



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°
09, Huaura 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Marquez Bruno, Irbin Estefan (orcid.org/0000-0002-1410-4519)

Trinidad Quinteros de Gonzalez, Carmen Cecilia (orcid.org/0000-0003-3728-0600)

ASESOR:

Mg. Diaz Torres, William Ricardo (orcid.org/0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por habernos otorgado una familia maravillosa, quienes nos han dado ejemplo de superación, humildad y sacrificio, apoyándonos en este proceso de aprendizaje hasta llegar a ser profesionales con criterio ético y moral. A la Universidad César Vallejo, al Programa de Titulación del Vicerrectorado de Investigación y especialmente a nuestro asesor, Mg. William Diaz, quien con sus enseñanzas y guía nos ayudó en este proceso.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por habernos otorgado una familia maravillosa, quienes han creído siempre en nosotros. También a la Universidad Cesar Vallejo y al Programa de Titulación del Vicerrectorado de Investigación por darnos la oportunidad de obtener nuestro grado académico profesional en administración. A nuestro asesor Mg. William Díaz por sus enseñanzas, guiándonos en este proceso y finalmente pero no menos importante a la UGEL N° 09, Huaura por permitirnos desarrollar nuestra investigación, brindándonos así la oportunidad de concluir nuestra formación profesional.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.1.1.Tipo de investigación	19
3.1.2.Diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población y muestra	20
3.3.1.Población	20
3.3.2.Muestra.....	20
3.3.3.Muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23

V.	DISCUSIÓN	30
VI.	CONCLUSIONES.....	33
VII.	RECOMENDACIONES	34
	REFERENCIAS	35
	ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la investigación Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022.	21
Tabla 2. Nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022. (En %).	23
Tabla 3. Nivel de capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022. (En %)..	25
Tabla 4. Coeficiente de correlación de Spearman de los indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N° 09, Huaura 2022.	26
Tabla 5. Coeficiente de correlación de Spearman de los indicadores de gestión y el diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022.....	26
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman De los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N° 09, Huaura 2022.	28
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022.....	29

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de la investigación Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022	19
Figura 2. Nivel de indicadores de gestión según categorías. UGEL N° 09, Huaura 2022. (En %).	24
Figura 3. Nivel de capacitación de personal según categorías. UGEL N° 09, Huaura, 2022. (en %).	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022. La metodología de investigación fue de tipo básica, con enfoque cualitativo y diseño no experimental de corte correlacional-causal, considerando una muestra a 56 personas. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, esta fue validada mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se determinó por el coeficiente de Alfa de Cronbach cuya fiabilidad fue de 0.939 para la variable indicadores de gestión y 0.909 para la variable capacitación de personal. Los resultados obtenidos del nivel de indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022, es alta con una media total de 4.00 debido a que la relación entre las dos variables es significativa, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.974. Por lo tanto, se acepta hipótesis general: Existe relación significativa de los indicadores de gestión y la capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022; es alta.

Palabras Clave: indicadores de gestión, capacitación de personal, correlación.

Abstract

The research had as its general objective to determine the relationship of management indicators and the staff training in the UGEL N° 09, Huaura 2022. The research methodology was basic, with a qualitative approach and non-experimental correlational-causal design, considering a sample of 56 people. The technique used was the survey and as an instrument the questionnaire, this was validated by expert judgment and the reliability was determined with the *Cronbach alpha* coefficient with reliability was 0.939 for the variable of management indicators and 0.909 for the staff training variable. The results obtained from the level of management indicators and staff training in the UGEL N° 09, Huaura 2022 is high with a total mean of 4.00 because the relationship between the two variables is significant, with a *Spearman's Rho* coefficient value of 0.974. Therefore, the general hypothesis is accepted: There is a significant relationship between management indicators and staff training in the UGEL N° 09, Huaura 2022, is high.

Keywords: *management indicators, staff training, correlation.*

I. INTRODUCCIÓN

Los indicadores de gestión según Drew's editorial team (2022) tienen como finalidad comunicar de forma cuantificable los resultados de una organización. La gerencia tiene la responsabilidad de realizar una evaluación de las actividades y realizar los ajustes convenientes. Además, estos indicadores son basados en un adecuado seguimiento de métricas preestablecidas, conocidas también como KPIs (indicadores claves). Tiene la garantizarían de llevar un control frecuente de muchos puntos como el desempeño de las tareas que es fundamental para de esa forma tener crecimiento a un corto plazo y de esa forma tener la sostenibilidad del negocio.

Por otro lado, para QuestionPro (2022) los indicadores de gestiones en la empresa son tomados como hoja de ruta y una herramienta fundamental de medición para la consumación de los objetivos que son propuestos periódicamente al interior de la organización. Se crean teniendo claridad sobre lo que se puede medir y no se puede controlar y siendo de esa forma considerada un medio cuantitativo y cualitativo.

Para Citation (2022) nos demuestra que implementar una capacitación del personal eficaz beneficia a su personal y conlleva a su empresa a desarrollarse. Al invertir en una capacitación, está comprobado la reducción de costos de la organización y ayudar a generar mayores ventas y de esa forma conseguir más rentabilidad, desarrolla más rápido su fuerza laboral, mejorar sus habilidades, la calidad del trabajo y ayudar a su empresa a la adaptación al cambio.

A nivel mundial, los indicadores de gestión según Frigo (2020) el desarrollo de personal, tiene como objetivo la búsqueda del mejor desempeño teniendo como resultado la mejora de la actitudes y conocimientos. Para la decisión de emplear la capacitación como una estrategia surge cuando hay diferencia entre lo que el personal debe desempeñar una tarea, y lo que realmente y generalmente son desempeñadas. Además, es necesario contar con un personal adaptable a los cambios de las demandas futuras, y hacer un personal más potencial para conseguir resultados.

Por otra parte, Silva (2015) señala que los diversos indicadores empleados en las organizaciones son medidas empleadas para determinar el nivel de éxito de toda organización, la cual son establecidos por los líderes que son utilizados continuamente

para de esa forma poder evaluar el desempeño y los resultados que genere el personal, conforme a su capacitación que es uno de los indicadores sumamente importante en la gestión que se relaciona con el resultado medible del rendimiento de cada personal que labore en dicha organización.

Según señala Rojas y Matallana (2016) manifiesta el constante seguimiento para establecer las condiciones en las que se encuentran y lo que se desea mejorar, en la actualidad las empresas pasan por constante cambios en donde la competitividad, es por ello que dichos indicadores identifica los síntomas que genera un bajo rendimiento y como parte fundamental capacita constantemente al personal para el progreso de las actividades dentro de una empresa, es por ello que es necesaria para aspectos tales como eficiencia, efectividad y productividad.

En Perú, según Calderón et al. (2010) las métricas para la gestión del personal de la organización son herramientas esenciales para medir el logro de las metas dentro de una empresa. Sin ellos, tomar decisiones importantes internamente es muy arriesgado. Lo más importante, eficaz y eficiente.

En Lima, según Schwarz (2016) indica a la gestión como una herramienta esencial para toda organización para de esa manera medir el cumplimiento de propósitos organizacionales, por la cual; tiene como objetivo establecer un objetivo que da base al indicador. Por todo lo anterior, los elementos clave para la identificación de esenciales son: la comprensión de la entidad, conocimiento de los procesos involucrados y finalmente el buen manejo de las metodologías.

En Huaura, según MINSÁ (2022) los planes de capacitación de los hospitales regionales están diseñados para lograr un desempeño oportuno, lograr competencias y habilidades de las áreas de actividades, y capacitar al personal para continuar brindando servicios de calidad, justos, oportunos y competitivos.

Por su parte, Intrafocus (2014) garantiza como objetivo principal de crear, monitorear y administrar KPI válidos para asegurar que contribuya en los objetivos correctos como estrategia de toda organización basándose en objetivos como elementos tangibles que se relacione físicamente con las estrategias que pueden influir en un resultado.

En Latinoamérica, según Hidalgo et al. (2020) la evaluación de la capacitación es primordial para lograr el progreso del recurso humano, es así que se genera obtener una retroalimentación para conseguir objetivos de aprendizaje diseñados para cada personal dentro de la organización. Siendo la evaluación parte esencial en evaluar los efectos de la capacitación en función de los capacitados, desempeño profesional frente a la organización, producción intelectual y crecimiento profesión.

Por otro lado, de acuerdo a Bermúdez (2015) se tiene como proceso primordial la capacitación de personal, ya que forma parte de los aspectos que facilita la planificación, ejecución y evaluación de todas las metas trazadas por la organización. Tiene como fin primordial mantener motivado a todo el recurso humano.

De igual forma, según Beltrán (2013) la mejor gestión logra evitar la ineficiencia, de tal forma atiende requisitos para lograr correctamente la eficacia y eficiencia. La respuesta a ello es simple, contar con un adecuado conjunto de indicadores que permita controlar el periodo de capacitación de personal y así poder evaluar el desenvolvimiento durante la elaboración de sus responsabilidades dentro de organización.

Ante ello, se planteó el siguiente **problema general**: *¿Cuál es la relación entre los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022?* Del mismo modo, entre los **problemas específicos** se encuentran: **PE1**: *¿Cuál es el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022?*; **PE2**: *¿Cuál es nivel de la capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022?*; **PE3**: *¿Cuál es la relación de los indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N° 09, Huaura 2022?*; **PE4**: *¿Cuál es la relación de los indicadores de gestión y diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022?*; **PE5**: *¿Cuál es la relación de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N° 09, Huaura 2022?* y **PE6**: *¿Cuál es la contrastación de la relación de los indicadores de gestión y Capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022?*.

Es estudio tuvo como **objetivo general**: *Determinar la relación de los indicadores de Gestión y Capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022*. Por tanto, se formuló los siguientes objetivos específicos: **OE1**: *Estimar el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022*; **OE2**: *Determinar el nivel de la Capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022*; **OE3** - *Calcular el nivel de los indicadores de*

gestión y evaluación en la UGEL N° 09, Huaura 2022; **OE4:** Estimar la relación de los indicadores de gestión de personal y diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022; **OE5:** Determinar la relación de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N° 09, Huaura 2022 y **OE6:** Contrastar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022.

Para responder a las preguntas formuladas se planteó como **hipótesis general:** *Existe relación significativa de los indicadores de gestión y la capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022.* Asimismo, las hipótesis específicas fueron: **HE1:** *El nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022;* **HE2:** *El nivel de capacitación del personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022;* **HE3:** *El nivel de la relación entre los indicadores de la gestión y evaluación en la UGEL N° 09, Huaura 2022;* **HE4:** *El nivel entre los indicadores gestión y diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022;* **HE5:** *El nivel de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N° 09, Huaura 2022 y* **HE6:** *Al contrastar la relación el nivel de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022 se determinará su relación.*

II. MARCO TEÓRICO

Con referencia a diversas investigaciones se ha tenido como análisis de investigaciones contenidos asociados a las variables de investigación, se realizó un análisis con datos importantes para de esa manera proponer soluciones apropiadas, facultando así la problemática de nivel nacional como internacional.

Según Morison (2018) tuvo como objetivo general revisar sistemáticamente la literatura sobre los tipos, la medición y la efectividad de la capacitación del personal residencial, centrado en los resultados psicosociales. Se empleó la metodología cualitativa en forma de teoría fundamentada constructivista; concluyo que la eficacia de la formación del personal residencial sigue sin estar clara debido a las limitaciones metodológicas de los estudios incluidos.

Asimismo, antecedentes internacionales según Citlalli (2002) empleó el método y técnica expositiva interrogativa. Tamaño de la muestra fue 184; concluyó que el personal de esta dependencia, no tiene los suficientes conocimientos en los procedimientos para la colocación de trabajadores, esto se puede constatar con la falta de seguimiento a los enviados a cubrir vacantes, así como el no llevar a cabo programas que se deberían realizar en el centro.

Además, según González (2019) empleó el método de investigación exploratorio. Tamaño de la muestra fue organizaciones de sectores productivos; concluyo que los procesos de capacitación no se encuentran alineados a su plan estratégico.

Los antecedentes nacionales: en alusión a las investigaciones previas realizadas con respecto a los indicadores de gestión, según Bolaños (2021) tuvo como propósito principal definir la relación entre los indicadores de gestión en la mejora de la calidad, el método empleado fue la básica de nivel descriptivo y su muestra fue realizada a 184 ex alumnos. Concluyó que se denota una correlación positiva de intensidad regular.

Asimismo, según Odoom (2018) empleó el método de diseño de investigación de método mixto. Tuvo una muestra de 67 encuestados. Concluyó que PURC enfrentaba los mismos desafíos en la causa de llevar a cabo la capacitación y el desarrollo de su personal.

Los antecedentes internacionales: En alusión a las investigaciones previamente realizadas con respecto a la variable indicadores de gestión, según Samaniego (2017); la investigación fue descriptiva no experimental. El universo de la investigación es finito. Concluyendo que el 78,13% de los administrativos quieren realizar un postgrado.

Para Guangyu (2021) el talento humano se encuentra en constante cambio por eso es elemental que gerencia es responsable de que se invierta razonablemente en una correcta capacitación al personal, compromiso que tendrá como resultado contar con un personal muy eficiente. La formación de todo empleado debe ser apoyada adecuadamente por una buena formación en la empresa para que realice sus funciones acordes a las metas trazadas.

Por otro lado, Zheng (2014) señala que sostener un personal capacitado garantiza la mejora del desarrollo continuo en la organización aumentando así el valor humano, por ello es necesario tener un enfoque analítico de la necesidad de mantener un personal idóneo en todo plan de capacitación y el enfoque importante de entrenamiento y adaptación al cambio continuo. Manteniendo de esa forma un análisis comparativo de los resultados que se obtendría al decidir tener de esa manera un personal perfectamente capacitado.

Así mismo, Nassazi (2013) describe a la capacitación de personal como la formación de todo empleado ha sido reconocido durante mucho tiempo como parte elemental por la empresa definido como el alcance en lo que todo empleado absorbe conocimientos, habilidades y competencias para llevar a cabo un trabajo más eficaz mostrando de esa forma que el desempeño del trabajador se base más a las metas de la organización.

Según Sandoval (2015) es pertinente describir la problemática de los indicadores de gestión, de modo que la organización pueda lograr los objetivos estratégicos que está propuestos, no postergando una evaluación constante correspondientes, a efectos de poder afianzar el desarrollo, si no se someten evaluaciones constantes, traería en consecuencia, que no se detectan rápidamente las deficiencias para poder corregirlas.

Así mismo, para Bolaños (2021) en la actualidad las organizaciones tienen como objetivo buscar diversas métodos y herramientas esenciales para de esa manera medir

no solamente la productividad o rendimiento de la organización, sino necesariamente poder determinar cuál y la cantidad de estrategias de medición para ayudar a evaluar y reformular mediante la retroalimentación de acciones para el mejoramiento y lograr los objetivos. Para ello, una de las tácticas empleadas son los indicadores de gestión, quien va determinando que áreas requieren la atención, para centrar las estrategias en poder modificar o mejorar.

Mientras, según Samaniego (2017) actualmente, las instituciones superiores a tenido muchas falencias, por ello se realizó una evaluación por el CEAACES, organismo que tiene como misión la supervisión y sancionar a quienes no cumplan con cada uno de sus requisitos de excelencia. En ese sentido este organismo busca mejorar los procesos, respondiendo así las diversas exigencias en la prestación de sus servicios, buscando una excelente calidad educativa.

Además, Jamaica (2015) define la capacitación como un tema de trascendencia como propuesta para el éxito de toda organización, es por ello que está basada en la necesidad de una organización orientada en realizar cambios en los trabajadores tales como poder sumar en sus conocimientos, habilidades actitudes del trabajador orientadas a cumplir con las metas y la rentabilidad de la organización.

Asimismo, para comprender mejor el tema de investigación, se dió revisión a bases teóricas como:

La teoría de Maslow (1987) abarca a la capacitación al personal como su último nivel en la pirámide tal como la necesidad, tal como la necesidad de estima la cual el personal adquiere diversos conocimientos y habilidades para cumplir con las funciones en la cual se desempeña dentro de la organización ya que juega un papel fundamental para el beneficio del propósito por la empresa.

En la teoría de los rendimientos superiores Hitt et al. (2008) nos dice que, va ligado con la administración estratégica compuesto por todo un conjunto de actividad y determinación que se requiere una organización y de esa forma lograr la competitividad y obtener gracias a esta un rendimiento altamente superior a lo normal. Esta teoría consiste en poder analizar los entornos internos y externos para de esa forma determinar las capacidades y fuentes estratégicas.

Por otra parte, en la teoría de la satisfacción podemos encontrar que Caballero (2002) describe a la satisfacción como uno de los temas relevantes e importantes en la actualidad, dada a varias razones tales como: la relación entre el factor productividad y el clima organizativo, actitudes y sentimientos del colaborador y la organización. De hecho, está muy ligado a la motivación laboral dado a los aspectos tanto cognitivos como afectivos.

Las definiciones conceptuales sirvieron para entender las nomenclaturas que han sido empleadas.

Los indicadores de gestión, según Villagra (2016) nos asegura que los la organización marche bien mediante sus procesos; es decir, que los indicadores utilizados de manera efectiva sirvan para alinear el desempeño hacia los objetivos organizacionales y de esa forma las metas trazadas se cumplirán mediante estos resultados idóneos para la organización.

Sin embargo, Robbins y Coulter (2015) los Indicadores de gestión constituye instrumentos que se emplean mediante el estudio y explicación de anomalías relacionadas con la detección diversas desviaciones de lo esperado en planificar, organizar, direccionar y controlar la determinación de tareas y la manera como se rige en la institución y de esa forma tomar decisiones sobre medidas dirigidas al mejoramiento de manera continua.

Por otro lado, para Cruz (2007) son parámetros cuantitativos encargados de medir el desarrollo de una organización. Mediante estos indicadores de gestión es fácil poder comprender la realidad en la cual se encuentra la organización, conocer la magnitud de falencias de desviación de una meta y a partir de ello esencialmente tener como reto que se puedan tomar medidas drásticas correctivas o en su caso prevenir para que la organización no tenga debilidades a futuro.

En la capacitación de personal, en su teoría científica Taylor (2019) la capacitación se representa en cuatro pilares fundamentales: planeación para poder evaluar al personal que darán medidas correctivas, preparación de los métodos que emplearán, control de que los detalles sean aplicados y ejecución de las diversas tácticas que se hizo la corrección. El segundo punto es muy esencial en la preparación que consiste en

entrenar y desarrollar a cada personal de acuerdo a los métodos planificados y puesto a prueba mediante la capacitación.

Por otro lado, Bohlander et al. (2017) la capacitación de personal juega un papel clave en toda organización, en la actualidad es un papel fundamental para que los trabajadores tengan un mejoramiento continuo en sus actividades ampliando sus conocimientos que se adquiere en la organización evaluando, diseñando e implementando aspectos fundamentales en la capacitación.

Para Blake (2000) la capacitación de personal, representa un gran recurso en toda organización; ya que es muy esencial para el talento humano colocándolos en condiciones positivas en su desempeño; pudiendo resolver un problema cuando se presente alguno sin poner en riesgo a la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a lo señalado por Hernández et al. (2014) se empleó tipo de investigación básica, usando teorías sobre las variables “indicadores de gestión” y “capacitación de personal”.

3.1.2. Diseño de investigación

Como investigadores actuamos como sujetos externos a la investigación, en consecuencia, no se altera el comportamiento de las variables, es decir, el diseño es no experimental; cuya finalidad es probar como las variables se relacionan se definió y por último, determinando el tiempo del estudio, la cual dio lugar al año 2022 se concluye ser diseño transversal. la investigación correlativa. (Hernández et al. 2014).

Figura 1.

Diseño de la investigación Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022

V1 → V2

V1: Indicadores de gestión
V2: Capacitación de personal
→: Percepción

3.2. Variables y operacionalización

Se utilizaron las siguientes variables en la presente investigación:

- V1: Indicadores de gestión
- V2: Capacitación de personal.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Según a Arias et al. (2016) está compuesta por un grupo de integrantes de características semejante y disponible para lograr los objetivos establecidos.

La población en la UGEL N° 09, Huaura, perteneciente al departamento de Lima, está integrada por 87 administrativos.

3.3.2. Muestra

Para Cabrejos (2019) representa el subconjunto de población en la cual se llevará el análisis de la investigación.

En ese sentido, para el presente estudio la muestra de la UGEL N° 09, Huaura está conformado cincuenta y seis (56) administrativos, utilizando el criterio por conveniencia.

3.3.3. Muestreo

Para Hernandez et al. (2006) describe al muestreo como una técnica empleada para la obtención de muestras de acuerdo a la facilidad y acceso del grupo que formarían parte del estudio. De esa forma el investigador pueda elegir de manera arbitraria la cantidad de participantes dentro del estudio.

Por ello; en presente estudio se empleó el muestreo por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Feria et al. (2020) la técnica encuesta proporciona una visión más dispersa geográficamente de los encuestados, de esa manera permite tabular y posteriormente procesar los datos para la investigación.

Para Pozzo et al. (2018) el cuestionario tiene como objetivo poder obtener las opiniones de la población de estudio sobre el tema a investigar, lo que permite analizar la información recabada de los encuestados para transformarla e información útil y claridad.

En el presente estudio de investigación se empleó la técnica de encuesta con el instrumento cuestionario.

Tabla 1.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la investigación Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022.

Variab les	Dimensiones	Técnica	Instrumento
Indicadores de gestión	Planificación		
	Organización		
	Dirección		
	Control	Encuesta	Cuestionario
Capacitación de personal	Evaluación		
	Diseño		
	Implementación		

Nota: Se muestran dos variables que incluyen 7 dimensiones.

Según Soriano (2015) la validación del instrumento es el proceso en el cual se examina la cantidad de ítems mediante un juicio de expertos que darán su calificación positiva o negativa. Por lo tanto, en la presente investigación será validado por 3 expertos en la materia; de tal modo posteriormente se aplicará un análisis estadístico en el SPSS.

Para Manterola et al. (2018) nos dice que la confiabilidad del instrumento será precisa con este en diferentes escenarios o poblaciones arroja el mismo resultado siempre y cuando se apliquen las mismas condiciones.

3.5. Procedimientos

Nuestra investigación, se realizó a cabo mediante cuestionarios; teniendo a indicadores de gestión y capacitación de personal, recopilando la información con el instrumento, procediendo al análisis de datos empleando el software SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó la estadística no paramétrica, midiendo las dos variables de estudio bajo la escala cualitativa del tipo ordinal y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Emplear el método estadístico no paramétrico los datos requieren observar mínimamente uno de los tres requisitos (a) ser nominales, (b) ser ordinales, y (c) ser intervalos ya que no es posible hacer. (Anderson et al. 2018).

3.7. Aspectos éticos

Se realizó el presente estudio bajo los principios de ética y principalmente de honestidad, en ese sentido, el estudio consideró la confidencialidad de la población a investigar, garantizando la originalidad de las respuestas sin comprometer a los encuestados. Asimismo, se realizó este procedimiento según los lineamientos.

IV. RESULTADOS

En el presente título, se registró la información sobre el análisis estadístico, los mínimos que se basan en los resultados alcanzados en el desarrollo del cuestionario para determinar el nivel de relación entre los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022.

En relación al objetivo *Estimar el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022.*

H_i: *“Estimar el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022”; es bajo.*

H_o: *“Estimar el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022”; no es bajo.*

Tabla 2.

Nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022. (En %).

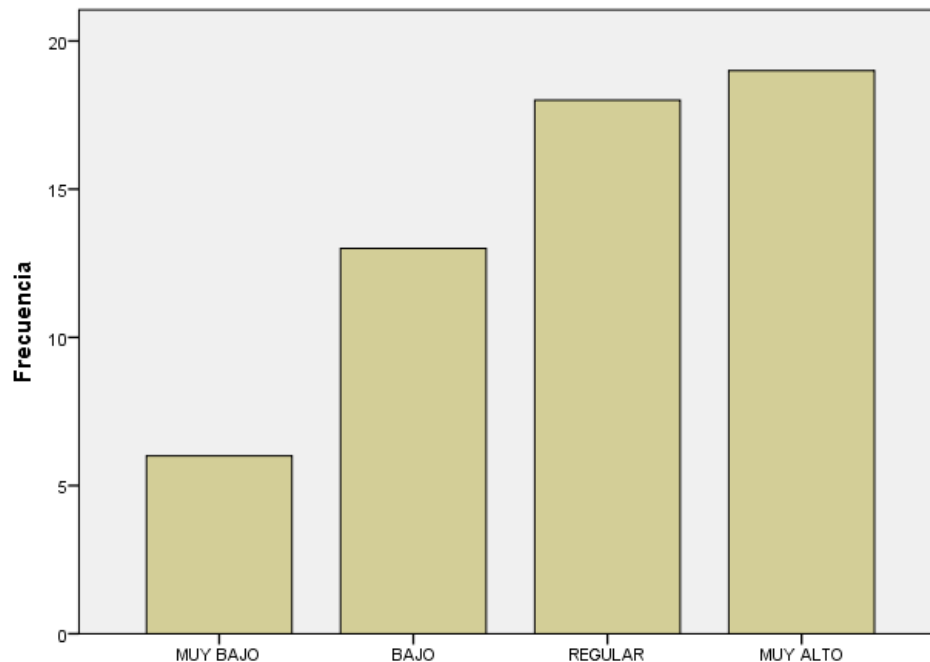
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	6	10,7	10,7	10,7
Bajo	13	23,2	23,2	33,9
Regular	18	32,1	32,1	66,1
Muy alto	19	33,9	33,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Nota: la mayoría señala que el nivel de la variable indicadores de gestión es muy alto con un 33,9%.

Figura 2.

Nivel de indicadores de gestión según categorías. UGEL N° 09, Huaura 2022.

(En %).



Nota: La mayor parte de los encuestados catalogan que el nivel de Indicadores de gestión es 33,9 % “muy alto”; coincidiendo con la **mediana** = 4 y **la media** es de 4.05. El resultado indica que el nivel de esta variable es muy alto, en los indicadores de gestión. Por lo tanto; se acepta hipótesis nula.

En relación al objetivo Determinar el nivel de capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022.

Hi: “Determinar el nivel de capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura, 2022”; es bajo.

Ho: “Determinar el nivel de capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura, 2022”; no es bajo.

Tabla 3.

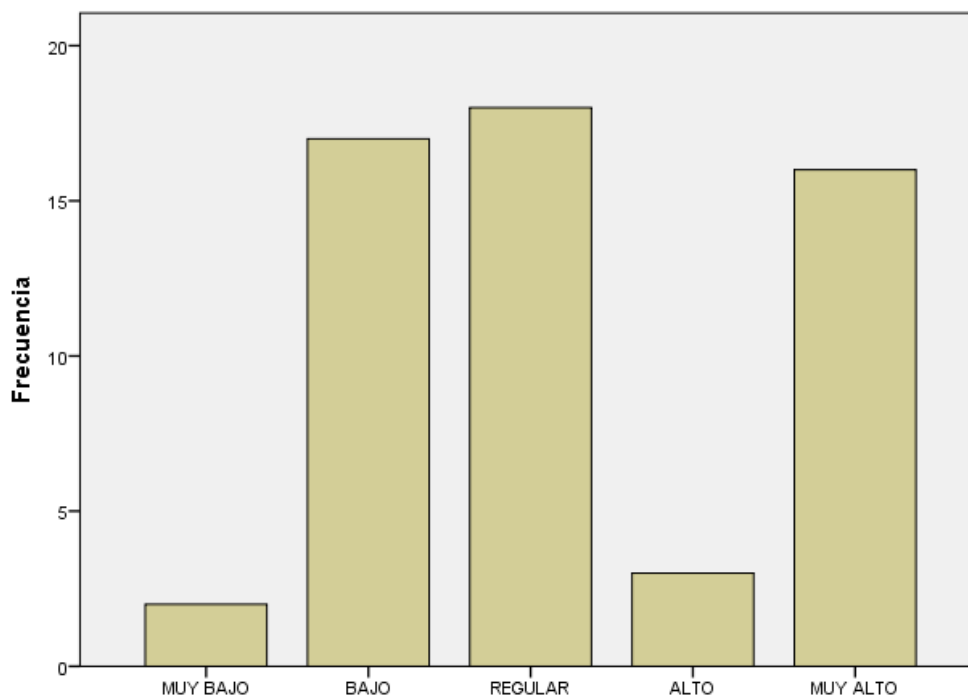
Nivel de capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022. (En %).

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	3,6	3,6	3,6
Bajo	17	30,4	30,4	33,9
Regular	18	32,1	32,1	66,1
Alto	3	5,4	5,4	71,4
Muy alto	16	28,6	28,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Nota: la mayoría señala que el nivel de la variable indicadores de gestión es muy alto con un 32,1 %.

Figura 3.

Nivel de capacitación de personal según categorías. UGEL N° 09, Huaura, 2022. (en %).



Nota: La mayoría de los encuestados catalogan que el nivel de la capacitación de personal es regular con un 32,1%. De igual modo, la **moda** es 4.44. También la **mediana** = 4 y la **media**. El resultado indica que esta variable es regular en su mayoría. Por lo tanto; se acepta la hipótesis nula.

En relación al objetivo *Calcular el nivel de indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N° 09, Huaura 2022.*

Hi: *Existe un nivel de relación significativa entre los indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N° 09, Huaura 2022.*

Ho: *No existe un nivel de relación significativa entre los indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N° 09, Huaura 2022.*

Tabla 4.

Coeficiente de correlación de Spearman de los indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N° 09, Huaura 2022.

		Indicadores de Gestión	Evaluación
Rho de Spearman	Indicadores de Gestión	Coeficiente de correlación	0,880**
		Sig. (bilateral)	.
		N	56
	Evaluación	Coeficiente de correlación	0,880**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	56

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

Nota: los resultados resaltan una relación positiva considerable, con un *Rho de Spearman* de 0.880. Lo cual manifiesta que la correlación es de forma positiva. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

En relación al objetivo *Calcular el nivel de indicadores de gestión y diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022.*

H_i: *Existe un nivel de relación significativa entre los indicadores de gestión y diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022.*

H_o: *No existe un nivel de relación significativa entre los indicadores de gestión y diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022.*

Tabla 5.

Coeficiente de correlación de Spearman de los indicadores de gestión y el diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022.

		Indicadores de Gestión	Diseño
Rho de Spearman	Indicadores de Gestión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	N	56	
	Diseño	Coeficiente de correlación	0,899**
Sig. (bilateral)		0,000	
N		56	

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

Nota: Los resultados resaltan una relación positiva considerable, con un *Rho de Spearman* de 0.899. Lo cual manifiesta que la correlación es de forma positiva. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

En relación al objetivo *Determinar el nivel de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N° 09, Huaura 2022.*

H_i: *Existe un nivel de relación significativa entre los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N° 09, Huaura 2022.*

H_o: *No existe un nivel de relación significativa entre los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N° 09, Huaura 2022.*

Tabla 6.

Coeficiente de correlación de Spearman De los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N° 09, Huaura 2022.

		Indicadores de Gestión	Implementación
Rho de Spearman	Indicadores de Gestión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,928**
		N	,000
		N	56
Implementación	Indicadores de Gestión	Coeficiente de correlación	,928**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	56

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

Nota: Los resultados resaltan una relación positiva muy fuerte, con un *Rho de Spearman* de 0.928. Lo cual manifiesta que la correlación es de forma positiva. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

En relación al objetivo Contrastar la hipótesis de la relación entre los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022.

H_i: Al contrastar la hipótesis entre los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022; se establece su relación.

H_o: Al contrastar la hipótesis entre los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022; no se establece su relación.

Tabla 7.

Coeficiente de correlación de Spearman de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022.

		Indicadores de Gestión	Capacitación de personal
Rho de Spearman	Indicadores de Gestión	Coeficiente de correlación	,974**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56
	Capacitación de personal	Coeficiente de correlación	,974**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

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

Nota: Los resultados resaltan una relación positiva muy fuerte con un *Rho de Spearman* de 0.974. Lo cual manifiesta que la correlación es positiva. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo general: “*Determinar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022*”, la mediana total de los datos es de 4.00, debido a que la relación entre las dos variables es muy alta. Este resultado valida lo señalado por Silva (2015) quien señala que los diversos indicadores empleados en las organizaciones son medidas empleadas para determinar el nivel de éxito de toda organización.

Asimismo, confirma lo dicho por Odoom (2018) quien tuvo como objetivo general determinar el efecto de la capacitación y el desarrollo en el desempeño del personal en organizaciones del sector público utilizando la Comisión Reguladora de Servicios Públicos.

En el objetivo específico 1: “*Estimar el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022*”, la mediana total de los datos es de 4.00, debido a que la relación con la capacitación de personal es muy alta lo cual valida lo mencionado por Bohlander et al. (2017), señalando que la capacitación de personal es un papel fundamental para que los trabajadores tengan un mejoramiento continuo en sus actividades.

Confirmando así las investigaciones previamente realizadas con respecto a la variable indicadores de gestión donde, según Samaniego (2017) tuvo como objetivo general diseñar indicadores de gestión administrativa como herramienta de control en la Coordinación de Postgrados de la PUCESE.

En el objetivo específico 2: “*Determinar el nivel de la capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022*”, se determinó que la mediana total de los datos es de 4.00, toda vez que la relación con la capacitación de personal es regular.

Este resultado confirma lo señalado por Nassazi (2013) quien describe a la capacitación de personal como la formación de todo empleado que ha sido reconocido durante mucho tiempo como parte elemental por la empresa. Lo cual es validado por la teoría de Maslow (1987) que señala que la capacitación del personal como su último nivel en la pirámide tal como necesidad, tal como la necesidad de estima del personal

que adquiere diversos conocimientos y habilidades para cumplir con las funciones en la cual se desempeña dentro de la organización.

En el objetivo específico 3: *“Calcular el nivel de indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N° 09, Huaura 2022”*, se obtuvo 0.880 *Rho de Spearman*, lo que infiere que existe una correlación positiva considerable. Este resultado valida lo señalado por Cruz (2007) quien describe a los indicadores de como parámetros cuantitativos que se encargan de medir el comportamiento, además del proceso y el desempeño de toda una organización. Lo anterior confirma las investigaciones previamente realizadas con respecto a la variable indicadores de gestión realizada por Samaniego (2017) tuvo como objetivo general diseñar indicadores de gestión administrativa.

En el objetivo específico 4: *“Estimar la relación de los indicadores de gestión de personal y diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022”*, se obtuvo 0,899 *Rho de Spearman*, lo que indica que existe una correlación positiva considerable. Estos resultados validan los conseguidos por Samaniego (2017) quien tuvo como objetivo general diseñar indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control.

Esto se sustenta con lo señalado por Robbins y Coulter (2015) que mencionan que los Indicadores de gestión constituye instrumentos que se emplean mediante el estudio y explicación de diversas anomalías relacionadas con la detección de diversas desviaciones, dirigidos a planificar, organizar, direccionar y controlar la determinación de tareas y la manera como se rige en la institución y de esa forma tomar decisiones sobre medidas dirigidas al mejoramiento de manera continua.

En el objetivo específico 5: *“Determinar la relación de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N° 09, Huaura 2022”*; se obtuvo como valor del coeficiente *Rho de Spearman* de 0.928, lo que indica que existe una correlación muy fuerte. Estos resultados confirman lo mencionado por Villagra (2016) quien señala que los indicadores a usar sirven efectivamente para alinear el desempeño hacia las metas organizacionales.

Lo anterior se valida en la teoría de los rendimientos superiores Hitt et al. (2008) nos dice que, va ligado con la administración estratégica compuesto por todo un conjunto de acciones y decisiones que requiere una organización para de esa forma lograr la competitividad y obtener gracias a esta un rendimiento altamente superior a lo normal.

En el objetivo específico 6: “*Contrastar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09*”, Huaura 2022, se obtuvo 0,974 *Rho de Spearman*, lo que refleja que existe una correlación positiva muy fuerte. Lo que se valida a Bolaños (2021) quien señaló como objetivo general determinar la relación entre los indicadores de gestión para mejorar la calidad del servicio.

Este resultado lo vemos validado por lo dicho por Blake (2000) la capacitación de personal, representa en las organizaciones un recurso dinamizador.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general: Determinar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022, se obtuvo una mediana total de los datos es de 4.00 por lo que se acepta la hipótesis que indica: “Existe relación significativa entre los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022”.
2. Se estimó que el nivel de relación de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022, corresponde al 33,9% lo cual indica la existencia de un nivel muy alto, aceptándose la hipótesis que indica: “Estimar el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura 2022”; no es bajo.
3. Respecto al objetivo específico 2: Determinar el nivel de capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022, se obtuvo un 32,1% lo que indica la existencia de un nivel regular en la capacitación de personal, con una mediana total de los datos es de 4.00, aceptando la hipótesis que indica: “Determinar el nivel de capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura, 2022”; no es bajo.
4. El diagnóstico entre indicadores de gestión y evaluación, se obtuvo 0.880 Rho de Spearman, por lo que se acepta la hipótesis: “Existe un nivel de relación significativa entre los indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N° 09, Huaura, 2022” es media.
5. En relación entre los indicadores de gestión y diseño, se obtuvo un 0.899 Rho de Spearman aceptándose la hipótesis “Existe un nivel de relación significativa entre los indicadores de gestión y el diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022”, es media.
6. El estudio entre indicadores de gestión de personal e implementación, evidencia un coeficiente de Rho de Spearman de 0.928, aceptándose la hipótesis:” Existe un nivel de relación significativa entre los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N° 09, Huaura 2022”, es media.
7. Al contrastar la relación entre las variables de estudio, se determinó que sí hay relación con un coeficiente Rho de Spearman de 0.974, aceptándose la hipótesis: “El nivel de capacitación de personal de personal de la UGEL N° 09, Huaura 2022”, no es bajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la UGEL N° 09, Huaura 2022, se les recomienda mantener la correlación “alta”, con un *Rho de Spearman* de 0.974 entre los indicadores de gestión y capacitación de personal.
2. Se aconseja, reemplazar el problema de la investigación de no experimental a experimental ¿cuál sería el impacto de la ejecución de los indicadores de gestión y capacitación de personal?
3. Se sugiere, en relación al instrumento de recolección de datos (cuestionario), pasar al formato de preguntas abiertas (entrevistas).
4. Se recomienda, en lo referente a la metodología transeccional (recolección en un solo momento), pasar a la metodología longitudinal (recolección de datos comparativa de período a período).
5. Se propone al director mantener los niveles altos de medición de las variables
6. Se sugiere, al director considerar la realización de una propuesta de mejora, que tenga en cuenta un objetivo, meta, responsables, financiamiento, cronograma e indicadores de resultados.
7. Al Director de la UGEL N° 09, Huaura se le recomienda detectar los niveles de capacitación para aplicar los conocimientos de los administrados en donde exista la necesidad, ya que existe una relación directa las variables.
8. Al Director de la UGEL N° 09, Huaura se le recomienda fijar reuniones periódicas con los jefes de las diferentes áreas para realizar retroalimentación relacionado con el desempeño de los administrados y establecer estándares adecuados que favorezcan el cumplimiento de los indicadores de gestión. A fin de mantener la variable indicadores de gestión alta.

REFERENCIAS

- Anderson, D., Sweeney, D., & Williams, T. (2018). *Estadística para administración y economía*. Mexico D.F. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-13-Estadística-para-administración-y-economía.pdf>
- AriasGómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Mexico. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Beltrán Jaramillo, J. (2013). *INDICADORES. DE GESTION. Herramientas para lograr la competitividad*. Colombia. Obtenido de https://www.economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/manual_indicadores.pdf
- Bermúdez Carrillo, L. (2015). *CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES*. Costa Rica. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Blake, O. (2000). *Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación*. Buenos Aires. Obtenido de <http://www.fyc.vfct1209.avnam.net/sites/default/files/UNIDAD%206.%20BLAKE%20-%20GORE%20-%20BOTTO%20-%20LOPEZ%20CABALLERO%20-%20SIMPSOM.pdf>
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mexico. Obtenido de

https://www.academia.edu/33378179/ADMINISTRACION_de_RECursos_HUMANOS

Bolaños Sotomayor, G. (2021). *ANÁLISIS A LOS INDICADORES DE GESTIÓN Y LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EN LA OFICINA DE GRADOS DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4681/BOLA%20GINA%20INGRID%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Caballero Rodríguez, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Granada, España. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Cabrejos, F., & Robles, B. (2019). *Manual de redacción de tesis de postgrado*. Perú. Obtenido de [https://static.upao.info/descargas/4c22d0a600028ae5ef91f2ef69189c57abc0dbf4921990a25dd00b2a0fe788b05e3ebc048dffe021430b5ab33751d53b2e8abeb8019d8ddc4986d4ae1671c232/manual-de-redacciOn-de-tesis-de-posgrado-\(1\).pdf](https://static.upao.info/descargas/4c22d0a600028ae5ef91f2ef69189c57abc0dbf4921990a25dd00b2a0fe788b05e3ebc048dffe021430b5ab33751d53b2e8abeb8019d8ddc4986d4ae1671c232/manual-de-redacciOn-de-tesis-de-posgrado-(1).pdf)

Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J., & Álvarez Giraldo, C. (2010). *Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral**. Bogotá. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v23n41/v23n41a02.pdf>

Citation. (2022). *Why is staff training important?* United Kingdom. Obtenido de <https://www.citation.co.uk/news/hr-and-employment-law/why-is-staff-training-important/>

Citlalli Castillo, D. (2002). *ROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION PARA EL PERSONAL DE CE.DE.PE.CA. (CENTROS DELEGACIONALES PROMOTORES DEL EMPLEO CAPACITACION Y JI.DIESTRAMIENTOJ ORIENTADO AL CONOCIMIENTO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA COLOCACION DE TRABAJADORES.* Mexico. Obtenido de <http://132.248.9.195/ppt2002/0306707/Index.html>

Cohen, N., & Gomez, G. (2019). *Metodología d ela intestigación.* Buenos Aires. Obtenido de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Cruz Lezama, O. (2007). *Indicadores de Gestión.* Guayana. Obtenido de <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MLGA/MLGA-03/semana2/indicadores-de-gestion.pdf>

Drew's editorial team. (2022). *Indicators for management and management for indicators.* Washington, D.C. Recuperado el 19 de enero de 2023, de <https://blog.wearedrew.co/en/indicators-for-management-and-management-for-indicators>

FAREM-Estelí. (2013). *El marco metodologico en la investigación cualitativa.* Managua. Obtenido de

<https://rcientificaesteli.unan.edu.ni/index.php/RCientifica/article/view/915?articlesBySameAuthorPage=2>

Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). *LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA?* Cuba.

Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>

Frigo, E. (2020). *¿Qué es la capacitación, y qué gana una organización al capacitar a su personal?* Colombia. Obtenido de

<https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>

Gonzalez Gallo, D. (2019). *Los procesos de capacitación en las ERT*. Buenos Aires.

Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1512_GonzalezGalloDS.pdf

Guangyu, Y. (2021). *DEVELOPMENT OF THE STAFF TRAINING SYSTEM WITHIN THE COMPANY'S CORPORATE CULTURE*. Minsk. Obtenido de

<https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/265340/1/%D0%AF%D0%BD%20%D0%93%D1%83%D0%B0%D0%BD%D1%8E%D0%B9.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico D. F. Obtenido de

<http://sistemas.unicesar.edu.co/documentossistemas/sampieri.pdf>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico DF. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

HidalgoParra, Y., Hernández Hechavarría, Y., & Leyva Reyes, N. (2020). *Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo*. Cuba. Obtenido de <https://brapci.inf.br/index.php/res/download/160201>

Hitt, M., Ireland, D., & Hoskisson, R. (2008). *ADMINISTRACION ESTRATÉGICA*. Mexico DF. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-7ed-Hitt-Ireland-y-Hoskisson.pdf>

Intrafocus. (2014). *KEY PERFORMANCE INDICATORS*. Mexico. Obtenido de https://www.iota-tax.org/sites/default/files/contry_related/2014_results.pdf

Jamaica González, F. (2015). *LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS*. Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7168/1/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20%281%29.pdf>

Manterola, C., Grande, L., & Otzen, T. (2018). *Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica*. Santiago. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-10182018000600680

Maslow, A. (1987). *MOTIVACION Y PERSONALIDAD*. Madrid. Obtenido de <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

- Matallana Quiroga, L., & Rojas Caro, J. (2016). *Los indicadores de gestión como herramienta de competitividad empresarial*. La Salle, Bogotá. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1351/
- MINSA. (2022). *Plan de Capacitación Anual*. Obtenido de <http://www.hdhuacho.gob.pe/Descargas/planes/RD%20N%C2%B0%20115%20PLAN%20DE%20CAPACITACION%20ANUAL%20DEL%20HOSPITAL%20REGIONAL%20HUACHO%20HUAURA%20OYON%20Y%20SBS.pdf>
- Morison, A. (2018). *A systematic review of staff training in residential childcare; and a grounded theory study of how residential childcare staff make sense of, and use, attachment theory in practice*. Edinburgh. Obtenido de <https://era.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/33085/Morison2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nassazi, A. (2013). *Effects of training on Employee performance*. Uganda. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/38098025.pdf>
- Odoom, G. (2018). *Training and Development and Staff Performance of the Public Utilities Regulatory Commission (Purc)*. Letonia. Obtenido de <https://ugspace.ug.edu.gh/handle/123456789/24688>
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2018). *Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada*. Buenos Aires. Obtenido de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9347/pr.9347.pdf

- QuestionPro. (2022). *Indicadores de gestión, una hoja de ruta que toda organización debe seguir*. Silicon Valley. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/los-indicadores-de-gestion-una- hoja-de-ruta-que-toda-organizacion-debe-seguir/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). *Administracion 8va Edicion*. Mexico. Obtenido de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Samaniego García, K. (2017). *Indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control en la coordinación de Postgrados PUCESE*. Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1068/1/SAMANIEGO%20GARC%C3%8DA%20KARLA%20JOHANNA.pdf>
- Sandoval, C. (2015). *CRITERIOS PRÁCTICOS A CONSIDERAR PARA LLEVAR A CABO UN REDISEÑO DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CON ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO*. Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136549/Consuelo%20Sandova l.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva Matiz, D. A. (2015). *THEORY OF MANAGEMENT INDICATORS AND THEIR PRACTICAL APPLICATION*. Nueva Granada. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U4S11L3.pdf>
- Soriano Rodríguez, A. (2015). *Diseño y validación de instrumentos de medición*. Costa Rica. Obtenido de <https://www.camjol.info/index.php/DIALOGOS/article/view/2202>
- Taylor, F. (2019). *Principios de la administración científica*. London. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-097/214.pdf>

Villagra Villanueva, J. (2016). *Indicadores de gestión. Un enfoque práctico*. Mexico D.F.

Obtenido de https://issuu.com/cengagelatam/docs/esquembre_issuu

Zheng, H. (2014). *Analysis of staff training needs at Xiahua Factory based on OTP mode*.

International Conference on Economic Management and Social Science. Xi'an.

Obtenido de <http://toc.proceedings.com/24159webtoc.pdf>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM O PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Indicadores de gestión.	Los Indicadores de gestión según Robbins y Coulter (2015) constituye instrumentos que se emplea mediante el análisis e interpretación de diversos fenómenos relacionados con la detección de diversas desviaciones de lo esperado en planificar, organizar, direccionar y controlar la determinación de tareas y la manera como se rige en la institución y de esa forma tomar decisiones sobre medidas dirigidas al mejoramiento de manera continua.	Los indicadores de gestión están contruidos por la planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Objetivos	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los objetivos; en relación a la capacitación de personal?	Categorías: Muy Alto (5), Alto (4), Regular (3), Bajo (2) y Muy Bajo (1) Escala: Ordinal (tienen una jerarquía)
				Compromiso	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los compromisos; en relación a la capacitación de personal?	
				Metas	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según las metas, en relación a la capacitación de personal?	
			Organización	Toma de decisiones	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la toma de decisiones; en relación a la capacitación de personal?	
				Eficiencia	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficiencia; en relación a la capacitación de personal?	
				Eficacia	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficacia; en relación a la capacitación de personal?	
			Dirección	Coordinación	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la coordinación; en relación a la capacitación de personal?	
				Planeación estratégica	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la planeación estratégica en relación a la capacitación de personal?	
				Productividad	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la productividad; en relación a la capacitación de personal?	
			Control	Estabilidad	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la estabilidad; en relación a la capacitación de personal?	
				Evaluación	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la evaluación; en relación a la capacitación de personal?	
				Monitoreo	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según el monitoreo en relación a la capacitación de personal?	
V2: Capacitación de personal.	La capacitación de personal según Bohlander, et al. (2017), juega un papel muy importante en toda organización, en la actualidad es un papel fundamental para que los trabajadores tengan un mejoramiento continuo en sus actividades ampliando sus conocimientos que se adquiere en la organización evaluando, diseñando e implementando aspectos fundamentales en la capacitación.	La capacitación de personal está constituida por evaluación, diseño e implementación.	Evaluación	Análisis de Organización	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de organización; en relación a los indicadores de gestión?	
				Análisis de tareas	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las tareas; en relación a los indicadores de gestión?	
				Análisis de las personas	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las personas; en relación a los indicadores de gestión?	
			Diseño	Objetivos de la institución	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los objetivos de la institución; en relación a los indicadores de gestión?	
				Disponibilidad	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la disponibilidad; en relación a los indicadores de gestión?	
				Principios de aprendizaje	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los principios de aprendizaje; en relación a los indicadores de gestión?	
			Implementación	Reacciones	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según las reacciones en relación a los indicadores de gestión?	
				Comportamiento	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el comportamiento; en relación a los indicadores de gestión?	
				Resultados	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los resultados; en relación a los indicadores de gestión?	

Anexo 2.

Instrumento - Cuestionario

Datos del trabajo de investigación	
Título de tesis	Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022
Objetivo	Determinar la relación de los indicadores de gestión y la capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura, 2022

INSTRUCCIONES: Estimado servidor marque con una "X" y califique su percepción sobre los indicadores de gestión en la UGEL N° 09, Huaura. En las siguientes preguntas los datos personales se almacenarán con absoluta reserva y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.

N°	Preguntas	Muy alto (5)	Alto (4)	Regular (3)	Bajo (2)	Muy Bajo (1)
1	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los objetivos; en relación a la capacitación de personal?					
2	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los compromisos; en relación a la capacitación de personal?					
3	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según las metas, en relación a la capacitación de personal?					
4	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la toma de decisiones; en relación a la capacitación de personal?					
5	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficiencia; en relación a la capacitación de personal?					
6	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficacia; en relación a la capacitación de personal?					
7	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la coordinación; en relación a la capacitación de personal?					
8	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la planeación estratégica en relación a la capacitación de personal?					
9	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la productividad; en relación a la capacitación de personal?					
10	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la estabilidad; en relación a la capacitación de personal?					
11	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la evaluación; en relación a la capacitación de personal?					
12	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según el monitoreo en relación a la capacitación de personal?					

INSTRUCCIONES: Estimado servidor marque con una "X" y califique su percepción sobre la capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura. En las siguientes preguntas los datos personales se almacenarán con absoluta reserva y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.

N°	Preguntas	Muy alto (5)	Alto (4)	Regular (3)	Bajo (2)	Muy Bajo (1)
1	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de organización; en relación a los indicadores de gestión?					
2	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las tareas; en relación a los indicadores de gestión?					
3	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las personas; en relación a los indicadores de gestión?					
4	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los objetivos de la institución; en relación a los indicadores de gestión?					
5	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la disponibilidad; en relación a los indicadores de gestión?					
6	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los principios de aprendizaje; en relación a los indicadores de gestión?					
7	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según las reacciones en relación a los indicadores de gestión?					
8	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el comportamiento; en relación a los indicadores de gestión?					
9	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los resultados; en relación a los indicadores de gestión?					

Anexo 3. Validación

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: “**INDICADORES DE GESTIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL EN LA UGEL N° 09, HUAURA 2022**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR:
YSABEL AMPARO DÍAZ VALLADARES
FORMACIÓN ACADÉMICA-ESPECIALIDAD:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS


TÍTULO: "INDICADORES DE GESTIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL EN LA UGEL N° 09, HUAURA 2022".

VARIABLE N° 01: INDICADORES DE GESTIÓN.									
DIMENS.	INDICADOR	ITEM	CATEGORÍAS				TOTAL CATEG. (A) (a+b+c+d)	PROM. POR ITEM (A/4)	OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA (a)	COHERENCIA (b)	RELEVANCIA (c)	CLARIDAD (d)			
PLANIFICACIÓN	OBJETIVOS	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los objetivos; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	COMPROMISO	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los compromisos; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	METAS	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según las metas, en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
ORGANIZACIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la toma de decisiones; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	EFICIENCIA	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficiencia; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	EFICACIA	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficacia; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
DIRECCIÓN	COORDINACIÓN	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la coordinación; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la planeación estratégica en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	PRODUCTIVIDAD	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la productividad; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
CONTROL	ESTABILIDAD	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la estabilidad; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	EVALUACIÓN	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la evaluación; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	MONITOREO	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según el monitoreo en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
(B) TOTAL ITEM'S (Suma de todos los Promedios por Ítem)								48	CANT. DE ITEM'S (C) : 12
PROMEDIO POR DIMENSIÓN: (B / C) = 4									

VARIABLE N° 02: CAPACITACION DE PERSONAL									
DIMENS.	INDICADOR	ITEM	CATEGORÍAS				TOTAL CATEG. (A) (a+b+c+d)	PROM. POR ITEM (A/4)	OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA (a)	COHERENCIA (b)	RELEVANCIA (c)	CLARIDAD (d)			
EVALUACION	ANÁLISIS DE ORGANIZACIÓN	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de organización; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	ANÁLISIS DE TAREAS	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las tareas; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	ANÁLISIS DE LAS PERSONAS	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las personas; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
DISEÑO	OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los objetivos de la institución; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	DISPONIBILIDAD	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la disponibilidad; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los principios de aprendizaje; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
IMPLEMENTACIÓN	REACCIONES	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según las reacciones en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	COMPORTAMIENTO	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el comportamiento; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	RESULTADOS	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los resultados; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
(B) TOTAL ITEM'S (Suma de todos los Promedios por Ítem)								48	CANT. DE ITEM'S (C) : 12
PROMEDIO POR DIMENSIÓN: (B / C) = 4									

VARIABLES	ITEM	PROM. POR VARIABLE
INDICADORES DE GESTIÓN	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los objetivos; en relación a la capacitación de personal?	48
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los compromisos; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según las metas; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la toma de decisiones; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficiencia; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficacia; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la coordinación; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la planeación estratégica en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la productividad; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la estabilidad; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la evaluación; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según el monitoreo en relación a la capacitación de personal?	
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de organización; en relación a los indicadores de gestión?	36
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las tareas; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las personas; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los objetivos de la institución; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la disponibilidad; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los principios de aprendizaje; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según las reacciones en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el comportamiento; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los resultados; en relación a los indicadores de gestión?	
	TOTAL (V)	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. (En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir).	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
Validado por: Lic. Adm. YSABEL AMPARO DÍAZ VALLADARES		Fecha: 09-09-2022	
Firma: 	Teléfono: 982355726	E-mail: diazvonne768@gmail.com	

EYENDA:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	RANGO
4	Excelente	76% - 100%
3	Bueno	51% - 75 %
2	Regular	26% - 50%
1	Deficiente	01% - 25%

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: “INDICADORES DE GESTIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL EN LA UGEL N° 09, HUAURA 2022”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR:
ROBINSON IVAN LOZA TRINIDAD
FORMACIÓN ACADÉMICA-ESPECIALIDAD:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS


TÍTULO: "INDICADORES DE GESTIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL EN LA UGEL N° 09, HUAURA 2022".

VARIABLE N° 01: INDICADORES DE GESTIÓN.									
DIMENS.	INDICADOR	ITEM	CATEGORÍAS				TOTAL CATEG. (A) (a+b+c+d)	PROM. POR ITEM (A/4)	OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA (a)	COHERENCIA (b)	RELEVANCIA (c)	CLARIDAD (d)			
PLANIFICACIÓN	OBJETIVOS	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los objetivos; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	3	15	3.75	
	COMPROMISO	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los compromisos; en relación a la capacitación de personal?	3	4	4	4	15	3.75	
	METAS	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según las metas, en relación a la capacitación de personal?	4	3	3	4	14	3.50	
ORGANIZACIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la toma de decisiones; en relación a la capacitación de personal?	4	3	4	3	14	3.50	
	EFICIENCIA	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficiencia; en relación a la capacitación de personal?	4	4	3	4	15	3.75	
	EFICACIA	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficacia; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
DIRECCIÓN	COORDINACIÓN	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la coordinación; en relación a la capacitación de personal?	3	4	4	3	14	3.50	
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la planeación estratégica en relación a la capacitación de personal?	3	4	4	4	15	3.75	
	PRODUCTIVIDAD	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la productividad; en relación a la capacitación de personal?	4	3	4	4	15	3.75	
CONTROL	ESTABILIDAD	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la estabilidad; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	3	15	3.75	
	EVALUACIÓN	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la evaluación; en relación a la capacitación de personal?	4	4	3	3	14	3.40	
	MONITOREO	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según el monitoreo en relación a la capacitación de personal?	3	3	4	4	14	3.50	
(B) TOTAL ITEM'S (Suma de todos los Promedios por Ítem)							44	CANT. DE ITEM'S (C) : 12	
PROMEDIO POR DIMENSIÓN: (B / C) = 3.66									

VARIABLE N° 02: CAPACITACION DE PERSONAL									
DIMENS.	INDICADOR	ITEM	CATEGORÍAS				TOTAL CATEG. (A) (a+b+c+d)	PROM. POR ITEM (A/4)	OBSERVACIÓN
			SUFICIENCIA (a)	COHERENCIA (b)	RELEVANCIA (c)	CLARIDAD (d)			
EVALUACION	ANÁLISIS DE ORGANIZACIÓN	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de organización; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	15	3.75	
	ANÁLISIS DE TAREAS	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las tareas; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	15	3.75	
	ANÁLISIS DE LAS PERSONAS	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las personas; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	15	3.75	
DISEÑO	OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los objetivos de la institución; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	DISPONIBILIDAD	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la disponibilidad; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	15	3.75	
	PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los principios de aprendizaje; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	15	3.75	
IMPLEMENTACIÓN	REACCIONES	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según las reacciones en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	15	3.75	
	COMPORTAMIENTO	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el comportamiento; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	RESULTADOS	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los resultados; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	15	3.75	
(B) TOTAL ITEM'S (Suma de todos los Promedios por Ítem)							34.25	CANT. DE ITEM'S (C) : 9	
PROMEDIO POR DIMENSIÓN: (B / C) = 3.83									

VARIABLES	ITEM	PROM. POR VARIABLE
INDICADORES DE GESTIÓN	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los objetivos; en relación a la capacitación de personal?	44
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los compromisos; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según las metas; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la toma de decisiones; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficiencia; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficacia; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la coordinación; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la planeación estratégica en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la productividad; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la estabilidad; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la evaluación; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según el monitoreo en relación a la capacitación de personal?	
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de organización; en relación a los indicadores de gestión?	34.25
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las tareas; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las personas; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los objetivos de la institución; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la disponibilidad; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los principios de aprendizaje; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según las reacciones en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el comportamiento; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los resultados; en relación a los indicadores de gestión?	
TOTAL (V)		78.25

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. (En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir).	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
Validado por:		Fecha:	
Lic. Adm. ROBINSON IVAN LOZA TRINIDAD		09-09-2022	
Firma:	Teléfono:	E-mail:	
	959592377	tony-26136@hotmail.com	

EYENDA:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	RANGO
4	Excelente	76% - 100%
3	Bueno	51% - 75 %
2	Regular	26% - 50%
1	Deficiente	01% - 25%

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: “INDICADORES DE GESTIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL EN LA UGEL N° 09, HUAURA 2022”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR:
WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES
FORMACIÓN ACADÉMICA-ESPECIALIDAD:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	No cumple con el criterio Bajo nivel Moderado nivel Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante.

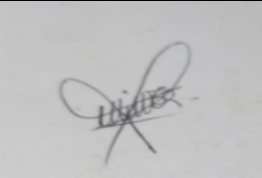
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO: "INDICADORES DE GESTIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL EN LA UGEL N° 09, HUAURA 2022".

VARIABLE N° 01: INDICADORES DE GESTIÓN.			CATEGORÍAS				TOTAL CATEG. (A) (a+b+c+d)	PROM. POR ITEM (A/4)	OBSERVACIÓN
DIMENS.	INDICADOR	ITEM	SUFICIENCIA (a)	COHERENCIA (b)	RELEVANCIA (c)	CLARIDAD (d)			
PLANIFICACIÓN	OBJETIVOS	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los objetivos; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	COMPROMISO	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los compromisos; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	METAS	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según las metas, en relación a la capacitación de personal?	4	3	4	4	15	3.75	
ORGANIZACIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la toma de decisiones; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	3	15	3.75	
	EFICIENCIA	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficiencia; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	EFICACIA	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficacia; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
DIRECCIÓN	COORDINACIÓN	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la coordinación; en relación a la capacitación de personal?	3	4	4	4	15	3.75	
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la planeación estratégica en relación a la capacitación de personal?	4	3	4	4	15	3.75	
	PRODUCTIVIDAD	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la productividad; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
CONTROL	ESTABILIDAD	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la estabilidad; en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
	EVALUACIÓN	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la evaluación; en relación a la capacitación de personal?	3	4	4	4	15	3.75	
	MONITOREO	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según el monitoreo en relación a la capacitación de personal?	4	4	4	4	16	4	
(B) TOTAL ITEM'S (Suma de todos los Promedios por Item)							46.75	CANT. DE ITEM'S (C) : 12	
PROMEDIO POR DIMENSIÓN: (B / C) = 3.89									
VARIABLE N° 02: CAPACITACION DE PERSONAL			CATEGORÍAS				TOTAL CATEG. (A) (a+b+c+d)	PROM. POR ITEM (A/4)	OBSERVACIÓN
DIMENS.	INDICADOR	ITEM	SUFICIENCIA (a)	COHERENCIA (b)	RELEVANCIA (c)	CLARIDAD (d)			
EVALUACION	ANÁLISIS DE ORGANIZACIÓN	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de organización; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	ANÁLISIS DE TAREAS	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las tareas; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	ANÁLISIS DE LAS PERSONAS	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las personas; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	3	4	15	3.75	
DISEÑO	OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los objetivos de la institución; en relación a los indicadores de gestión?	4	3	4	4	15	4	
	DISPONIBILIDAD	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la disponibilidad; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los principios de aprendizaje; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	3	15	3.75	
IMPLEMENTACIÓN	REACCIONES	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según las reacciones en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	COMPORTAMIENTO	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el comportamiento; en relación a los indicadores de gestión?	4	4	4	4	16	4	
	RESULTADOS	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los resultados; en relación a los indicadores de gestión?	4	3	4	4	15	3.75	
(B) TOTAL ITEM'S (Suma de todos los Promedios por Item)							35.25	CANT. DE ITEM'S (C) : 12	
PROMEDIO POR DIMENSIÓN: (B / C) = 3.91									

VARIABLES	ITEM	PROM. POR VARIABLE
INDICADORES DE GESTIÓN	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los objetivos; en relación a la capacitación de personal?	46.75
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los compromisos; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según las metas; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la toma de decisiones; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficiencia; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficacia; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la coordinación; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la planeación estratégica en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la productividad; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la estabilidad; en relación a la capacitación de personal?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la evaluación; en relación a la capacitación de personal?	
¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según el monitoreo en relación a la capacitación de personal?		
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de organización; en relación a los indicadores de gestión?	35.25
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las tareas; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las personas; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los objetivos de la institución; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la disponibilidad; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los principios de aprendizaje; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según las reacciones en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el comportamiento; en relación a los indicadores de gestión?	
	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los resultados; en relación a los indicadores de gestión?	
TOTAL (V)		82

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. (En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir).	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
Validado por: Lic. Adm. WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES			Fecha: 10-09-2022
Firma: 	Teléfono: 948 454 107		E-mail: d

EYENDA:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	RANGO
4	Excelente	76% - 100%
3	Bueno	51% - 75 %
2	Regular	26% - 50%
1	Deficiente	01% - 25%

Anexo 4. Confiabilidad

La prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach es un método que mide la consistencia interna del instrumento, esta prueba se realizó mediante un cuestionario a 56 integrantes del personal administrativo de la UGEL N°09 Huaura, los cuales dieron los siguientes resultados:

Para la variable indicadores de gestión:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	56	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,925	,922	12

Fuente: IBM SPSS

B. Para la variable *capacitación de personal*:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	56	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,901	,897	9

Fuente: IBM SPSS

Se determinó para la variable indicadores de gestión 0.939 y para la variable capacitación de personal se obtuvo 0.909 dando como resultado que nuestro instrumento sea excelente tal y como se aprecia en la siguiente tabla del Alfa de Cronbach:

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5]	Inaceptable
[0,5; 0,6]	Pobre
[0,6; 0,7]	Débil
[0,7; 0,8]	Aceptable
[0,8; 0,9]	Bueno
[0,9; 1]	Excelente

Anexo 5. Matriz de datos

Indicadores de gestión y capacitación de personal 0709.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: CONTROL 10 Visible: 35 de 35 variables

	OBJETIVOS	COMPROMISO	METAS	TOMADE DECISIONES	EFICIENCIA	EFICACIA	CORDINACION	PLANEACIONESTRATEGICA	PRODUCTIVIDAD	ESTABILIDAD	EVALUACION	MONITOREO	ANÁLISIS DEORGANIZACION	ANÁLISIS DETAREAS	ANÁLISIS DELASPERSONAS	OBJETIVOSDELA INSTIT.	DISPONIBILIDAD	PRINCIPIOSDEAPRENDI.	REACCIONES	COMPROMETIMIENTO
1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
6	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
7	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
10	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
11	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
12	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
13	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
17	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
18	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
21	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	3	5	3	3

Vista de datos Vista de variables

Área de información IBM SPSS Statistics Processor está listo

Indicadores de gestión y capacitación de personal 0709.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: CONTROL 10 Visible: 35 de 35 variables

	OBJETIVOS	COMPROMISO	METAS	TOMADE DECISIONES	EFICIENCIA	EFICACIA	CORDINACION	PLANEACIONESTRATEGICA	PRODUCTIVIDAD	ESTABILIDAD	EVALUACION	MONITOREO	ANÁLISIS DEORGANIZACION	ANÁLISIS DETAREAS	ANÁLISIS DELASPERSONAS	OBJETIVOSDELA INSTIT.	DISPONIBILIDAD	PRINCIPIOSDEAPRENDI.	REACCIONES	COMPROMETIMIENTO
22	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	3	5	3	3
23	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	3	5	3	3
24	3	4	5	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	3	3
25	3	4	5	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	3	3
26	3	4	5	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	4	5	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5
34	5	4	5	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5
35	5	4	5	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5
36	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3
37	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

Área de información IBM SPSS Statistics Processor está listo



1. CONTROL 10 Visible: 35 de 35 variables

	OBJETIVOS	COMPROMISO	METAS	TOMADE DECISIONES	EFICIENCIA	EFICACIA	COORDINACION	PLANEACIONESTRATEGICA	PRODUCTIVIDAD	ESTABILIDAD	EVALUACION	MONITOREO	ANALISIS DEORGANIZACION	ANALISIS DETAREAS	ANALISIS DELASPERSONAS	OBJETIVOSDELINSTIT	DISPONIBILIDAD	PRINCIPIOSDEAPRENDI	REACCIONES	COMPROMISO	
36	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3
37	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3
38	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5
39	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
40	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
49	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6. Procesamiento de datos

Indicadores de gestión.

N°	Pregunta	Media	Mediana	Moda
1	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los objetivos; en relación a la capacitación de personal?	3.93	4.00	3.00
2	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según los compromisos; en relación a la capacitación de personal?	4.11	4.00	5.00
3	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según las metas, en relación a la capacitación de personal?	4.05	4.00	5.00
4	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la toma de decisiones; en relación a la capacitación de personal?	4.07	4.00	4.00
5	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficiencia; en relación a la capacitación de personal?	4.11	4.00	5.00
6	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la eficacia; en relación a la capacitación de personal?	4.07	4.00	5.00
7	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la coordinación; en relación a la capacitación de personal?	3.91	4.00	3.00
8	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la planeación estratégica en relación a la capacitación de personal?	4.00	4.00	3.00
9	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la productividad; en relación a la capacitación de personal?	4.11	4.00	5.00
10	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la estabilidad; en relación a la capacitación de personal?	4.09	4.00	5.00
11	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la evaluación; en relación a la capacitación de personal?	4.05	4.00	5.00
12	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según el monitoreo en relación a la capacitación de personal?	4.09	4.00	5.00
Promedio		4.05	4.00	4.42

Capacitación de personal.

N°	Pregunta	Media	Mediana	Moda
13	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de organización; en relación a los indicadores de gestión?	4.14	4.00	5.00
14	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las tareas; en relación a los indicadores de gestión?	4.07	4.00	5.00
15	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el análisis de las personas; en relación a los indicadores de gestión?	4.04	4.00	5.00
16	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los objetivos de la institución; en relación a los indicadores de gestión?	3.93	4.00	3.00
17	¿Cuál sería el nivel de los indicadores de gestión según la disponibilidad; en relación a los indicadores de gestión?	4.05	4.00	4.00
18	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los principios de aprendizaje; en relación a los indicadores de gestión?	3.98	4.00	3.00
19	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según las reacciones en relación a los indicadores de gestión?	3.91	4.00	3.00
20	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según el comportamiento; en relación a los indicadores de gestión?	4.02	4.00	4.00
21	¿Cuál sería el nivel de la capacitación de personal según los resultados; en relación a los indicadores de gestión?	4.07	4.00	5.00
Promedio		4.02	4.00	4.44

Anexo 7
Autorizaciones



"Red de Fortalecimiento de la Educación Nacional"
"Difusión de la calidad de oportunidades para mujeres y hombres 2016 - 2022"

Huancayo, 09 de setiembre de 2022

Señor
Lic. Luis Ángel PARCCO QUISPE
Director del Programa Sectorial III
Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 - Huaura



De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a Ud, para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez, hacer de su conocimiento que somos participantes del Taller de desarrollo de Tesis que se desarrolla en la Universidad Cesar Vallejo, por lo que solicitamos su autorización para realizar nuestra investigación denominada **Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09-Huaura**, y poder obtener la el título profesional en Administración. Seguros de contar con su apoyo, agradecemos su gentil atención al presente.

Atentamente,


Bach. Carmen C. Trinidad Quintana
CE 7002968778
DW 15725816


Bach. Arlin E. Marquez Bruno
CE 70029778
DW 74879263



UGEL N° 09

Unidad de Gestión Educativa Local
Huánuco - Huánuco

DOC.	3352972
EXP.	2414873

"Año del Fortalecimiento de la Educación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2016 - 2021"

Huánuco, 14 de setiembre del 2022

OFICIO N° 0051 -2022-OPSII-UGEL09-H

Señores

Carmen C. Trinidad Quinteros

Irbis E. Marquez Bruno

Presente.-

ASUNTO : El que se indica

REFERENCIA: Solicitud de autorización

Es gusto dirigirme a ustedes, para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo en atención a su Carta presentada con fecha 09.09.2022, a través de la cual solicitan autorización para el desarrollo de su Proyecto de Investigación denominado "Indicadores de Gestión y Capacitación de Persona en la UGEL N°09.2022", mi Despacho ve por conveniente AUTORIZAR el desarrollo de la misma, por lo que se les brindará las facilidades del caso, toda vez que siendo esta una entidad del sector educación, estamos siempre prestos a brindar nuestro apoyo al continuo desarrollo personal y profesional de las personas. Sin otro particular, quedo de lds., expresándoles mi mayor consideración.

Atentamente,



Lic. Luis Ángel PARCCO QUISPE
Director del Programa Sectorial III
UGEL N° 09 - Huánuco

ANEXO 2
**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
 EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**
Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20175071173
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 09 - HUAURA	
Nombre del Titular o Representante legal:	LUIS ANGEL PARCCO QUISPE
Nombres y Apellidos	DNI:
LUIS ANGEL PARCCO QUISPE	09518672

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Programa de Titulación de la Universidad César Vallejo	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
MARQUEZ BRUNO Irvin Estefan	74879263
TRINIDAD QUINTEROS DE GONZALEZ	15725816
Carmen Cecilia	

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

Lugar y Fecha: Hualmay, 22 de noviembre del 2022

Firma: 
 Luis Angel Parcco Quispe
 Director de Programa Académico
 2022-11-22

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 8

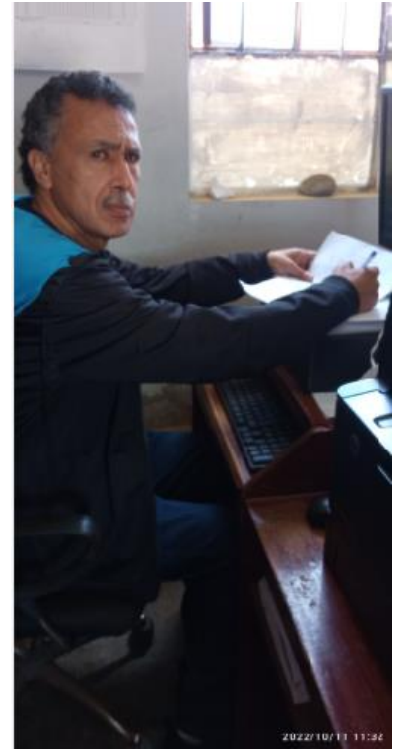
Fotos

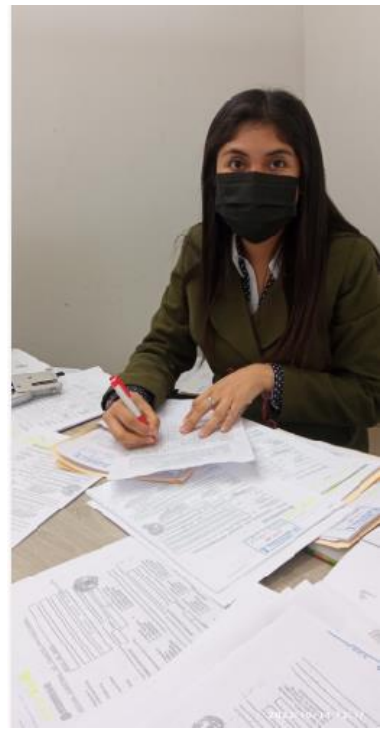
Lugar: UGEL N° 09 - Huaura

Fecha: Del 10/09/2022 al 14/09/2022





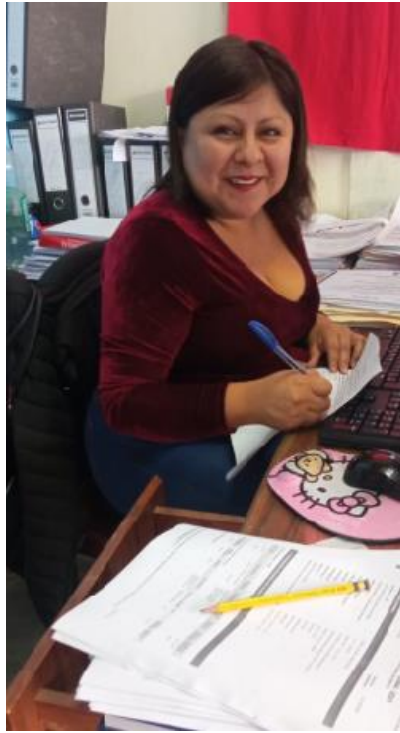


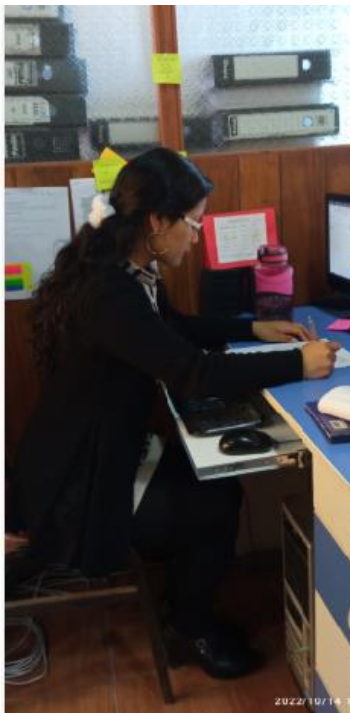
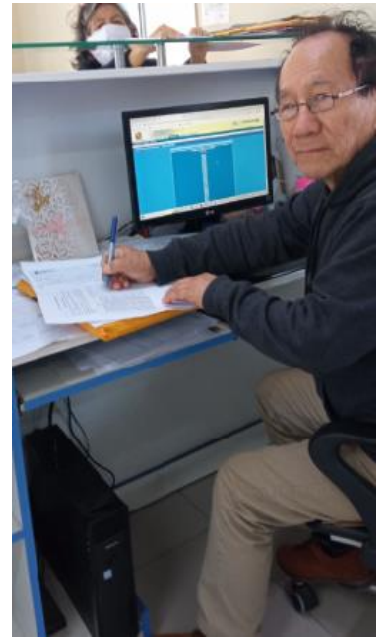














Anexo 9.
Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>PG. ¿Cuál es la relación entre los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N°09, Huaura 2022?</p> <p>PE2. ¿Cuál es nivel de la Capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación de los indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N°09, Huaura 2022?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación de los indicadores de gestión y diseño en la UGEL N°09, Huaura 2022?</p> <p>PE5 ¿Cuál es la relación de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N°09, Huaura 2022?</p> <p>PE6. ¿Cuál es la contratación de la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>OG. Determinar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Estimar el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N°09, Huaura 2022.</p> <p>OE2. Determinar el nivel de la Capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.</p> <p>OE3. Calcular el nivel de indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N°09, Huaura 2022.</p> <p>OE4. Estimar la relación de los indicadores de gestión de personal y diseño en la UGEL N°09, Huaura 2022.</p> <p>OE5. Determinar la relación de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N°09, Huaura 2022.</p> <p>OE6. Contrastar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.</p>	<p>Hipótesis Principal</p> <p>HP. "Existe relación significativa de los indicadores de gestión y la capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022, es alta"</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. "El nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N°09, Huaura 2022; es medio".</p> <p>HE2. "El nivel de capacitación del personal en la UGEL N°09, Huaura 2022; es media".</p> <p>HE3. "El nivel de la relación entre los indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N°09, Huaura 2022; es media".</p> <p>HE4. "El nivel entre los indicadores de gestión y el diseño en la UGEL N° 09, Huaura 2022; es media".</p> <p>HE5. "El nivel de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N°09, Huaura 2022; es media".</p> <p>HE6. "Al contrastar la relación el nivel de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022 se determinará su relación".</p>	<p>Variable 1: Indicadores de gestión.</p> <p>Variable 2: Capacitación de personal.</p>	<p>V.1.</p> <p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>V.2.</p> <p>Evaluación</p> <p>Diseño</p> <p>Implementación</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Población La población en la UGEL N° 09 – Huaura, está integrada por 87 personas, con nivel educativo alcanzado de superior no universitaria completa, superior universitaria completa, maestría y doctorado.</p> <p>Muestra La muestra está constituida por 56 personal administrativos.</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta</p>

Anexo 10

Diapositivas

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

TESIS

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

Autores:

- Trinidad Quinteros de Gonzalez, Carmen Cecilia (ORCID: [0000-0003-3728-0600](https://orcid.org/0000-0003-3728-0600))
- Marquez Bruno, Irbin Estefan (ORCID: [0000-0002-1410-4519](https://orcid.org/0000-0002-1410-4519))

Asesor :
Mg. William Díaz

Línea de investigación:
Gestión de Organizaciones

Lima-Perú
2022

RESUMEN



Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09-Huaura, 2022. La metodología de investigación fue de tipo básica, con enfoque cualitativo y diseño no experimental de corte correlacional-causal, considerando una muestra a 56 personas. La técnica empleada fue la encuesta y cómo instrumento el cuestionario, esta fue validada mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se determinó por el coeficiente de Alfa de Cronbach cuya fiabilidad fue de 0.939 para la variable indicadores de gestión y 0.909 para la variable capacitación de personal. Los resultados obtenidos del nivel de indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022, es alta con una media total de 4.00 debido a que la relación entre las dos variables es significativa, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.974. Por lo tanto, se acepta hipótesis general: Existe relación significativa de los indicadores de gestión y la capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022; es alta.

Palabras clave: indicadores de gestión, capacitación de personal, correlación.

I. INTRODUCCION



Los indicadores de gestión según **Drew's editorial team (2022)** tienen como finalidad comunicar de forma cuantificable los resultados de una organización. La gerencia tiene la responsabilidad de realizar una evaluación de las actividades y realizar los ajustes convenientes. Además, estos indicadores son basados en un adecuado seguimiento de métricas preestablecidas, conocidas también como KPIs (indicadores claves). Tiene la garantizarían de llevar un control frecuente de muchos puntos como el desempeño de las tareas que es fundamental para de esa forma tener crecimiento a un corto plazo y de esa forma tener la sostenibilidad del negocio.



Hidalgo, Hernández, & Leyva (2020) la evaluación de la capacitación es fundamental para lograr el desarrollo del capital humano, es así que se genera obtener una retroalimentación para conseguir objetivos de aprendizaje diseñados para cada personal dentro de la organización. Siendo la evaluación parte esencial en evaluar los efectos de la capacitación en función de los capacitados, desempeño profesional frente a la organización, producción intelectual y crecimiento profesión.



Schwarz (2018) indica a la gestión como una herramienta esencial para toda organización para de esa manera medir el cumplimiento de propósitos organizacionales, por la cual, tiene como objetivo establecer un objetivo que da base al indicador. Por todo lo anterior, los elementos clave para la identificación de esenciales son: la comprensión de la entidad, conocimiento de los procesos involucrados y finalmente el buen manejo de las metodologías.

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

II. MARCO TEORICO - ANTECEDENTES



Citalli (2002). En la tesis: "Propuesta de un programa de capacitación para el personal de CE.DE.PE.CA. (centros delegacionales promotores del empleo capacitación y adiestramiento orientado al conocimiento del manual de procedimientos para la colocación de trabajadores)", tuvo como objetivo general vincular en forma eficiente y oportuna a los solicitantes de empleo con las oportunidades de trabajo que genere el aparato productivo.
Concluye que: "el personal de esta dependencia, no tiene los suficientes conocimientos en los procedimientos para la colocación de trabajadores, esto se puede constatar con la falta de seguimiento a los enviados a cubrir vacantes, así como el no llevar a cabo programas que se deberían realizar en el centro."



González (2019). En la tesis: "Los procesos de capacitación en las ERT", tuvo como objetivo general describir las características de las empresas recuperadas, y las características de los programas de capacitación que las mismas implementan. Empleó el método de investigación exploratorio. Tamaño de la muestra fue organizaciones de sectores productivos.
Concluye que: "los procesos de capacitación no se encuentran alineados a su plan estratégico".



Bolaños (2021). En la tesis: "Análisis a los indicadores de gestión y la mejora de la calidad del servicio en la oficina de grados de la Escuela Universitaria de posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal" tuvo como objetivo general determinar la relación de los indicadores de gestión en la mejora de la calidad del servicio en la Oficina de Grados de la Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal. El método empleado fue la básica de nivel descriptivo y correlacional. Su muestra fue 184 egresados.
Concluye que: "se denota una correlación positiva de intensidad regular".

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

II. MARCO TEORICO - TEORIAS



La teoría de **Maslow (1987)** abarca a la capacitación al personal como su último nivel en la pirámide tal como la necesidad, tal como la necesidad de estima la cual el personal adquiere diversos conocimientos y habilidades para cumplir con las funciones en la cual se desempeña dentro de la organización ya que juega un papel primordial para el logro de las metas trazadas por la empresa.



Hitt, Ireland y Hoskisson (2008) nos dice que, va ligado con la administración estratégica compuesto por todo un conjunto de acciones y decisiones que se requiere una organización para de esa forma lograr la competitividad y obtener gracias a esta un rendimiento altamente superior a lo normal. Esta teoría consiste en poder analizar los entornos internos y externos para de esa forma determinar las capacidades y fuentes estratégicas.



Caballero (2002) describe a la satisfacción como uno de los temas relevantes e importantes en la actualidad, dada a varias razones tales como: la relación entre el factor productividad y el clima organizativo, actitudes y sentimientos del colaborador y la organización. De hecho, está muy ligado a la motivación laboral dado a los aspectos tantos cognitivos como afectivos.

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

III. MARCO TEORICO



PG: ¿Cuál es la relación entre los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022?
•PE1: ¿Cuál es el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N°09, Huaura 2022?
•PE2: ¿Cuál es nivel de la Capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022?
•PE3: ¿Cuál es la relación de los indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N°09, Huaura 2022?
•PE4: ¿Cuál es la relación de los indicadores de gestión y diseño en la UGEL N°09, Huaura 2022?
•PE5: ¿Cuál es la relación de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N°09, Huaura 2022?
•PE6: ¿Cuál es la contratación de la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022?



OG: Determinar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.
•OE1: Estimar el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N°09, Huaura 2022.
•OE2: Determinar el nivel de la Capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.
•OE3: Calcular el nivel de indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N°09, Huaura 2022.
•OE4: Estimar la relación de los indicadores de gestión de personal y diseño en la UGEL N°09, Huaura 2022.
•OE5: Determinar la relación de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N°09, Huaura 2022.
•OE6: Contrastar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.



HG: "Existe relación significativa de los indicadores de gestión y la capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022, es alta"
•HE1: "El nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N°09, Huaura 2022: es medio".
•HE2: "El nivel de capacitación del personal en la UGEL N°09, Huaura 2022: es media".
•HE3: "El nivel de la relación entre los indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N°09, Huaura 2022: es media".
•HE4: "El nivel entre los indicadores de gestión y el diseño en la UGEL 09 Huaura 2022: es media".
•HE5: "El nivel de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N°09, Huaura 2022: es media".
•HE6: "Al contrastar la relación el nivel de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022 se determinará su relación".

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

III. METODOLOGÍA



Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022. Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

IV. RESULTADOS

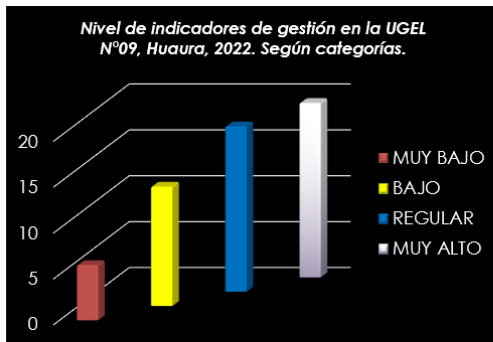


Respecto al **OE1**: Estimar el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N°09, Huaura 2022.

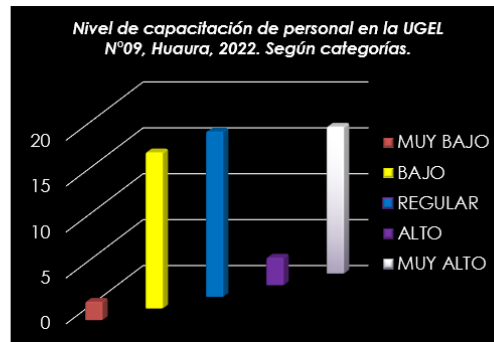
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	6	10,7	10,7	10,7
Bajo	13	23,2	23,2	33,9
Regular	18	32,1	32,1	66,1
Muy alto	19	33,9	33,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Respecto al **OE2**: Determinar el nivel de capacitación de personal en la UGEL N°09 Huaura 2022.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	3,6	3,6	3,6
Bajo	17	30,4	30,4	33,9
Regular	18	32,1	32,1	66,1
Alto	3	5,4	5,4	71,4
Muy alto	16	28,6	28,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	



Nota: con los resultados obtenidos, se observa que se obtuvo de la variable indicadores de gestión un 33,9 %, lo cual indica la existencia de un nivel **muy alto** en los indicadores de gestión.



Nota: con los resultados obtenidos, se observa que se obtuvo de la variable capacitación de personal un 32,1 %, lo cual indica la existencia de un nivel **regular** en la capacitación de personal.

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022. Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

IV. RESULTADOS



Respecto al OE3: Calcular el nivel de indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N°09, Huaura 2022.

		RSE	Desarrollo económico
Rho de Spearman	Indicadores de Gestión	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,880**
		N	56
Evaluación		Coefficiente de correlación	0,880**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	56

Se infiere que el nivel de relación de los indicadores de gestión y evaluación es positiva considerable, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.880. Finalmente, se acepta la hipótesis de investigación, debido a que existe una correlación positiva considerable.

Respecto al OE4: Estimar el nivel de los indicadores de gestión y el diseño en la UGEL N°09, Huaura 2022.

		RSE	Desarrollo social
Rho de Spearman	Indicadores de Gestión	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,899**
		N	56
Diseño		Coefficiente de correlación	0,899**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	56

Se infiere que el nivel de relación entre los indicadores de gestión y el diseño es positiva considerable, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.899. Finalmente, se acepta la hipótesis de investigación, debido a que existe una correlación positiva considerable.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

IV. RESULTADOS



Respecto al OE5: Determinar el nivel de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N°09, Huaura 2022.

		RSE	Desarrollo medioambiental
Rho de Spearman	Indicadores de Gestión	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,928**
		N	56
Implementación		Coefficiente de correlación	0,928**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	56

Se infiere que el nivel de relación entre los indicadores de gestión e implementación es positiva muy fuerte, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.928. Finalmente, se acepta la hipótesis de investigación, debido a que existe una correlación muy fuerte.

Respecto al OE5: Contrastar la hipótesis de la relación entre los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

		RSE	Desarrollo sostenible
Rho de Spearman	Indicadores de Gestión	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,974**
		N	56
Capacitación de personal		Coefficiente de correlación	0,974**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	56

Se infiere que el nivel de relación entre los indicadores de gestión y capacitación de personal es positiva muy fuerte, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.974. Finalmente, se acepta la hipótesis de investigación, debido a que existe una correlación positiva muy fuerte.

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

V. DISCUSION



"Determinar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022". Se obtuvo que la mediana total de los datos es de 4.00, debido a que la relación entre las dos variables es alta. Este resultado valida lo señalado por Silva (2015), quien señala que los indicadores son medidas empleadas para determinar el nivel de éxito de toda organización. Asimismo, confirma lo dicho por Odoom (2018) quien tuvo como objetivo general determinar el efecto de la capacitación y el desarrollo en el desempeño del personal en organizaciones del sector público utilizando la Comisión Reguladora de Servicios Públicos.

1 "Estimar el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N°09, Huaura 2022", es muy alta lo cual valida lo mencionado por Bohlander, Snell, & Morris (2017), la capacitación de personal es un papel fundamental para que los trabajadores tengan un mejoramiento continuo en sus actividades. Confirmando Samaniego (2017) tuvo como objetivo general diseñar indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control en la Coordinación de Postgrados de la PUCESE.

4 "Estimar la relación de los indicadores de gestión de personal y diseño en la UGEL N°09, Huaura 2022", obtuvo 0.899 Rho de Spearman, señala que existe una correlación positiva considerable. Estos resultados validan los obtenidos por Samaniego (2017) quien tuvo como objetivo general diseñar indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control. Esto se sustenta con lo señalado por Robbins & Coulter (2015) quien afirma que los indicadores de gestión constituye instrumentos que se emplean en el mejoramiento continuo.

2 "Determinar el nivel de la Capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022", la relación con la capacitación de personal es regular. Este resultado confirma lo señalado por Nassazi (2013) quien describe a la capacitación de personal como la formación de todo empleado. Lo cual es validado por la teoría de Maslow (1987) que señala que con la capacitación del personal se adquiere diversos conocimientos y habilidades para cumplir con las funciones dentro de la organización.

5 "Determinar la relación de los indicadores de gestión e implementación en la UGEL N°09, Huaura 2022", obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.928, lo cual indica que existe una correlación muy fuerte. Estos resultados confirman lo mencionado por Villagra (2015) quien señala que los resultados son significativos o relevantes para la organización. Lo anterior se valida en la teoría de los rendimientos superiores Hitt, Ireland y Hoskisson (2008) señala que, va ligado con la administración estratégica.

3 "Calcular el nivel de indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N°09, Huaura 2022", obtuvo 0.880 Rho de Spearman, lo que infiere que existe una correlación positiva considerable. Este resultado lo valida Cruz (2007) quien describe a los indicadores de como parámetros cuantitativos que se encargan de medir el comportamiento. Lo anterior lo confirma Samaniego (2017) tuvo como objetivo general diseñar indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control en la Coordinación de Postgrados de la PUCESE

6 "Contrastar la relación de los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022", obtuvo 0.974 Rho de Spearman, lo que señala que existe una correlación positiva muy fuerte. Lo que valida Bolaños (2021) quien tuvo como objetivo general determinar la relación de los indicadores de gestión en la mejora de la calidad del servicio. Este resultado lo vemos validado por lo dicho por Blake (2000) la capacitación de personal, representa un recurso dinamizador en las organizaciones.

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

VI. CONCLUSIÓN



1 Se concluye que el nivel de los indicadores de gestión en la UGEL N°09, Huaura 2022 es muy alto (33,9%), con una moda de 4.42, mediana de 4.00 y media de 4.05.

2 Se concluye que el nivel de capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022 es regular (32,1%) con una moda de 4.44, mediana de 4.00 y media de 4.02.

3 Se concluye que el nivel de indicadores de gestión y evaluación en la UGEL N°09, Huaura 2022 es positiva considerable con un Rho de Spearman de 0.880, aceptando que existe un nivel de relación significativa.

4 Se concluye que el nivel de de indicadores de gestión y diseño en la UGEL N°09, Huaura 2022 es positiva considerable con un Rho de Spearman de 0.899, aceptando que existe un nivel de relación significativa.

5 Se concluye que el nivel de de los indicadores de gestión de personal e implementación en la UGEL N°09, Huaura 2022, es positiva considerable con un Rho de Spearman de 0.928, aceptando que existe un nivel de relación significativa.

6 Se concluye que la relación entre los indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022, es positiva considerable con un Rho de Spearman de 0,974, aceptando que existe un nivel de relación significativa.

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

VI. RECOMENDACION



- Se recomienda mantener la correlación "alta", con un Rho de Spearman de 0.974 entre los indicadores de gestión y capacitación personal.
- Se recomienda, respecto al instrumento de recolección de datos (cuestionario), pasar al formato de preguntas abiertas (entrevistas)
- Se recomienda respecto a la metodología transeccional (recolección en un solo momento), pasar a la metodología longitudinal (recolección de datos en varios períodos de tiempo)
- Se recomienda al director mantener los niveles altos de medición de las variables de estudio.
- Se le recomienda fijar reuniones periódicas con los jefes de las diferentes áreas para realizar retroalimentación relacionado con el desempeño

Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N°09, Huaura 2022.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante. 

GRACIAS



Somos la universidad de los que quieren salir adelante. 



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Indicadores de gestión y capacitación de personal en la UGEL N° 09, Huaura 2022.", cuyos autores son TRINIDAD QUINTEROS DE GONZALEZ CARMEN CECILIA, MARQUEZ BRUNO IRBIN ESTEFAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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, 21 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES DNI: 18140172 ORCID: 0000-0003-2204-6635	Firmado electrónicamente por: DTORRESWR el 02- 02-2023 19:18:49

Código documento Trilce: TRI - 0525963