entre los ítems aplicados.

3.5 Procedimientos

Se aplicó la encuesta a través de Google form, se descargó los datos obtenidos en un Excel y los resultados se procesaron a través del programa SPSS v.25, realizándose un análisis de confiabilidad para determinar la pertinencia de los mismos, así mismo se generaron tablas de correlación cruzada entre la variable principal y dimensiones con la finalidad de mostrar aquellas con mayor y menor nivel de aceptación.

El coeficiente Rho de Spearman, para Montes et al. (2021) permite correlacionar 02 variables sobre determinados rangos, evitando medir los rangos de manera individual. Es así que, como medida de asociación lineal se empleó el coeficiente Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Previa aplicación de la encuesta, se solicitó autorización a la Dirección General de una entidad del sector Salud de Lima, en donde se identificó la problemática motivo de esta investigación; la misma

que fue aceptada, se desarrolló su aplicación con el consentimiento informado y reserva de identidad.

3.6 Método de análisis de datos

Al recabar información proveniente del cuestionario realizado por Google form, ésta se descargó en Excel, cuyos datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS v25, mediante el cual se realizó la estadística descriptiva haciendo uso del coeficiente de correlación Rho Spearman para la prueba de hipótesis y tabla cruzada para la interpretación de la relación entre variables y dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos según Colomba (2010) que supone una investigación está conformado por tres elementos: el respeto a las personas, la búsqueda del bien y la justicia.

El contenido de esta investigación contempló criterios de respeto a la intelectualidad con la citación y referenciación de autores, guardando la autonomía para el desarrollo, se aplicó las encuestas online, garantizando la ecoeficiencia, previo consentimiento informado, reserva y protección de identidad, así como integridad y objetividad en el procesamiento de datos, credibilidad y transparencia para la entrega de resultados en marco a la deontología profesional. Es así que se respetó los principios éticos de la Universidad, para la sustentación veraz de una investigación enmarcada en la beneficencia de la búsqueda de la verdad a razón de un problema identificado, el principio de justicia porque se respetó la intelectualidad de autores y los resultados de la investigación.

IV. RESULTADOS

En marco a la presentación de los resultados, para Sucasaire (2021) estas deben guardar relación directa con el objetivo general y objetivos específicos de la investigación. La lectura de los resultados estadísticos debe realizarse de manera clara y concordante con la estructura de la investigación.

Se presenta a continuación la estadística descriptiva a través de la distribución de frecuencias por cada variable y dimensión, que fue estimada mediante rangos o niveles y, estos a su vez mediante baremos para conocer la valoración que le otorgó la población muestral conformada por 106 beneficiarios del PDP, luego, al ser una prueba no paramétrica y al buscar una correlación se presenta la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman y, por último, la tabla cruzada que demuestra la relación o no entre variables y las dimensiones que motivaron los objetivos de esta investigación.

Fallas (2012) refiere que, para la prueba de hipótesis se somete a prueba la hipótesis nula (H_0) y sobre ella se determina la decisión, se asume como verdadera y se rechaza o no como resultado del análisis. En lo cotidiano, el enunciado de hipótesis está más relacionada con la hipótesis alternativa (H_1) que con la nula.

Para presentar los resultados obtenidos mediante el programa estadístico SPSS versión 25, de una muestra de 106 servidores civiles se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la asociación entre dos variables mediante la estadística, conforme a la siguiente regla:

p =probabilidad del contraste

α =0.05 (nivel de significación de contraste)

Si $p < \alpha$, se asume que la hipótesis es válida (H_1)

Si $p \geq \alpha$, se asume que la hipótesis es nula (H_0)

El coeficiente de correlación en el Rho de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta 1.0, en donde:

Existe fuerte asociación entre las variables si el valor es cercano a 1.0

Existe fuerte asociación negativa entre las variables si el valor es cercano a -1.0

No existe relación entre las variables si el valor es 0.0

Estadística descriptiva

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable 01: Aplicación del PDP

Variable	Nivel o rango	Baremo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aplicación del PDP	Inadecuada	20 - 46	2	1,9
	Aceptable	47 - 74	82	77,4
	Adecuada	75 - 100	22	20,8
Total			106	100,0

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

De la tabla 01 se demuestra que el 77,4% de la población muestral beneficiaria del PDP considera aceptable la aplicación del PDP, seguidamente el 20,8% la considera adecuada y en menor porcentaje el 1,9% la considera inadecuada.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable 01: Aplicación del PDP

Dimensiones	Nivel o rango	Baremo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Identificación de necesidades de capacitación	Inadecuada	5 - 11	1	0,9
	Aceptable	12 - 19	47	44,3
	Adecuada	20 - 25	58	54,7
	Total		106	100,0
Aprobación del PDP	Inadecuada	4 - 8	8	7,5
	Aceptable	9 - 14	92	86,8
	Adecuada	15 - 20	6	5,7
	Total		106	100,0
Ejecución de las acciones de capacitación	Inadecuada	4 - 8	3	2,8
	Aceptable	9 - 14	78	73,6
	Adecuada	15 - 20	25	23,6
	Total		106	100,0
Evaluación de las acciones de capacitación	Inadecuada	7 - 15	2	1,9
	Aceptable	16 - 25	59	55,7
	Adecuada	26 - 35	45	42,5
	Total		106	100,0

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

Los porcentajes valorados según niveles de las dimensiones que componen la primera variable Aplicación del PDP, que se presentan en la tabla 02, demuestra que, para la primera dimensión: Identificación de necesidades de capacitación, la mayoría de encuestados (54,7%) la considera adecuada, seguido por un 44,3% que la considera en un nivel aceptable y en un menor nivel (0,9%) la considera inadecuada.

Respecto a la segunda dimensión: Aprobación del PDP, la mayoría de encuestados (86,8%) la sitúa en un nivel aceptable, seguido por un 7,5% que la ubica en un nivel inadecuado y en un porcentaje más bajo (5,7%) la considera en el nivel adecuado; en relación a la tercera dimensión: Ejecución de las acciones de capacitación, el 73,6% de los encuestados la sitúa en un nivel aceptable, mientras que un 23,6% la considera adecuada, y, un 2,8% la sitúa en un nivel inadecuado; respecto a la cuarta dimensión: Evaluación de las acciones de capacitación, la mayoría de encuestados (55,7%) la ubica

en un nivel aceptable, seguido por un 42,5% que la sitúa en un nivel adecuado, y el 1,9% la considera en un nivel inadecuado.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable 02: cierre de brecha en conocimientos

Variable	Nivel o rango	Baremo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cierre de brecha en conocimientos	Deficiente	20 - 46	10	9,4
	Regular	47 - 74	66	62,3
	Eficiente	75 - 100	30	28,3
Total			106	100,0

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

En la tabla 03 se demuestra que la mayoría de encuestados (62,3%) de la población muestral beneficiaria del PDP considera regular el cierre de brecha en conocimientos, seguidamente del 28,3% que la considera eficiente y en menor porcentaje el 9,4% que la considera deficiente.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable 02: cierre de brecha en conocimientos

Dimensiones	Nivel o rango	Baremo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Rendimiento laboral	Deficiente	5 - 11	9	8,5
	Regular	12 - 19	63	59,4
	Eficiente	20 - 25	34	32,1
	Total		106	100,0
Desarrollo de conocimientos	Deficiente	5 - 11	5	4,7
	Regular	12 - 19	66	62,2
	Eficiente	20 - 25	35	33,0
	Total		106	100,0
Desarrollo de competencias	Deficiente	5 - 11	21	19,8
	Regular	12 - 19	57	53,8
	Eficiente	20 - 25	28	26,4
	Total		106	100,0
Productividad laboral	Deficiente	5 - 11	30	28,3
	Regular	12 - 19	47	44,3
	Eficiente	20 - 25	29	27,4
	Total		106	100,0

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

Los porcentajes presentados en la tabla 05, según valoración de las dimensiones que componen la segunda variable Cierre de brecha en conocimientos, demuestran que, para la dimensión: Rendimiento laboral, la mayoría de encuestados (59,4%) la considera en un nivel regular, seguido por un 32,1% que la considera en un nivel eficiente, y en un menor nivel (8,5%) la considera deficiente; respecto a la dimensión: Desarrollo de conocimientos, la mayoría de encuestados (62,2%) la sitúa en un nivel regular, seguido por un 33% que la ubica en un nivel eficiente y en un menor porcentaje (4,7%) la considera en el nivel deficiente.

En relación a la dimensión: Desarrollo de competencias, el 53,8% de los encuestados sitúa esta dimensión en un nivel regular, mientras que un 26,4% la considera eficiente, y, un 19,8% la sitúa en un nivel deficiente; respecto a la dimensión: Productividad laboral, la mayoría de encuestados

(44,3%) la ubica en un nivel regular, seguido por un 28,3% que la sitúa en un nivel deficiente, y el 27,4% la considera en un nivel eficiente.

A continuación, se presenta la prueba de hipótesis de acuerdo al objetivo general de esta investigación mediante el método de correlación Rho de Spearman.

Estadística inferencial

Tabla 5

Coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la variable cierre de brecha en conocimientos

		Aplicación del PDP	Cierre de brecha en conocimientos
Rho de Spearman	Aplicación del PDP	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,725*
		N	106
Rho de Spearman	Cierre de brecha en conocimientos	Coeficiente de correlación	,725*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	106

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

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

De acuerdo a los datos de la tabla anterior proveniente de la aplicación de la prueba de Rho de Spearman se presenta que, el valor de significancia para ambas variables es 0.000, siendo menor a $\alpha=0.05$, lo que fundamenta el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis general planteada.

El coeficiente de correlación tanto para la variable: aplicación del PDP y la variable: cierre de brecha de conocimientos es 0,725, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables. Por lo tanto, se asume que es válida la hipótesis general planteada:

H_G Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

Tabla 6

Coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la dimensión rendimiento laboral

		Aplicación del PDP	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,652*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	106	106
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,652*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	106	106

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

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

Según la tabla anterior se muestra que, el valor de significancia para ambas variables es 0.000 (menor a $\alpha=0.05$) lo que establece el rechazo de la hipótesis específica nula y la aceptación de la primera hipótesis específica planteada.

El coeficiente de correlación tanto para la variable: aplicación del PDP y la dimensión: rendimiento laboral es 0,652, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre ambas. Por lo tanto, se asume que es válida la hipótesis específica planteada:

H₁ Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el rendimiento laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

Continuando, mediante la siguiente tabla se presenta los resultados del nivel de significancia entre la primera variable y segunda dimensión de la segunda variable.

Tabla 7

Coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la dimensión desarrollo de conocimientos

			Aplicación del PDP	Desarrollo de conocimientos
Rho de	Aplicación del PDP	Coeficiente de correlación	1,000	,627*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
Spearman	Desarrollo de conocimientos	Coeficiente de correlación	,627*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

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

De acuerdo a los datos de la tabla 07 se presenta el valor de significancia para ambas variables (0.000) siendo menor a $\alpha=0.05$, con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la segunda dimensión de la segunda variable planteada.

El coeficiente de correlación tanto para la variable: aplicación del PDP y la dimensión: desarrollo de conocimientos es 0,627, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre ambas. Por lo tanto, se asume que es válida la segunda hipótesis específica planteada:

H₂ Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

A continuación, mediante la siguiente tabla se presenta los resultados del nivel de significancia entre la primera variable y tercera dimensión de la segunda variable.

Tabla 8

Coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la dimensión desarrollo de competencias

			Aplicación del PDP	Desarrollo de competencias
Rho de Spearman	Aplicación del PDP	Coeficiente de correlación	1,000	,636*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	,636*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

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

La tabla 8 presenta el valor de significancia para ambas variables (0.000) siendo menor a $\alpha=0.05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la tercera dimensión de la segunda variable.

El coeficiente de correlación tanto para la variable: aplicación del PDP y la dimensión: desarrollo de competencias es 0,636, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre ambas. Por lo tanto, se asume que es válida la tercera hipótesis específica planteada:

H₃ Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el desarrollo de competencias de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

Mediante la siguiente tabla, se presenta los resultados del nivel de significancia entre la primera variable y cuarta dimensión de la segunda variable.

Tabla 9

Coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la dimensión productividad laboral

		Aplicación del PDP	Productividad laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,674*
	Aplicación del PDP Sig. (bilateral)	.	,000
	N	106	106
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,674*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	106	106

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

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

La tabla 09 presenta un valor de significancia para ambas variables que asciende a 0.000, siendo menor a $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la cuarta dimensión de la segunda variable.

El coeficiente de correlación tanto para la variable: aplicación del PDP y la dimensión: productividad laboral es 0,674, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre ambas. Por lo tanto, se asume que es válida la cuarta hipótesis específica planteada:

H₄ Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y la productividad laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

Todas las tablas de correlaciones anteriores indican que la asociación de cada variable y dimensiones planteadas tanto en los objetivos como en las hipótesis demuestran una relación real.

En la siguiente tabla se evidencia los niveles valorados entre las variables y las dimensiones investigadas, es decir, el contraste de cada variable conforme a los valores otorgados para su medición.

Tabla 10

Tabla cruzada de niveles de variables Aplicación del PDP y cierre de brecha en conocimiento

		Cierre de brecha en conocimientos			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
		Recuento	1	0	1	2
Inadecuada		% dentro de Aplicación del PDP	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Cierre de brecha en conocimientos	10,0%	0,0%	3,3%	1,9%
		% del total	0,9%	0,0%	0,9%	1,9%
Aceptable		Recuento	9	62	11	82
		% dentro de Aplicación del PDP	11,0%	75,6%	13,4%	100,0%
		% dentro de Cierre de brecha en conocimientos	90,0%	93,9%	36,7%	77,4%
		% del total	8,5%	58,5%	10,4%	77,4%
Adecuada		Recuento	0	4	18	22
		% dentro de Aplicación del PDP	0,0%	18,2%	81,8%	100,0%
		% dentro de Cierre de brecha en conocimientos	0,0%	6,1%	60,0%	20,8%
		% del total	0,0%	3,8%	17,0%	20,8%
Total		Recuento	10	66	30	106
		% dentro de Aplicación del PDP	9,4%	62,3%	28,3%	100,0%
		% dentro de Cierre de brecha en conocimientos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	9,4%	62,3%	28,3%	100,0%

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

De la tabla 10 se infiere que, de 106 servidores civiles que participaron del PDP:

- El 1.9% (02) de ellos consideran inadecuada la aplicación del PDP, de los cuales el 50% (01) considera que su relación con el cierre de brecha en conocimientos es deficiente y el otro 50% la considera eficiente.
- El 77.4% (82) de servidores consideran que la aplicación del PDP es aceptable, sin embargo, el 11% (09) de ellos considera deficiente su relación con el cierre de brechas, el 75,6% (62) servidores estiman como regular su relación con el cierre de brechas y solo el 13,4% (11) de servidores la sitúa como eficiente su relación con el cierre de brechas en conocimientos.
- El 20.8% (22) de servidores tienden a valorar como adecuada la aplicación del PDP, de las cuales el 18,2% (04) de servidores consideran que su relación con el cierre de brechas en conocimientos es regular, y el 81,8% (18) de los servidores consideran que su relación con el cierre de brechas de conocimientos es eficiente.

En la tabla 11 se evidencia los niveles valorados entre la Aplicación del PDP y el rendimiento laboral

Tabla 11

Tabla cruzada de niveles de variable Aplicación del PDP y dimensión rendimiento laboral.

		Rendimiento laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
		Recuento	1	0	1	2
Inadecuada		% dentro de Aplicación del PDP	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Rendimiento laboral	11,1%	0,0%	2,9%	1,9%
		% del total	0,9%	0,0%	0,9%	1,9%
Aplicación del PDP	Aceptable	Recuento	8	58	16	82
		% dentro de Aplicación del PDP	9,8%	70,7%	19,5%	100,0%
		% dentro de Rendimiento laboral	88,9%	92,1%	47,1%	77,4%
	% del total	7,5%	54,7%	15,1%	77,4%	
Adecuada		Recuento	0	5	17	22
		% dentro de Aplicación del PDP	0,0%	22,7%	77,3%	100,0%
		% dentro de Rendimiento laboral	0,0%	7,9%	50,0%	20,8%
	% del total	0,0%	4,7%	16,0%	20,8%	
Total		Recuento	9	63	34	106
		% dentro de Aplicación del PDP	8,5%	59,4%	32,1%	100,0%
		% dentro de Rendimiento laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	8,5%	59,4%	32,1%	100,0%

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

De la tabla 11 se infiere que, de 106 servidores civiles que participaron del PDP:

- El 1.9% (02) de ellos consideran inadecuada la aplicación del PDP, de los cuales el 50% (01) considera que su relación con el rendimiento laboral es deficiente y el otro 50% la considera eficiente.
- El 77.4% (82) de servidores consideran que la aplicación del PDP es aceptable, sin embargo, el 9,8% (08) de ellos considera deficiente su

relación con el rendimiento laboral, el 70,7% (58) servidores estiman como regular su relación con el rendimiento laboral y solo el 19,5% (16) de servidores la sitúa como eficiente su relación con el rendimiento laboral.

- El 20.8% (22) de servidores tienden a valorar como adecuada la aplicación del PDP, de las cuales el 22,7% (05) de servidores consideran que su relación con el rendimiento laboral es regular, y el 77,3% (17) de los servidores consideran que su relación con el rendimiento laboral es eficiente.

En la tabla 12 se evidencia los niveles valorados entre la Aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos.

Tabla 12

Tabla cruzada de niveles de variable Aplicación del PDP y dimensión desarrollo de conocimientos

		Desarrollo de conocimientos			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
		Recuento	1	0	1	2
		% dentro de Aplicación del PDP	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
Inadecuada		% dentro de Desarrollo de conocimientos	20,0%	0,0%	2,9%	1,9%
		% del total	0,9%	0,0%	0,9%	1,9%
		Recuento	4	62	16	82
Aplicación del PDP	Aceptable	% dentro de Aplicación del PDP	4,9%	75,6%	19,5%	100,0%
		% dentro de Desarrollo de conocimientos	80,0%	93,9%	45,7%	77,4%
		% del total	3,8%	58,5%	15,1%	77,4%
Adecuada		Recuento	0	4	18	22
		% dentro de Aplicación del PDP	0,0%	18,2%	81,8%	100,0%
		% dentro de Desarrollo de conocimientos	0,0%	6,1%	51,4%	20,8%
		% del total	0,0%	3,8%	17,0%	20,8%
Total		Recuento	5	66	35	106
		% dentro de Aplicación del PDP	4,7%	62,3%	33,0%	100,0%
		% dentro de Desarrollo de conocimientos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	4,7%	62,3%	33,0%	100,0%

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

De la tabla 12 se puede aducir que, de 106 servidores civiles que participaron del PDP:

- El 1,9% (02) de ellos consideran inadecuada la aplicación del PDP, de los cuales el 50% (01) considera que su relación con el desarrollo de conocimientos es deficiente y el otro 50% la considera eficiente.
- El 77,4% (82) de servidores consideran que la aplicación del PDP es aceptable, sin embargo, el 4,9% (04) de ellos considera deficiente su

relación con el desarrollo de conocimientos, el 75,6% (62) servidores estiman como regular su relación con el desarrollo de conocimientos y el 19,5% (16) de servidores la sitúa como eficiente su relación con el desarrollo de conocimientos.

- El 20.8% (22) de servidores tienden a valorar como adecuada la aplicación del PDP, de las cuales el 18,2% (04) de servidores consideran que su relación con el desarrollo de conocimientos es regular, y el 81,8% (18) de los servidores consideran que su relación con el desarrollo de conocimientos es eficiente.

En la tabla 13 se visualiza los niveles valorados entre la Aplicación del PDP y el desarrollo de competencias.

Tabla 13

Tabla cruzada de niveles de variable Aplicación del PDP y dimensión desarrollo de competencias

		Desarrollo de competencias			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Aplicación del PDP	Inadecuada	Recuento	1	0	1	2
		% dentro de Aplicación del PDP	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Desarrollo de competencias	4,8%	0,0%	3,6%	1,9%
		% del total	0,9%	0,0%	0,9%	1,9%
	Aceptable	Recuento	19	50	13	82
		% dentro de Aplicación del PDP	23,2%	61,0%	15,9%	100,0%
		% dentro de Desarrollo de competencias	90,5%	87,7%	46,4%	77,4%
		% del total	17,9%	47,2%	12,3%	77,4%
	Adecuada	Recuento	1	7	14	22
		% dentro de Aplicación del PDP	4,5%	31,8%	63,6%	100,0%
		% dentro de Desarrollo de competencias	4,8%	12,3%	50,0%	20,8%
		% del total	0,9%	6,6%	13,2%	20,8%
Total	Recuento	21	57	28	106	
	% dentro de Aplicación del PDP	19,8%	53,8%	26,4%	100,0%	
	% dentro de Desarrollo de competencias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	19,8%	53,8%	26,4%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

De la tabla 13 se puede alegar que, de 106 servidores civiles que participaron del PDP:

- El 1,9% (02) de ellos consideran inadecuada la aplicación del PDP, de los cuales el 50% (01) considera que su relación con el desarrollo de competencias es deficiente y el otro 50% la considera eficiente.
- El 77,4% (82) de servidores consideran que la aplicación del PDP es aceptable, sin embargo, el 23,2% (19) de ellos considera deficiente su relación con el desarrollo de competencias, el 61,0% (50) servidores estiman como regular su relación con el desarrollo de competencias y el 15,9% (13) de servidores la sitúa como eficiente su relación con el desarrollo de competencias.
- El 20,8% (22) de servidores tienden a valorar como adecuada la aplicación del PDP, de las cuales el 4,5% (01) de servidores consideran que su relación con el desarrollo de competencias es deficiente, y el 31,8% (07) de los servidores consideran que su relación con el desarrollo de competencias es regular y el 63,6% (14) de los servidores considera como eficiente la relación con el desarrollo de competencias.

En la tabla 14 se visualiza los niveles valorados entre la Aplicación del PDP y la productividad laboral.

Tabla 14

Tabla cruzada de niveles de variable Aplicación del PDP y dimensión productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Aplicación del PDP	Inadecuada	Recuento	1	0	1	2
		% dentro de Aplicación del PDP	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Productividad laboral	3,3%	0,0%	3,4%	1,9%
		% del total	0,9%	0,0%	0,9%	1,9%
	Aceptable	Recuento	28	42	12	82
		% dentro de Aplicación del PDP	34,1%	51,2%	14,6%	100,0%
		% dentro de Productividad laboral	93,3%	89,4%	41,4%	77,4%
		% del total	26,4%	39,6%	11,3%	77,4%
	Adecuada	Recuento	1	5	16	22
		% dentro de Aplicación del PDP	4,5%	22,7%	72,7%	100,0%
		% dentro de Productividad laboral	3,3%	10,6%	55,2%	20,8%
		% del total	0,9%	4,7%	15,1%	20,8%
Total	Recuento	30	47	29	106	
	% dentro de Aplicación del PDP	28,3%	44,3%	27,4%	100,0%	
	% dentro de Productividad laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	28,3%	44,3%	27,4%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos en SPSS v.25

La tabla 14 demuestra que, de 106 servidores civiles que participaron del PDP:

El 1.9% (02) de ellos consideran inadecuada la aplicación del PDP, de los cuales el 50% (01) considera que su relación con la productividad laboral es deficiente y el otro 50% la considera eficiente.

- El 77.4% (82) de servidores consideran que la aplicación del PDP es aceptable, sin embargo, el 34,1% (28) de ellos considera deficiente su relación con la productividad laboral, el 51,2% (42) servidores estiman como regular su relación con la productividad laboral y el 14,6% (12) de servidores la sitúa como eficiente su relación con la productividad laboral.
- El 20.8% (22) de servidores tienden a valorar como adecuada la aplicación del PDP, de las cuales el 4,5% (01) de servidores consideran que su relación con la productividad laboral es deficiente, y el 22,7% (05) de los servidores consideran que su relación con la productividad laboral es regular y el 72,7% (16) de los servidores considera como eficiente la relación con la productividad laboral.

En resumen, los resultados de la prueba de hipótesis desarrollada con el Rho de Spearman y las tablas cruzadas demuestran que, cada una de las hipótesis son válidas:

H₆ Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

H₁ Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el rendimiento laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

H₂ Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

H₃ Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el desarrollo de competencias de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

H₄ Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y la productividad laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general que motivó la presente investigación fue determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. Al respecto, tras la correlación estadística Rho Spearman reportada en la tabla 05 se presentó el valor de significancia para ambas variables en 0.000, que, al ser menor a $\alpha=0.05$, se fundamenta el rechazo de la hipótesis nula y se da por válida la hipótesis general planteada.

El coeficiente de correlación para ambas variables: Aplicación del PDP y Cierre de brechas de conocimientos, asciende a 0,725, demostrando una correlación positiva considerable, por lo tanto, se asume que es válida la hipótesis general planteada: Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.

En este punto debo disentir respecto de los resultados con lo que se percibió a través de comentarios de algunos de los servidores capacitados del PDP, por cuanto manifestaron en diversas oportunidades a través de sus responsables del PDP, que los cursos son repetitivos, no especializados y desactualizados; cabe indicar que, esta percepción proviene más de servidores administrativos, por el contrario de los servidores asistenciales, quienes consideran que los cursos recibidos fueron importantes para la actualización de conocimientos y capacidades. Con ello, puedo inferir que, en algunos casos ocurrió cierta subjetividad en las respuestas, dado que, en esta correlación de variables principales el nivel de significancia fue considerable.

En esa misma línea, considerando la primera variable aplicación del PDP; en el artículo cubano COODES que cita la investigación de Labrador et al. (2019) se analiza la gestión de acciones de capacitación para un mejor desarrollo en el escenario económico y social cubano. Los autores concluyen que, con una adecuada gestión de la capacitación es posible tener servidores altamente calificados en habilidades, conocimientos y actitudes

además que contribuye al desarrollo de responsabilidad de manera individual y colectiva generando mayor competitividad y perfeccionamiento en el desempeño de los puestos tanto de servidores como de directivos; proponen una metodología de gestión de capacitación basada en 4 etapas, iniciando por el diagnóstico de necesidades, la planificación de las acciones, la ejecución de las mismas y por último la evaluación de impacto.

Estas mismas etapas de la gestión de la capacitación desarrolladas por el anterior autor, son las que se aplica actualmente para la gestión del Plan de Desarrollo de Personas PDP a nivel nacional, sin embargo, es importante incidir en una correcta identificación de necesidades de capacitación, dado que, según la frecuencia de las dimensiones, 47 servidores (44,3%) consideran a la dimensión identificación de necesidades de capacitación, en un nivel aceptable, es decir, en un punto medio entre lo inadecuado y lo adecuado, por lo que se debe evaluar el diseño de instrumentos adecuados para el diagnóstico de las necesidades de capacitación y poder trazar estrategias para su perfeccionamiento constante.

La correlación entre las 02 variables principales de esta investigación, indicó una relación significativa entre la aplicación del PDP y el cierre de brecha en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud. El coeficiente de correlación entre ambas es de 0,725, lo que indica que existe una correlación positiva considerable, demostrado en el análisis de tabla cruzada que, de 106 servidores capacitados por el PDP y encuestados, el 77,4% (82) considera que la aplicación del PDP está en un nivel aceptable, de los cuales el 75,6% (62) considera en un nivel regular su correlación con el cierre de brecha en conocimientos; lo que nos indica que aún se debe realizar acciones para que los servidores consideren relacionar ambas variables en niveles más altos como una adecuada aplicación del PDP y un resultado de nivel eficiente en el cierre de brechas de conocimientos.

Para lograr el nivel adecuado-eficiente en la relación, es importante considerar el aporte a la relación de las variables principales analizadas por Bustos et al. (2018) en el Informe de Diagnóstico del país de Chile, concerniente a las brechas de conocimiento en alusión al cambio climático, no solo relacionaron a la brecha de conocimiento en temas de cambio climático sino que las dimensiona en elementos transversales y de carácter específico, identificando que, las principales brechas de conocimiento residen en los recursos y capacidades del sector público para facilitar el uso del conocimiento, así mismo los autores concluyen que se evidencia la necesidad de contar con metodologías de integración de conocimientos a través de programas de capacitación.

De manera complementaria, en relación a la variable cierre de brecha de conocimientos, es necesario replicar la metodología presentada en la revista GECONTEC (2022) basado en la segunda parte de la investigación de Guerra y Salgado (2021) sobre una propuesta de técnicas de identificación de necesidades y cierre de brecha de conocimiento en el recurso humano para una industria del sector marítimo de Colombia, cuyo resultado fue la elaboración de un proyecto de metodología para identificar y cerrar brechas de conocimientos de la organización, creando mapas de brechas de conocimiento, recomendando realizar cada 02 años una auditoria sobre conocimiento para examinar los cambios, medir brechas y compararlas con los resultados anteriores a fin de evidenciar si las acciones implementadas cierran las brechas identificadas.

En ese sentido, esta última investigación aporta una metodología para la identificación de brechas de conocimiento y la revisión del cierre de las mismas cada 02 años, acciones que son ideales de replicar para la presente investigación dado que existe una gran mayoría de la población muestral que refiere el nivel aceptable y regular la aplicación del PDP y cierre de brecha en conocimientos, respectivamente, situándola en el punto medio entre el nivel inadecuado-deficiente y el nivel adecuado-eficiente.

La dimensión de rendimiento laboral, parte de la variable cierre de brecha de conocimientos, que se abordó, después de la aplicación de la encuesta a 106 servidores demuestra que el coeficiente de correlación entre la variable aplicación del PDP y la dimensión rendimiento laboral es 0,652, indicando una correlación positiva considerable entre ambas, así mismo, el 77,4% de los encuestados (82) considera que la aplicación del PDP está en un nivel aceptable, de los cuales, el 70,7% (58 encuestados) la relaciona con un nivel regular respecto a la dimensión de rendimiento laboral.

Es así que la correlación entre la variable aplicación del PDP y la dimensión de rendimiento laboral se sitúa en un punto medio entre lo inadecuado-deficiente y lo adecuado-eficiente, por lo que es menester incidir en el fortalecimiento de la aplicación del PDP a fin de que repercuta de manera eficiente en el rendimiento laboral; así mismo esta relación en un nivel más bajo puede analizarse en la tesis de Aracena y Luna (2020) sobre la incidencia de las capacitaciones en el rendimiento laboral de servidores administrativos de un centro de salud en República Dominicana, el 65% de sus encuestados, respondieron que la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral es baja puesto que no se les ha realizado capacitaciones desde su ingreso a las labores, por consiguiente su productividad es baja afectando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Respecto a la dimensión Desarrollo de conocimientos, el coeficiente de correlación tanto para la variable: aplicación del PDP y la dimensión: desarrollo de conocimientos es 0,627, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre ambas, según la tabla cruzada, la mayoría de los encuestados (82) que representa un 77,4% de la muestra, considera en un nivel aceptable la aplicación del PDP, de los cuales, el 75,6% (62) la relaciona en un nivel regular con el desarrollo de conocimientos, resultados ubicados en un punto medio entre lo inadecuado-deficiente y lo adecuado-eficiente, por lo que es necesario realizar acciones para mejorar la relación entre ambos niveles de variable con dimensión.

En ese sentido, la investigación del ámbito nacional, Gómez, Kanashiro y Reynaga, (2017) relacionado a la Gestión del conocimiento en una UGEL, cuyo objetivo general fue establecer correspondencia entre la aplicación de las acciones de gestión del conocimiento y el conocimiento propio de los especialistas del ámbito de gestión pedagógica e institucional, demostró mediante el coeficiente de Spearman, una correlación bastante fuerte (0,73 y 0,86) entre la variable conocimiento y la categoría prácticas de gestión del conocimiento: Política y estrategia, y, captura y adquisición del conocimiento respectivamente, lo que demuestra un alto valor de correlación, sin embargo, por el contrario, la correlación entre la variable conocimiento y la categoría prácticas de gestión del conocimiento: entrenamiento y mentoría, la correlación es baja (0,4).

La investigación anterior demuestra que, las prácticas de gestión del conocimiento identificadas en la entidad corresponden a la adquisición del conocimiento y estrategias de dicha gestión, es decir, el conocimiento explícito proviene mayormente de la normativa y la documentación provista por el ente rector del sector, así mismo, el internet se configura como una fuente significativa para la ganancia de conocimiento exterior; sin embargo, aquellas transferidas por el estilo de liderazgo de los directivos o mentoría, no influye en el conocimiento del personal.

En cuanto a la dimensión: Desarrollo de competencias se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,636, lo que indica que existe una correlación positiva considerable con la variable aplicación del PDP. De un análisis de la tabla cruzada, se obtuvo que, de 106 servidores, 82 de ellos (77,4%) consideran la aplicación del PDP en un nivel medio (aceptable). Este resultado, de hipótesis positiva, se comprueba con la realizada en la tesis nacional de Romero (2020) concerniente al PDP y al desarrollo profesional de servidores de un GORE, evidenciando una correlación moderada positiva directa (0,475) entre la Información de competencias necesarias, y el desarrollo profesional, concluyendo que, el PDP tiene resultados positivos

en el progreso profesional de los servidores, objetivos estratégicos institucionales, competencias, metas y el desarrollo profesional.

Respecto a la dimensión de productividad, el resultado del coeficiente de correlación tanto para la variable: aplicación del PDP y la dimensión: productividad laboral es 0,674, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre ambas, así mismo, la mayoría de encuestados, es decir, el 77,4% (82) la consideran en nivel aceptable, de los cuales, el 51,2% (42) consideran en nivel regular su relación con la productividad laboral; resultados que guardan relación con la tesis internacional de García (2018) sobre el estudio de la capacitación y el impacto que genera en la producción eficiente de una organización en México, da cuenta de una fuerte relación positiva entre el proceso de capacitación y el impacto en la productividad, (correlación 0,4178 y 0,747 respectivamente), es decir, mientras se incrementa la capacitación aumenta su nivel de productividad.

Analizando la misma relación entre aplicación del PDP y productividad, se evaluó los resultados de Valenzuela (2020) cuyo estudio relacionado a la gestión de capacitación y su vínculo con el grado de eficiencia de los servidores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, donde se presentó que, el 74,5% de su muestra considera una relación fuerte entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia personal, obteniendo del mismo que, el 41,8% considera esta relación como eficiente.

En el trabajo de investigación de Bonilla (2017) que tuvo como objetivo central formular directrices estratégicas que contribuyan a un mejor desarrollo de las capacitaciones de los servidores del Ministerio de Salud de Perú y a la generación de impacto en la eficacia y eficiencia en la gestión de la capacitación en esta entidad pública, concluye que observa problemas en la gestión de las capacitaciones, como desarticulación entre el planeamiento y presupuesto con las políticas del Ministerio y la normatividad de SERVIR,

así mismo observa deficiencias en el monitoreo a las capacitaciones, generando problemas en la identificación de brechas.

En la investigación de Angles y Lima (2021) en relación al desarrollo de herramientas para la determinación de necesidades de capacitación de las unidades orgánicas del Ministerio de Producción peruano, concluyen que la Entidad no cuenta con un método para recabar información a usar en la matriz de requerimientos de capacitación, así mismo esta matriz se elabora de manera discrecional conforme a los requerimientos que realizan los responsables de las unidades orgánicas, ante ello elaboraron una propuesta de directiva en relación a las pautas para diagnosticar necesidades de capacitación de la entidad a fin de organizar el método para recabar la información respecto a las acciones de capacitación a solicitar y que permita contar con servidores mejor capacitados.

Se debe considerar lo investigado por Parra y Rodríguez, (2016) en relación a la gestión de la capacitación, como una inversión que a futuro dará resultados, evitando deficiencias en las atenciones de los usuarios, baja calidad, baja productividad, impuntualidad y demás.

Así mismo, es importante considerar lo concluyente por Billikopf, (2003) para evaluar las capacitaciones es pertinente evaluar las necesidades, objetivos y determinar la diferencia entre el conocimiento del personal y los objetivos a alcanzar a fin de evitar reincidir en saberes o suponer que el personal cuenta con ciertos conocimientos; los programas de capacitación deben establecerse sobre temas pertinentes a las necesidades, concluyendo que la práctica es más eficaz que la teoría y que existe una gran brecha entre la exposición de una acción y la transferencia de conocimientos prácticos.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (2022) ha diseñado la gestión de capacitación GDC que tiene por objetivo la mejora del desempeño a través del perfeccionamiento de conocimientos y

competencias de los servidores civiles, concordante al perfil del puesto y a los objetivos estratégicos de la entidad. El proceso comprende la etapa de planificación, ejecución y evaluación. En la etapa de planificación se conforma el comité que realizará la planificación de las acciones de capacitación, se realiza la sensibilización, se elabora el diagnóstico de necesidades de capacitación DNC y se elabora el Plan de Desarrollo de personas PDP.

En la etapa de ejecución se desarrolla y se realiza el seguimiento de las capacitaciones aprobadas en el PDP, asegurando la participación de los beneficiarios. El seguimiento de estas actividades es una responsabilidad compartida entre la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en cada entidad, con cada una de las unidades orgánicas. En la etapa de evaluación se calculan los resultados sobre las capacitaciones ejecutadas, en base a 04 niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto, dichos resultados permiten a las entidades tomar decisiones y continuar con la mejora de la GDC.

Se concuerda a lo investigado por Reza (2006) sobre la determinación de necesidades de capacitación, es que ésta no obedece al requerimiento discrecional del jefe o subordinados respecto de lo que creen necesitar para desempeñar sus labores, no se trata de una elección libre, el diagnóstico radica en la estrategia para reconocer las carencias en torno a conocimientos y aptitudes que los servidores requieren satisfacer para el desempeño efectivo en sus puestos, se debe considerar que el diagnóstico no garantiza el éxito total del programa de capacitación, pero acrecienta la certeza de acercarse a la realidad de la organización, así mismo, Reza (2006) recomienda la aplicación del método comparativo que radica en definir las diferencias a partir de la comparación de situaciones, un balance entre lo que realmente se hace y lo ideal.

El método comparativo del autor puede complementar en la etapa de diagnóstico de necesidades de capacitación delimitado por SERVIR, dado

que, esta etapa la considero decisiva para el éxito de la gestión de la capacitación, porque se vislumbra las necesidades reales y brechas de conocimientos de los servidores; con un real diagnóstico donde se priorice las necesidades acorde a los objetivos y servicios de la entidad, trabajando la necesidad emocional y cognitiva de los servidores civiles, y que éstas no respondan a necesidades particulares o se restrinjan por falta de presupuesto, reforzando la metodología para identificar las necesidades de capacitación, se pretende asegurar el éxito e impacto de la gestión de capacitación.

Ante lo anterior, es pertinente poner mayor énfasis en la planificación, ya que es el punto de partida para la obtención de resultados óptimos y eficientes respecto al cierre de brechas de conocimientos, sin un buen diagnóstico de las necesidades de capacitación no es posible adquirir un aprendizaje idóneo acorde a los objetivos institucionales y que a su vez conlleven aprendizaje para el cierre de brechas de conocimientos.

Para SERVIR (2021) en el marco normativo para el diagnóstico de conocimientos se define a la brecha de conocimiento como la diferencia entre los requerimientos del desempeño esperado del puesto con los conocimientos que posee el servidor o servidora ocupante actual del puesto. En ese sentido, establece el ciclo del desarrollo de conocimientos que involucra 03 etapas, la primera referida a las acciones preparatorias que conlleva solicitar y aprobar el desarrollo del diagnóstico, priorizar funciones y puestos, diseñar y ejecutar el censo y diseñar la prueba de conocimiento, la segunda etapa está referida a la identificación de las brechas que consta de la aplicación de una prueba de conocimientos y a la sistematización y entrega de resultados.

La tercera etapa referida a la optimización de estrategias de capacitación conlleva a la planificación de acciones de capacitación, es decir, esta última etapa es relevante para el desarrollo de acciones de capacitación como el desarrollo de requerimientos en el PDP, dado que, los

resultados de dicho diagnóstico permiten diseñar el plan en base a las brechas identificadas en conocimientos de los servidores civiles que ocupan los puestos en la administración pública. Como complemento de esta metodología, Tiwana (2002) propone una metodología de cuatro fases que involucra la evaluación de la organización, análisis del sistema de gestión de conocimiento, despliegue y evaluación de resultados.

Es importante detallar que esta investigación, al ser de enfoque cuantitativo, tiene por fortalezas evidenciar resultados de manera cuantitativa, demostró la validez de las hipótesis planteadas, probó teorías y postulados, así mismo permitió recabar datos a partir de las encuestas procesadas que contienen la deliberación de mi población representativa de servidores civiles capacitados en marco al Plan de desarrollo de personas en una Dirección General de una entidad del sector Salud de nivel nacional, se procesó y analizó, correlacionando las variables principales y dimensiones investigadas, así mismo, a través del método hipotético deductivo se comprobó las hipótesis planteadas, verificando a través de los resultados estadísticos, la inferencia y relación de las variables estudiadas.

La debilidad de la metodología empleada radica en la ausencia del sentir de los encuestados a nivel de profundidad, ya que he percibido cierto grado de subjetividad, un atisbo de incongruencia entre lo que se piensa de la recurrencia de los cursos de capacitación con lo que finalmente expresan por medio de la encuesta, no demostrando disconformidad con la aplicación del PDP.

Finalmente, esta investigación aporta al análisis de la capacidad técnica del recurso humano como resultado de la inversión que realiza el Estado peruano para el cierre de brecha de conocimientos, motivada a que el servidor como parte importante del servicio civil conforma uno de los pilares de la Política de Modernización de la Gestión Pública.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. Si bien la relación se encuentra entre lo aceptable y regular, es necesario fortalecerla para que la valoración sea la adecuada y eficiente, y poder situarla en un nivel óptimo.

Segunda. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el rendimiento laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022; sin embargo, se puede inferir la necesidad de abordar acciones para fortalecer la aplicación del PDP con el objetivo de lograr un rendimiento laboral eficiente, y no permanezca en un punto medio.

Tercera. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022; sin embargo, los resultados la ubican en un nivel aceptable y regular, pero no óptimos, por lo que es imperioso que, en lo sucesivo, exista un eficiente desarrollo de conocimientos producto de una adecuada aplicación del PDP.

Cuarta. La relación resultó significativa entre la aplicación del PDP y el desarrollo de competencias de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022. Se puede inferir que los cursos del PDP tienen incidencia (en un nivel medio) en el desarrollo de competencias, por lo que, deberán gestionar acciones a fin de incrementar el valor de las competencias a razón de la capacitación.

Quinta. Los resultados indican que existe relación significativa en un estrato medio, entre la aplicación del PDP y la productividad laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022; es prudente inferir en la necesidad de que dicha dirección implemente acciones que mejoren la identificación de necesidades de capacitación y que se refleje en la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se invita a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos a trabajar de manera articulada con la Dirección General motivo de estudio, para elaborar una metodología que facilite el diagnóstico de necesidades de capacitación para el cierre de brechas en conocimientos, como el de realizar auditorías o evaluaciones de conocimientos, sin un fin sancionador, conforme a los perfiles de puesto, funciones y los objetivos institucionales, a fin de conocer la evolución del conocimiento, fortalecer conocimientos, competencias y habilidades laborales que, finalmente repercutirá en el cumplimiento eficiente de los objetivos. Esta articulación es necesaria para que el diagnóstico realizado no sea descartado o sufran modificaciones por falta de presupuesto o que se contrate a entidades capacitadoras que no cumplan con los requerimientos específicos acorde a la necesidad.

Segunda. Se recomienda a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y la Dirección General de una entidad del sector salud, lograr niveles óptimos entre la aplicación del PDP y el rendimiento laboral continuo, elaborar compromisos necesarios en la que se detalle que el servidor desarrollará estrategias o acciones de mejora relacionadas al trabajo cotidiano, posterior al término de dichas capacitaciones del PDP, las mismas que deberán ser monitoreadas, analizando el desempeño de los servidores frente a la consecución de los objetivos institucionales.

Tercera. Se sugiere a la Dirección General gestionar el conocimiento de sus servidores (adquirido por el PDP), como una acción interna para mejorar la relación entre la aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos incidiendo en la réplica y retroalimentación, a fin de que el conocimiento se comparta, multiplique y se gestione hacia los usuarios internos y externos.

Cuarta. Se recomienda a la Dirección General, obtener mejores niveles de desarrollo de competencias producto de futuras aplicaciones del PDP, considerar que la gestión del rendimiento y conocimiento se complemente con estrategias que impulsen el desarrollo de competencias en la condición asistencial y administrativa del recurso humano, a fin de fortalecer las habilidades de los servidores y que éstas sean replicadas en sus funciones, garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales en un nivel óptimo.

Quinta. Se aconseja a la unidad orgánica en articulación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, impulsar una evaluación interna sobre la calidad del servicio, retroalimentación, réplica y la utilización de los recursos del Estado, estableciendo encuestas de satisfacción (coherentes con los temas abordados en el PDP) destinado al público usuario de los servicios que brinda la Dirección, complementado con la propia percepción/evaluación de la Dirección sobre sus servidores, a fin de establecer una medición sobre la productividad.

REFERENCIAS

- Almeida, R. Packard, T. (2018). Skills and Jobs in Brazil. An agenda for youth. *International development in focus. Banco Mundial*, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29958>
- Angles, A. Lima, R. (2021). *Implementación de una caja de herramientas para el diagnóstico de necesidades de capacitación de los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de la Producción*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20169>
- APD (2019). Claves del aprendizaje laboral: ¿Cómo aumentar el rendimiento de trabajo de tu empresa?. *Redacción APD*. <https://www.apd.es/aprendizaje-laboral-que-es/>
- Aracena, Y. Luna, Y. (2020). *Incidencia de la capacitación para la mejora del desempeño laboral del personal administrativo del centro médico Dr. Liriano, La Vega en el periodo de septiembre-diciembre 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Abierta para Adultos]. Repositorio Académico Institucional UAPA. <http://rai.uapa.edu.do/handle/123456789/1522>
- Billikopf, G. (2003). Labor management in agriculture: cultivating personnel productivity. *The Regents of the University of California*. <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/>
- Bonilla, A. (2017). *Lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación de los servidores públicos del Ministerio de Salud*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional UP. <http://hdl.handle.net/11354/2585>

- Bustos, E., Marinkovic, C., Harris, J., y Salas, A. (2018). Brechas de conocimiento en adaptación al cambio climático. *Informe de Diagnóstico del país de Chile* Centro UC Cambio Global y Adapt Chile. <http://hdl.handle.net/10625/59277>
- Campos, J. (2006). Gestión y capacitación en la sociedad del conocimiento. *Gestiópolis*. <https://www.gestiopolis.com/gestion-y-capacitacion-en-la-sociedad-del-conocimiento/>
- CEPAL (1995). Indicadores de competitividad y productividad. Revisión analítica y propuesta sobre su utilización. *Desarrollo productivo CEPAL*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/30494/S9500029_es.pdf?se
- Cervera, F. (2011). La percepción de la efectividad organizacional. [Tesis Doctoral en Administración]. Repositorio Institucional UAQ. http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/Fernando_G_Cervera_Solorzano.pdf
- Chase, R. y Jacobs, F. (2014). *Operations and Supply Chain Management* (13a ed.). McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3era ed.). McGraw Hill.
- Colomba, D. (2010, 03 de mayo). *Aspectos Éticos en Investigación en Ciencias Sociales y en Área de la Salud: Nuevas Exigencias para Proyectos Fondecyt*. [Presentación de diapositivas]. https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/01/aspectos_eticos_ccofre.pdf
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2014). *Indicadores gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Ecoe ediciones.
- Cea, M. (1996). *Metodología cuantitativa Estrategias y técnicas de investigación social*. Editorial Síntesis S.A

- De Miguel, L. (2018). 7 brechas a cerrar para lograr el cambio organizacional. *Escuela de mentoring*. <https://www.escueladementoring.com/articulos/7-brechas-a-cerrar-para-lograr-el-cambio-organizacional/>
- Echevarría, B., y Martínez, P., (2009). Formación basada en competencias. *Revista de investigación educativa. Asociación interuniversitaria de investigación pedagógica Murcia España*. 27(01) 125-147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283322804008>
- Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. *Artículo UNISDG Institucional*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Fallas, J. (2012). Prueba de hipótesis. Rechazar o no H_0 : he ahí el dilema. *Creative Commons*. https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/prueba_hipotesis_2012.pdf
- Ford, C. (2017). *Innovation and the State: Finance, Regulation, and Justice*. Cambridge: Cambridge University Press. [doi:10.1017/9781139583473](https://doi.org/10.1017/9781139583473)
- García, B. R., (2018). *Gestión laboral: un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central termoeléctrica de ciclo combinado*. [Tesis de investigación de maestría CIATEQ]. Repositorio Institucional CIATEQ digital. <http://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1020/281>
- Gómez, S. E., Kanashiro, A. R., y Reynaga, H. (2017). *Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana*. [Trabajo de investigación de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional UP. <http://hdl.handle.net/11354/1907>
- Guerra, Y., y Salgado, A. (2022). Propuesta de una metodología de identificación y cierre de brechas de conocimiento en el capital humano para organizaciones innovadoras basadas en conocimiento. *GECONTEC: Revista Internacional*

de *Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 9(2) 65–86.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7090146>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). McGraw-Hill.

Huang, W. R. (2020). Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance. *Career Development and Job Satisfaction*. [doi: 10.5772/intechopen.89117](https://doi.org/10.5772/intechopen.89117)

Komar, O., Sadikin, A., y Sukmana, N. (2019). Strengthening of Rumah Pintar Al Barokah Institution Capacity through Need-based Management Training. ICES 2018. *Atlantis Press*. [10.2991/ices-18.2019.33](https://doi.org/10.2991/ices-18.2019.33)

Krajewski, L., Ritzman, L., y Malhotra, M. (2008). *Operations management: process and value chains*. (8va ed.). Pearson education.

Labrador, O., Bustío, A., Reyes, J., y Carvalhais, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Revista COODES*, 7(1) 64-73.

León, M., Ponjuán, G., y Rodríguez, M. (2006). Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento. *Revista ACIMED*, 14(2) Recuperado en 20 de septiembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200008&lng=es&tlng=es.

Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista de estudios económicos del BCRP*. 31, 9-28.
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>

- López-Roldán, P. y Facheli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Diposit Digital de Documents Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II. 4. <https://ddd.uab.cat/record/185163>
- Montes, A., Ochoa, J., Juarez, B., Vazquez, M., y Diaz, C. (2021). Aplicacion del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística BUAP*. <https://www.fcm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Morgan, J. (2015). *Performance review in companies and resilience: A literature review*. *Revista Fidélitas*, 5(1) 86-99. <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. Oxford University Press.
- Peña, M., y Durán, N. (2016). Justicia Organizacional, Desempeño Laboral y Discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1) 201-222. <https://doi.org/10.21501/22161201.1540>
- OECD (2017). Skills Studies. *OECDiLibrary*. <https://doi.org/10.1787/23078731>
- OECD (2020). Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2020. *OECD Publishing*, Paris. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>
- Ospina, B., Sandoval J., Aristizábal C., y Ramirez M. (2003). La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. Antioquia, 2003. *Investigación y Educación en Enfermería*. 2005; 23(1) 14-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105215401002>

- Parra, C., y Rodríguez, F. (2016). Training and its effect in quality management in organizations. *Revista de investigación, desarrollo e innovación RIDI*, 6(2) 131-143. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Popper, K. (1980). *The Logic of Scientific Discovery*. Editorial Tecnos.
- Reza, J. (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las Organizaciones*. Panorama editorial. S.A.
- Romero, G. (2020). *Plan de desarrollo de personas y el desarrollo profesional de los servidores del Gobierno Regional Piura, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68877>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística. Ed. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schroeder, R. (2002). *Operations Management*. McGraw Hill Interamericana de México S.A.
- Servicio Civil de Chile (2011). Gestión del desempeño en servicios públicos. *Edición Subdirección de Desarrollo de las Personas*. <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2011-Modelo-de-Gesti%C3%B3n-del-Desempe%C3%B1o-en-los-Servicios-P%C3%ABlicos.pdf>
- SERVIR (2016, 13 de agosto). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE. Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas*. Separata especial Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/directiva-normas-para-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1>

- SERVIR (2019). Análisis de la ejecución de los planes de desarrollo de las personas (PDP) al servicio del Estado. La inversión del Estado en sus servidores públicos. *Compendio de Fortalecimiento de Capacidades*. <https://www.gob.pe/es/i/878322>
- SERVIR (2021, 12 de febrero). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N°24-2021-SERVIR-PE. Aprobación de la Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/formalizan-la-aprobacion-de-la-directiva-que-regula-el-desarrollo-de-los-diagnosticos-de-conocimientos-resolucion-n-000024-2021-servir-pe-1926868-1>
- SERVIR. (s.f). *Gestión de la capacitación – GDC*. Consultado el 14 de setiembre de 2022. <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4834-gestion-de-la-capacitacion-gdc>
- Macchi, V. V., Ribeiro, J. L. D., Alvarez, G. R., y Caregnato, S. E. (2019). Competence-Based Management Research in the Web of Science and Scopus Databases: Scientific Production, Collaboration, and Impact. *Publicacions* 7(4):60. <https://doi.org/10.3390/publicacions7040060>
- Streiner, D. (2003). Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. *Journal of Personality Assessment* 2003. 80(3) 217-22. [doi: 10.1207/S15327752JPA8003_01](https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8003_01). PMID: 12763696.
- Sucasaire, J. (2021). Estadística descriptiva para trabajos de investigación. Presentación e interpretación de los resultados. *Edit. Jorge Sucasaire Pilco*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2241>
- Tiwana, A. (2002). *The Knowledge management toolkit: orchestrating IT, strategy, and knowledges platforms*. N.J. Prentice Hall.

Udemy (2018). *Informe de Brecha de habilidades 2018*. Consultado el 20 de setiembre de 2022. <https://research.udemy.com/wp-content/uploads/2019/01/Udemy-Me%CC%81xico.pdf>

Valenzuela, S. B. (2020). *La gestión de capacitación y su relación con el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48010>

Vara, A. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. www.aristidesvara.net 451 pp.

Veresné, M. S., Kocziszky, G., Nagy, Z. y Varga, K. (2020). Training based change management problem for social innovation. *ICSIT 2020-11th International Conference on Society and Information Technologies, Actas*. Vol. 18, No. 3, pp. 76-83). <https://www.iiisci.org/Journal/pdv/sci/pdfs/EB982YB20.pdf>

Walecki, N. K. (2022). Diagnosing the “Skills Gap”. Educators and employers aren't collaborating well—and what to do about it. *Harvard Magazine*. <https://www.harvardmagazine.com/2022/12/education-employment-divide-partnership-imperative-report>

Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Vol. 2. Editorial Brujas.

ANEXOS

Anexo 01: Tabla Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO		
General	General	General	Alcance de investigación		
¿Qué relación existe entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022?	Determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022	Hg. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el cierre de brechas en el conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022	Según el propósito intrínseco: Correlacional		
			Diseño de investigación		
			Diseño no experimental, transversal, correlacional. Enfoque: Cuantitativo Paradigma: Positivista Alcance: Temporal		
Específico	Específico	Específico	Variable: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP Definición Conceptual: el PDP es un instrumento de gestión que busca mejorar el desempeño de los servidores civiles, fortalecer capacidades y competencias que repercutan en el cumplimiento de los objetivos institucionales y la entrega de servicios de calidad a la población. Básicamente se desarrolla acciones de capacitación sobre la base de un diagnóstico de necesidades, finalmente se evalúan y calculan los resultados sobre las capacitaciones ejecutadas Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR 2022 Definición Operacional: El PDP se dimensiona en las acciones previas que lo originan (identificación de necesidades y aprobación), en su ejecución y en las evaluaciones posteriores, con el fin de determinar si el proceso aporta cadena de valor para el servidor público, la Entidad y la ciudadanía. Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR 2021		
¿Qué relación existe entre la aplicación del PDP y el rendimiento laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022?	Determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y el rendimiento laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022	H1. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el rendimiento laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Identificación de necesidades de capacitación	Acciones de capacitación analizadas en la Matriz DNC (Diagnóstico de Necesidades de Capacitación)	
			Aprobación del PDP	Acciones de capacitación y beneficiarios aprobados en el PDP	Ordinal (Escala de Likert)
¿Qué relación existe entre la aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022?	Determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.	H2. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el desarrollo de conocimientos de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022	Ejecución de las acciones de capacitación	Servidores capacitados	
			Evaluación de las acciones de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de reacción • Nivel de aprendizaje • Nivel de aplicación • Nivel de impacto 	

			Variable: CIERRE DE BRECHAS DE CONOCIMIENTOS		
			<p>Definición Conceptual: En el marco normativo para el diagnóstico de conocimientos se define a la brecha de conocimiento como la diferencia entre los requerimientos del desempeño esperado del puesto con los conocimientos que posee el o la servidor(a) civil ocupante actual del puesto.</p> <p>Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR (RPE N°024-2021-SERVIR-PE)</p> <p>Definición Operacional: El dimensionamiento de esta variable pretende medir el rendimiento laboral, desarrollo de conocimientos, competencias y mejora de la productividad con el fin de verificar la creación de valor para la Entidad.</p> <p>Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Rendimiento laboral	Grado de habilidades adquiridas Desempeño laboral	Ordinal (Escala de Likert)
			Desarrollo de conocimientos	Aplicación del conocimiento Réplica del conocimiento	
			Desarrollo de competencias	Nivel de trabajo en equipo Desarrollo de comunicación	
			Productividad laboral	Efectividad de los resultados	
			Población	145 servidores capacitados (Nombrados y contratados CAS vigentes) beneficiarios del PDP 2022 de una Dirección General de Salud en Lima	
			Muestra	<p>El muestreo es aleatorio simple, por población finita conocida, dado que toda la población tiene la oportunidad de ser incluido en la muestra.</p> <p>Para el caso, la muestra es de 106 servidores civiles capacitados en marco al PDP 2022 (Nombrados y contratados CAS con vigencia)</p>	
			Técnica/Instrumentos	Encuesta/Cuestionario	
¿Qué relación existe entre la aplicación del PDP y el desarrollo de competencias de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022?	Determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y el desarrollo de competencias de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.	H3. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y el desarrollo de competencias de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022			
¿Qué relación existe entre la aplicación del PDP y la productividad laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022?	Determinar la relación existente entre la aplicación del PDP y la productividad laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.	H4. Existe relación significativa entre la aplicación del PDP y la productividad laboral de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.			

Anexo 02: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Aplicación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP	El PDP es un instrumento de gestión que busca mejorar el desempeño de los servidores civiles, fortalecer capacidades y competencias que repercutan en el cumplimiento de los objetivos institucionales y la entrega de servicios de calidad a la población. Básicamente se desarrolla acciones de capacitación sobre la base de un diagnóstico de necesidades, finalmente se evalúan y calculan los resultados sobre las capacitaciones ejecutadas Fuente: SERVIR 2022	El PDP se dimensiona en las acciones previas que lo originan (identificación de necesidades y aprobación), en su ejecución y en las evaluaciones posteriores, con el fin de determinar si el proceso aporta cadena de valor para el servidor público, la Entidad y la ciudadanía. Fuente: SERVIR 2021	Identificación de necesidades de capacitación	Acciones de capacitación analizadas en la Matriz DNC (Diagnóstico de Necesidades de Capacitación)	Ordinal (Escala de Likert) 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Neutral; 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.
			Aprobación del PDP	Acciones de capacitación y beneficiarios aprobados en el PDP	
			Ejecución de las acciones de capacitación	Servidores capacitados	
			Evaluación de las acciones de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de reacción • Nivel de aprendizaje • Nivel de aplicación • Nivel de impacto 	
Cierre de brechas de conocimientos	En el marco normativo para el diagnóstico de conocimientos se define a la brecha de conocimiento como la diferencia entre los requerimientos del desempeño esperado del puesto con los conocimientos que posee el o la servidor(a) civil ocupante actual del puesto Fuente: SERVIR (2021)	El dimensionamiento de esta variable pretende medir el rendimiento laboral, desarrollo de conocimientos, competencias y mejora de la productividad con el fin de verificar la creación de valor para la Entidad. Fuente: SERVIR (2021)	Rendimiento laboral	Grado de habilidades adquiridas Desempeño laboral	Ordinal (Escala de Likert) 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Neutral; 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.
			Desarrollo de conocimientos	Aplicación del conocimiento Réplica del conocimiento	
			Desarrollo de competencias	Nivel de trabajo en equipo Desarrollo de comunicación	
			Productividad laboral	Efectividad de los resultados	

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos
Variable 1: Aplicación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP

CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Estimado(a), con el presente cuestionario se pretende recabar información en relación a la aplicación del PDP y su relación con el cierre de brechas en conocimientos, en marco a la gestión de la capacitación desarrollado por la entidad del sector salud en periodo 2022, motivo por el cual se le solicita su colaboración, respondiendo a todas las preguntas.

Instrucciones: Se presentan 20 enunciados. Marque con una (X) la alternativa que considere adecuada.

Existen cinco alternativas de respuesta:

1= Totalmente en desacuerdo; **2=** En desacuerdo; **3=** Neutral; **4=** De acuerdo y **5=** Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS		ESCALA DE MEDICIÓN				
DIMENSIÓN 01: Identificación de necesidades de capacitación		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
1	En su unidad orgánica se realiza una coherente identificación de las necesidades de capacitación					
2	La identificación de las necesidades de capacitación realizada por el responsable o directivo de su unidad orgánica responde al cierre de brechas de conocimientos					
3	La identificación de las necesidades de capacitación realizada por el responsable o directivo de su unidad orgánica responde al cumplimiento de objetivos de la entidad					
4	Necesita capacitaciones para cerrar sus brechas de conocimientos para el ejercicio de sus funciones					
5	Necesita capacitaciones para desarrollar competencias para el ejercicio de sus funciones					

PREGUNTAS		ESCALA DE MEDICIÓN				
DIMENSIÓN 02: Aprobación del PDP		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
6	El número de capacitaciones del PDP del que es beneficiario(a) es el adecuado para desarrollar de mejor manera sus funciones.					
7	Los cursos aprobados no son repetitivos o redundantes a comparación de los cursos desarrollados en años anteriores.					
8	El presupuesto destinado para el desarrollo del PDP permite la realización de capacitaciones especializadas necesarias.					
9	El PDP aprobado es concordante con los objetivos estratégicos de la entidad.					
DIMENSIÓN 03: Ejecución de las acciones de capacitación		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
10	Las capacitaciones en marco al PDP son competentes con las funciones realizadas					
11	Las capacitaciones en marco al PDP fueron realizadas por instituciones, entidades o docentes de reconocido prestigio en el campo relacionado al curso.					
12	Las capacitaciones del PDP en modalidad virtual contribuyen al conocimiento de igual o mejor manera que las capacitaciones presenciales					
13	El desarrollo de las capacitaciones se realiza adecuadamente respecto al horario y metodología					

PREGUNTAS		ESCALA DE MEDICIÓN				
DIMENSIÓN 04: Evaluación de las acciones de capacitación		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
14	Los cursos, diplomados, entre otros, que desarrolló en marco al PDP fue debidamente evaluado por la entidad capacitadora.					
15	Los cursos, diplomados, entre otros, que desarrolló en marco al PDP fue debidamente evaluado por el MINSA.					
16	El nivel de reacción que tiene al finalizar cada capacitación del PDP es satisfactorio					
17	Persisten necesidades de capacitación no abordadas en el PDP 2022					
18	Su aprendizaje es satisfactorio producto de las capacitaciones del PDP					
19	Ha aplicado los conocimientos adquiridos de las capacitaciones del PDP, para el desarrollo de sus funciones					
20	Las capacitaciones desarrolladas en marco al PDP generarán impacto en el servicio brindado al ciudadano					

Variable 2: Cierre de brechas en conocimientos

CUESTIONARIO SOBRE CIERRE DE BRECHAS EN CONOCIMIENTOS

Estimado(a), con el presente cuestionario se pretende recabar información en relación a la aplicación del PDP y su relación con el cierre de brechas en conocimientos, en marco a la gestión de la capacitación desarrollado por la entidad del sector salud periodo 2022, motivo por el cual se le solicita su colaboración, respondiendo a todas las preguntas.

Instrucciones: Se presentan 20 enunciados. Marque con una (X) la alternativa que considere adecuada.

Existen cinco alternativas de respuesta:

1= Totalmente en desacuerdo; **2=** En desacuerdo; **3=** Neutral; **4=** De acuerdo y **5=** Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS		ESCALA DE MEDICIÓN				
DIMENSIÓN: Rendimiento laboral (producción)		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
21	La motivación para esforzarse en sus funciones se ha incrementado como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.					
22	Ha adquirido o complementado habilidades o aptitudes como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.					
23	Ha mejorado su rendimiento laboral producto de la acción de capacitación del PDP recibida.					
24	El desarrollo de sus funciones se ha simplificado como consecuencia de los conocimientos adquiridos en la acción de capacitación del PDP recibida.					
25	El grado de su compromiso con la entidad y objetivos ha mejorado a causa de la acción de capacitación del PDP recibida.					

PREGUNTAS		ESCALA DE MEDICIÓN				
DIMENSIÓN: Desarrollo de conocimientos		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
26	Sus conocimientos incrementaron como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.					
27	El desempeño laboral ha mejorado producto de la acción de capacitación del PDP recibida.					
28	La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos de la acción de capacitación del PDP se ha incrementado					
29	El compartir del conocimiento adquirido de la acción de capacitación del PDP contribuye a la expertis en sus funciones					
30	El conocimiento adquirido de la acción de capacitación del PDP aporta a las necesidades de la realidad en el sector salud.					
DIMENSIÓN: Desarrollo de competencias		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
31	Sus competencias incrementaron como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.					
32	Sus competencias son más satisfactorias a razón de la acción de capacitación del PDP recibida.					
33	Demuestra apertura al cambio como consecuencia de la acción de capacitación del PDP recibida					
34	Contribuye al trabajo en equipo a razón de los conocimientos y habilidades adquiridas de la acción de capacitación del PDP.					
35	Se comunica de manera asertiva en el desempeño de las funciones individuales y en equipo como consecuencia de la acción de capacitación del PDP recibida.					

PREGUNTAS		ESCALA DE MEDICIÓN				
DIMENSIÓN: Productividad laboral		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
36	La utilización de los recursos del Estado para el desempeño de sus funciones es más racional y adecuada, como consecuencia de las habilidades adquiridas de la acción de capacitación del PDP recibida.					
37	La calidad de su servicio se ha visto incrementada en relación a lo aprendido en la acción de capacitación del PDP recibida.					
38	Ha realizado la réplica a sus compañeros de trabajo, en relación a lo aprendido en la acción de capacitación del PDP recibida.					
39	La retroalimentación y réplica son satisfactorias para el público interno del MINSA					
40	La retroalimentación y réplica son satisfactorias para el público externo del MINSA					

Anexo 04 Certificados de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA APLICACIÓN DEL PDP EN SERVIDORES DE UNA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD, LIMA 2022.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Identificación de necesidades de capacitación								
1	En su unidad orgánica se realiza una coherente identificación de las necesidades de capacitación	x		x		x		
2	La identificación de las necesidades de capacitación realizada por el responsable o directivo de su unidad orgánica responde al cierre de brechas de conocimientos	x		x		x		
3	La identificación de las necesidades de capacitación realizada por el responsable o directivo de su unidad orgánica responde al cumplimiento de objetivos de la entidad	x		x		x		
4	Necesita capacitaciones para cerrar sus brechas de conocimientos para el ejercicio de sus funciones	x		x		x		
5	Necesita capacitaciones para desarrollar competencias para el ejercicio de sus funciones	x		x		x		
DIMENSIÓN: Aprobación del PDP								
6	El número de capacitaciones del PDP del que es beneficiario(a) es el adecuado para desarrollar de mejor manera sus funciones.	x		x		x		
7	Los cursos aprobados no son repetitivos o redundantes a comparación de los cursos desarrollados en años anteriores.	x		x		x		
8	El presupuesto destinado para el desarrollo del PDP permite la realización de capacitaciones especializadas necesarias.	x		x		x		
9	El PDP aprobado es concordante con los objetivos estratégicos de la entidad.	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Ejecución de las acciones de capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
10	Las capacitaciones en marco al PDP son competentes con las funciones realizadas	x		x		x		
11	Las capacitaciones en marco al PDP fueron realizadas por instituciones, entidades o docentes de reconocido prestigio en el campo relacionado al curso.	x		x		x		
12	Las capacitaciones del PDP en modalidad virtual contribuyen al conocimiento de igual o mejor manera que las capacitaciones presenciales	x		x		x		
13	El desarrollo de las capacitaciones se realiza adecuadamente respecto al horario y metodología	x		x		x		
DIMENSIÓN: Evaluación de las acciones de capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los cursos, diplomados, entre otros, que desarrolló en marco al PDP fue debidamente evaluado por la entidad capacitadora.	x		x		x		
15	Los cursos, diplomados, entre otros, que desarrolló en marco al PDP fue debidamente evaluado por el MINSA.	x		x		x		
16	El nivel de reacción que tiene al finalizar cada capacitación del PDP es satisfactorio	x		x		x		
17	Persisten necesidades de capacitación no abordadas en el PDP 2022	x		x		x		
18	Su aprendizaje es satisfactorio producto de las capacitaciones del PDP	x		x		x		
19	Ha aplicado los conocimientos adquiridos de las capacitaciones del PDP, para el desarrollo de sus funciones	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
20	Las capacitaciones desarrolladas en marco al PDP generarán impacto en el servicio brindado al ciudadano	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems identificados son suficientes para medir las variables.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Maritza Dorila Placencia Medina
DNI: 08471948

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de la investigación, investigadora en Renacyt y Doctora en Farmacia y Bioquímica


Lima, 17 de octubre de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Maritza D. Placencia Medina
 Firma de Experto Informante.
 OGP 05180
 RENACYT P0027755

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CIERRE DE BRECHAS EN CONOCIMIENTO DE SERVIDORES DE UNA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD, LIMA 2022.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Rendimiento laboral								
21	La motivación para esforzarse en sus funciones se ha incrementado como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
22	Ha adquirido o complementado habilidades o aptitudes como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
23	Ha mejorado su rendimiento laboral producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
24	El desarrollo de sus funciones se ha simplificado como consecuencia de los conocimientos adquiridos en la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
25	El grado de su compromiso con la entidad y objetivos ha mejorado a causa de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
DIMENSIÓN: Desarrollo de conocimientos		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
26	Sus conocimientos incrementaron como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
27	El desempeño laboral ha mejorado producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
28	La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos de la acción de capacitación del PDP se ha incrementado	x		x		x		
29	El compartir del conocimiento adquirido de la acción de capacitación del PDP contribuye a la expertis en sus funciones	x		x		x		
30	El conocimiento adquirido de la acción de capacitación del PDP aporta a las necesidades de la realidad en el sector salud.	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Desarrollo de competencias								
31	Sus competencias incrementaron como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
32	Sus competencias son más satisfactorias a razón de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
33	Demuestra apertura al cambio como consecuencia de la acción de capacitación del PDP recibida	x		x		x		
34	Contribuye al trabajo en equipo a razón de los conocimientos y habilidades adquiridas de la acción de capacitación del PDP.	x		x		x		
35	Se comunica de manera asertiva en el desempeño de las funciones individuales y en equipo como consecuencia de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
DIMENSIÓN: Productividad laboral								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
36	La utilización de los recursos del Estado para el desempeño de sus funciones es más racional y adecuada, como consecuencia de las habilidades adquiridas de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
37	La calidad de su servicio se ha visto incrementada en relación a lo aprendido en la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
38	Ha realizado la réplica a sus compañeros de trabajo, en relación a lo aprendido en la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
39	La retroalimentación y réplica son satisfactorias para el público interno del MINSA	x		x		x		
40	La retroalimentación y réplica son satisfactorias para el público externo del MINSA	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems identificados son suficientes para medir las variables.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Maritza Dorila Placencia Medina
DNI: 08471948

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de la investigación, investigadora en Renacyt y Doctora en Farmacia y Bioquímica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 17 de octubre de 2022


Maritza D. Placencia Medina
COFP 03180
RENACYT P0027756

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PLACENCIA MEDINA, MARITZA DORILA --	MAGISTER EN FARMACOLOGIA Fecha de diploma: 21/06/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
PLACENCIA MEDINA, MARITZA DORILA --	MAGISTER EN BIOQUIMICA Fecha de diploma: 25/01/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
PLACENCIA MEDINA, MARITZA DORILA DNI 08471948	DOCTORA EN FARMACIA Y BIOQUIMICA Fecha de diploma: 27/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
PLACENCIA MEDINA, MARITZA DORILA DNI 08471948	MAGISTER EN FARMACOLOGIA FARMACOLOGIA EXPERIMENTAL Fecha de diploma: 20/06/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

Graduado	Grado o Título	Institución
PLACENCIA MEDINA, MARITZA DORLA DNI 08471948	QUIMICO FARMACEUTICO ESPECIALISTA EN FARMACIA CLINICA Y ATENCION FARMACEUTICA FARMACIA CLINICA Y ATENCION FARMACEUTICA Fecha de diploma: 20/11/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU
PLACENCIA MEDINA, MARITZA DORLA DNI 08471948	MAGISTER EN BIOQUIMICA Fecha de diploma: 25/01/00 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
PLACENCIA MEDINA, MARITZA DORLA DNI 08471948	BACHILLER ACADEMICO EN FARMACIA Y BIOQUIMICA Fecha de diploma: 22/04/82 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
PLACENCIA MEDINA, MARITZA DORLA DNI 08471948	QUIMICO FARMACEUTICO Fecha de diploma: 09/02/84 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA APLICACIÓN DEL PDP EN SERVIDORES DE UNA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD, LIMA 2022.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Identificación de necesidades de capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su unidad orgánica se realiza una coherente identificación de las necesidades de capacitación	x		x		x		
2	La identificación de las necesidades de capacitación realizada por el responsable o directivo de su unidad orgánica responde al cierre de brechas de conocimientos	x		x		x		
3	La identificación de las necesidades de capacitación realizada por el responsable o directivo de su unidad orgánica responde al cumplimiento de objetivos de la entidad	x		x		x		
4	Necesita capacitaciones para cerrar sus brechas de conocimientos para el ejercicio de sus funciones	x		x		x		
5	Necesita capacitaciones para desarrollar competencias para el ejercicio de sus funciones	x		x		x		
DIMENSIÓN: Aprobación del PDP		Si	No	Si	No	Si	No	
6	El número de capacitaciones del PDP del que es beneficiario(a) es el adecuado para desarrollar de mejor manera sus funciones.	x		x		x		
7	Los cursos aprobados no son repetitivos o redundantes a comparación de los cursos desarrollados en años anteriores.	x		x		x		
8	El presupuesto destinado para el desarrollo del PDP permite la realización de capacitaciones especializadas necesarias.	x		x		x		
9	El PDP aprobado es concordante con los objetivos estratégicos de la entidad.	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
DIMENSIÓN: Ejecución de las acciones de capacitación								
10	Las capacitaciones en marco al PDP son competentes con las funciones realizadas	x		x		x		
11	Las capacitaciones en marco al PDP fueron realizadas por instituciones, entidades o docentes de reconocido prestigio en el campo relacionado al curso.	x		x		x		
12	Las capacitaciones del PDP en modalidad virtual contribuyen al conocimiento de igual o mejor manera que las capacitaciones presenciales	x		x		x		
13	El desarrollo de las capacitaciones se realiza adecuadamente respecto al horario y metodología	x		x		x		
DIMENSIÓN: Evaluación de las acciones de capacitación								
14	Los cursos, diplomados, entre otros, que desarrolló en marco al PDP fue debidamente evaluado por la entidad capacitadora.	x		x		x		
15	Los cursos, diplomados, entre otros, que desarrolló en marco al PDP fue debidamente evaluado por el MINSU.	x		x		x		
16	El nivel de reacción que tiene al finalizar cada capacitación del PDP es satisfactorio	x		x		x		
17	Persisten necesidades de capacitación no abordadas en el PDP 2022	x		x		x		
18	Su aprendizaje es satisfactorio producto de las capacitaciones del PDP	x		x		x		
19	Ha aplicado los conocimientos adquiridos de las capacitaciones del PDP, para el desarrollo de sus funciones	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
20	Las capacitaciones desarrolladas en marco al PDP generarán impacto en el servicio brindado al ciudadano	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems identificados de acuerdo a las dimensiones son suficientes para medir las variables.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Juan Carlos Céspedes Cruz
DNI: 22498801

Especialidad del validador: Especialista en Gestión Pública y docente universitario

21 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Juan Carlos Céspedes Cruz
 Mg. Juan Carlos Céspedes Cruz

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CIERRE DE BRECHAS EN CONOCIMIENTO DE SERVIDORES DE UNA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD, LIMA 2022.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Rendimiento laboral								
21	La motivación para esforzarse en sus funciones se ha incrementado como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
22	Ha adquirido o complementado habilidades o aptitudes como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
23	Ha mejorado su rendimiento laboral producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
24	El desarrollo de sus funciones se ha simplificado como consecuencia de los conocimientos adquiridos en la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
25	El grado de su compromiso con la entidad y objetivos ha mejorado a causa de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
DIMENSIÓN: Desarrollo de conocimientos								
26	Sus conocimientos incrementaron como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
27	El desempeño laboral ha mejorado producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
28	La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos de la acción de capacitación del PDP se ha incrementado	x		x		x		
29	El compartir del conocimiento adquirido de la acción de capacitación del PDP contribuye a la expertis en sus funciones	x		x		x		
30	El conocimiento adquirido de la acción de capacitación del PDP aporta a las necesidades de la realidad en el sector salud.	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Desarrollo de competencias								
31	Sus competencias incrementaron como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
32	Sus competencias son más satisfactorias a razón de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
33	Demuestra apertura al cambio como consecuencia de la acción de capacitación del PDP recibida	x		x		x		
34	Contribuye al trabajo en equipo a razón de los conocimientos y habilidades adquiridas de la acción de capacitación del PDP.	x		x		x		
35	Se comunica de manera asertiva en el desempeño de las funciones individuales y en equipo como consecuencia de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
DIMENSIÓN: Productividad laboral								
36	La utilización de los recursos del Estado para el desempeño de sus funciones es más racional y adecuada, como consecuencia de las habilidades adquiridas de la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
37	La calidad de su servicio se ha visto incrementada en relación a lo aprendido en la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
38	Ha realizado la réplica a sus compañeros de trabajo, en relación a lo aprendido en la acción de capacitación del PDP recibida.	x		x		x		
39	La retroalimentación y réplica son satisfactorias para el público interno del MINSA	x		x		x		
40	La retroalimentación y réplica son satisfactorias para el público externo del MINSA	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems identificados de acuerdo a las dimensiones son suficientes para medir las variables.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Juan Carlos Céspedes Cruz
DNI: 22498801

Especialidad del validador: Especialista en Gestión Pública y docente universitario

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

21 de octubre de 2022



Mg. JUAN CARLOS CÉSPEDES CRUZ

Mg. Juan Carlos Céspedes Cruz


PERÚ
Ministerio de Educación
**Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria**
**Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CESPEDES CRUZ, JUAN CARLOS DNI 22498801	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 17/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
CESPEDES CRUZ, JUAN CARLOS DNI 22498801	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 27/01/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
CESPEDES CRUZ, JUAN CARLOS DNI 22498801	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/10/2016 Fecha egreso: 03/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA APLICACIÓN DEL PDP EN SERVIDORES DE UNA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD, LIMA 2022.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Identificación de necesidades de capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su unidad orgánica se realiza una coherente identificación de las necesidades de capacitación	X		X		X		
2	La identificación de las necesidades de capacitación realizada por el responsable o directivo de su unidad orgánica responde al cierre de brechas de conocimientos	X		X		X		
3	La identificación de las necesidades de capacitación realizada por el responsable o directivo de su unidad orgánica responde al cumplimiento de objetivos de la entidad	X		X		X		
4	Necesita capacitaciones para cerrar sus brechas de conocimientos para el ejercicio de sus funciones	X		X		X		
5	Necesita capacitaciones para desarrollar competencias para el ejercicio de sus funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN: Aprobación del PDP		Si	No	Si	No	Si	No	
6	El número de capacitaciones del PDP del que es beneficiario(a) es el adecuado para desarrollar de mejor manera sus funciones.	X		X		X		
7	Los cursos aprobados no son repetitivos o redundantes a comparación de los cursos desarrollados en años anteriores.	X		X		X		
8	El presupuesto destinado para el desarrollo del PDP permite la realización de capacitaciones especializadas necesarias.	X		X		X		
9	El PDP aprobado es concordante con los objetivos estratégicos de la entidad.	X		X		X		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
DIMENSIÓN: Ejecución de las acciones de capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
10	Las capacitaciones en marco al PDP son competentes con las funciones realizadas	X		X		X		
11	Las capacitaciones en marco al PDP fueron realizadas por instituciones, entidades o docentes de reconocido prestigio en el campo relacionado al curso.	X		X		X		
12	Las capacitaciones del PDP en modalidad virtual contribuyen al conocimiento de igual o mejor manera que las capacitaciones presenciales	X		X		X		
13	El desarrollo de las capacitaciones se realiza adecuadamente respecto al horario y metodología	X		X		X		
DIMENSIÓN: Evaluación de las acciones de capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los cursos, diplomados, entre otros, que desarrolló en marco al PDP fue debidamente evaluado por la entidad capacitadora.	X		X		X		
15	Los cursos, diplomados, entre otros, que desarrolló en marco al PDP fue debidamente evaluado por el MINSA.	X		X		X		
16	El nivel de reacción que tiene al finalizar cada capacitación del PDP es satisfactorio	X		X		X		
17	Persisten necesidades de capacitación no abordadas en el PDP 2022	X		X		X		
18	Su aprendizaje es satisfactorio producto de las capacitaciones del PDP	X		X		X		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		X		X		X		
19	Ha aplicado los conocimientos adquiridos de las capacitaciones del PDP, para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
20	Las capacitaciones desarrolladas en marco al PDP generarán impacto en el servicio brindado al ciudadano	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia acorde a las variables y dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Shirley Lopez Dávila
DNI: 42063897

Especialidad del validador: Especialista en Gestión Pública

Lima, 21 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg. Shirley Lopez Dávila

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CIERRE DE BRECHAS EN CONOCIMIENTO DE SERVIDORES DE UNA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD, LIMA 2022.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Rendimiento laboral								
21	La motivación para esforzarse en sus funciones se ha incrementado como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
22	Ha adquirido o complementado habilidades o aptitudes como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
23	Ha mejorado su rendimiento laboral producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
24	El desarrollo de sus funciones se ha simplificado como consecuencia de los conocimientos adquiridos en la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
25	El grado de su compromiso con la entidad y objetivos ha mejorado a causa de la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Desarrollo de conocimientos								
26	Sus conocimientos incrementaron como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
27	El desempeño laboral ha mejorado producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
28	La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos de la acción de capacitación del PDP se ha incrementado	X		X		X		
29	El compartir del conocimiento adquirido de la acción de capacitación del PDP contribuye a la expertis en sus funciones	X		X		X		
30	El conocimiento adquirido de la acción de capacitación del PDP aporta a las necesidades de la realidad en el sector salud.	X		X		X		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Desarrollo de competencias								
31	Sus competencias incrementaron como producto de la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
32	Sus competencias son más satisfactorias a razón de la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
33	Demuestra apertura al cambio como consecuencia de la acción de capacitación del PDP recibida	X		X		X		
34	Contribuye al trabajo en equipo a razón de los conocimientos y habilidades adquiridas de la acción de capacitación del PDP.	X		X		X		
35	Se comunica de manera asertiva en el desempeño de las funciones individuales y en equipo como consecuencia de la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Productividad laboral		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
36	La utilización de los recursos del Estado para el desempeño de sus funciones es más racional y adecuada, como consecuencia de las habilidades adquiridas de la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
37	La calidad de su servicio se ha visto incrementada en relación a lo aprendido en la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
38	Ha realizado la réplica a sus compañeros de trabajo, en relación a lo aprendido en la acción de capacitación del PDP recibida.	X		X		X		
39	La retroalimentación y réplica son satisfactorias para el público interno del MINSA	X		X		X		
40	La retroalimentación y réplica son satisfactorias para el público externo del MINSA	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia acorde a las variables y dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Shirley Lopez Dávila
DNI: 42063897

Especialidad del validador: Especialista en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 21 de octubre de 2022



Mg. Shirley Lopez Dávila



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LOPEZ DAVILA, SHIRLEY DNI 42063897	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 31/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
LOPEZ DAVILA, SHIRLEY DNI 42063897	LICENCIADA EN ADMINISTRACION CON MENCION EN NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 18/07/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
LOPEZ DAVILA, SHIRLEY DNI 42063897	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/09/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA APLICACIÓN DEL PDP EN SERVIDORES DE UNA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD, LIMA 2022.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Identificación de necesidades de capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su unidad orgánica se realiza una coherente identificación de las necesidades de capacitación	X		X		X		
2	La identificación de las necesidades de capacitación realizada por el responsable o directivo de su unidad orgánica responde al cierre de brechas de conocimientos	X		X		X		
3	La identificación de las necesidades de capacitación realizada por el responsable o directivo de su unidad orgánica responde al cumplimiento de objetivos de la entidad	X		X		X		
4	Necesita capacitaciones para cerrar sus brechas de conocimientos para el ejercicio de sus funciones	X		X		X		
5	Necesita capacitaciones para desarrollar competencias para el ejercicio de sus funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN: Aprobación del PDP		Si	No	Si	No	Si	No	
6	El número de capacitaciones del PDP del que es beneficiario(a) es el adecuado para desarrollar de mejor manera sus funciones.	X		X		X		
7	Los cursos aprobados no son repetitivos o redundantes a comparación de los cursos desarrollados en años anteriores.	X		X		X		
8	El presupuesto destinado para el desarrollo del PDP permite la realización de capacitaciones especializadas necesarias.	X		X		X		
9	El PDP aprobado es concordante con los objetivos estratégicos de la entidad.	X		X		X		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
DIMENSIÓN: Ejecución de las acciones de capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
10	Las capacitaciones en marco al PDP son competentes con las funciones realizadas	x		x		x		
11	Las capacitaciones en marco al PDP fueron realizadas por instituciones, entidades o docentes de reconocido prestigio en el campo relacionado al curso.	x		x		x		
12	Las capacitaciones del PDP en modalidad virtual contribuyen al conocimiento de igual o mejor manera que las capacitaciones presenciales	x		x		x		
13	El desarrollo de las capacitaciones se realiza adecuadamente respecto al horario y metodología	x		x		x		
DIMENSIÓN: Evaluación de las acciones de capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los cursos, diplomados, entre otros, que desarrolló en marco al PDP fue debidamente evaluado por la entidad capacitadora.	x		x		x		
15	Los cursos, diplomados, entre otros, que desarrolló en marco al PDP fue debidamente evaluado por el MINSA.	x		x		x		
16	El nivel de reacción que tiene al finalizar cada capacitación del PDP es satisfactorio	x		x		x		
17	Persisten necesidades de capacitación no abordadas en el PDP 2022	x		x		x		
18	Su aprendizaje es satisfactorio producto de las capacitaciones del PDP	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
19	Ha aplicado los conocimientos adquiridos de las capacitaciones del PDP, para el desarrollo de sus funciones	x		x		x		
20	Las capacitaciones desarrolladas en marco al PDP generarán impacto en el servicio brindado al ciudadano	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia acorde a las dimensiones y variables a investigar.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Diana Carolina Custodio Ramírez

DNI: 45957281

Especialidad del validador: Experta en Gestión Pública con maestría en Gestión de los Servicios de Salud.

Lima, 24 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CUSTODIO RAMIREZ, DIANA CAROLINA DNI 45957281	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 08/08/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
CUSTODIO RAMIREZ, DIANA CAROLINA DNI 45957281	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 07/12/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
CUSTODIO RAMIREZ, DIANA CAROLINA DNI 45957281	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 09/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/08/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 05 Prueba de normalidad

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov aplicada a las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Aplicación del PDP	,123	106	,000
Rendimiento laboral	,091	106	,031
Desarrollo de conocimientos	,096	106	,017
Desarrollo de competencias	,133	106	,000
Productividad laboral	,137	106	,000
Cierre de brecha en conocimientos	,077	106	,141

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors
Reporte de SPSS v.2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BERAUN BERAUN EMIL RENATO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Aplicación del PDP y el cierre de brechas en conocimiento de servidores de una Dirección General de Salud, Lima 2022.", cuyo autor es MALPARTIDA MENDOZA LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BERAUN BERAUN EMIL RENATO DNI: 40228223 ORCID: 0000-0003-1497-6613	Firmado electrónicamente por: EBERAUNB el 04-01- 2023 00:23:15

Código documento Trilce: TRI - 0503565