



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión de capacitación y desempeño laboral en el área  
administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash  
2022**

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

**AUTORES:**

García Valeriano, Leny Amalia ([orcid.org/0000-0001-5189-425X](https://orcid.org/0000-0001-5189-425X))  
Soledad Albornoz, Carmen Rosa del Pilar ([orcid.org/0000-0003-2167-8198](https://orcid.org/0000-0003-2167-8198))

**ASESOR:**

Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto ([orcid.org/0000-0002-8323-3971](https://orcid.org/0000-0002-8323-3971))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por brindarme la oportunidad de vida y ponerme en el camino del aprendizaje, a mis padres Manuel y Amalia por su amor y consejos, a mis hermanos Milagros, Lizet, Nery, Lucia y Mario por apoyar en mi desarrollo y a mi esposo Persin Jara por su amor y motivación en los momentos más difíciles de la carrera.

Leny.

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis hermanos Pablo y José Gamarra, para que a través de mi esfuerzo y dedicación pueda ser un ejemplo para ellos. Así mismo, se lo dedico a mi hermosa hija, ya que el ser mamá no me detuvo para cumplir lo que tanto anhelaba.

Carmen.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme culminar la carrera y poner en práctica mis conocimientos, a mi suegra Elelia por su cariño y comprensión, y a la universidad Cesar Vallejo, por darnos las facilidades de seguir desarrollándonos profesionalmente.

Leny.

Agradezco a Dios por su infinito amor y misericordia que tiene conmigo, y brindarme la sabiduría e inteligencia en hacer las cosas para bien.

Agradezco a mi madre Rocio Albornoz Gamarra, por su amor eterno que me ha demostrado a través de sus oraciones.

Carmen.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	11
3.1.Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN .....	12
3.3.Población, muestra, muestreo, unidad de análisis. ....	14
3.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5.Procedimientos.....	16
3.6.Método de análisis de datos.....	16
3.7.Aspectos éticos .....	16
IV.RESULTADOS.....	17
V.DISCUSIÓN .....	24
VI.CONCLUSIONES .....	28
VII.RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Nivel de Gestión de capacitación en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash.....	17
<b>Tabla 2</b> Nivel de Desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash.....	18
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad de las categorías.....	19
<b>Tabla 4</b> Relación entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en el área administrativa.....	20
<b>Tabla 5</b> Relación de la planificación, con el desempeño laboral en el área administrativa.....	21
<b>Tabla 6</b> Relación de la ejecución, con el desempeño laboral en el área administrativa.....	22
<b>Tabla 6</b> Relación de la evaluación, con el desempeño laboral en el área administrativa.....	23

## Índice de gráficos y figuras

**Figura 1** *Nivel de dimensiones de la Gestión de capacitación, en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash* ..... 17

**Figura 2** *Nivel de las dimensiones del Desempeño laboral, en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash* ..... 18

## Resumen

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022. Se elaboró bajo el enfoque cuantitativo de tipo aplicada, a través del diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacionan causal. Se estudió a la población, constituida por 35 servidores, siendo una muestra censal, se aplicó como instrumento el cuestionario, el cual fue sometido a la prueba de validez y confiabilidad. El análisis se realizó mediante la estadística descriptiva con tablas y figuras de frecuencias, y para la correlación entre variables se aplicó la estadística inferencial por medio del Coeficiente Rho de Spearman. Se obtuvieron resultados que el nivel de la variable 1 fue de 74.3% mientras que el nivel de la variable 2 fue 62.9 %; asimismo, las dimensiones de gestión de capacitación se relacionaron significativamente con el desempeño laboral con un p-valor inferior al 0.05 y finalmente, se concluye que la variable 1 tuvo una correlación significativa con la variable 2 ( $Rho = 0.980$  considerándose Significativa), aceptándose la  $H_1$ , lo que significa que mejorando la gestión de capacitación se incrementará el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Gestión de capacitación, desempeño, planificación, desarrollo, competencia.

### **Abstract**

This study aimed to determine the relationship between Training Management and job performance in the administrative area, of a government entity, Pallasca - Ancash 2022. It was developed under the quantitative approach of applied type, through the non-experimental design, of cross section and scope correlate causally. The population, made up of 35 servers, was studied, being a census sample, an instrument was applied, a questionnaire being submitted to the validity and reliability test. The analysis was carried out using descriptive statistics with frequency tables and figures, and for the correlation between variables, inferential statistics were applied through Spearman's Rho Coefficient. Results were obtained that the level of variable 1 was 74.3% while the level of variable 2 was 62.9%; likewise, the training management dimensions were significantly related to job performance with a p-value of less than 0.05 and finally, it is concluded that variable 1 had a significant correlation with variable 2 ( $Rho = 0.980$ , considered significant), accepting the  $H_1$ , which means that improving training management will increase job performance.

**Keywords:** Training management, performance, planning, development, competition.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En este estudio se consideró a la gestión de capacitación como una herramienta que aporta al nivel gubernamental como respuesta al mejoramiento del desempeño laboral para potenciar el grado de productividad del talento humano en la gestión de las instituciones públicas. Por ello, la gestión de capacitación tiene un papel muy importante antes del inicio de toda actividad a desempeñar por el personal, ya que sin esta gestión el personal y las organizaciones no alcanzarían todo su potencial, siendo una preocupación para aquellos que lideran estas instituciones, el no alcanzar los objetivos.

En el plano Internacional, según Andrade (2021) saber gestionar el talento humano es un aspecto indispensable para que las instituciones puedan alcanzar sus objetivos. Por esta razón, es necesario identificar y acompañar el desarrollo laboral de los colaboradores, en ese sentido la gestión del personal contribuirá a que exista un ambiente saludable en las instituciones ello va a repercutir en la productividad y en su desempeño. Además, los cambios que se están dando producen una mayor exigencia dentro de las organizaciones eso lleva a la necesidad de adaptarse para que las habilidades y competencias no queden obsoletas. A raíz de esto cobra mayor importancia los procesos de capacitación que permitan a los colaboradores poder adecuarse a la nueva realidad para mejorar su desempeño y sean más productivos.

A nivel nacional, Zumaeta (2018) indicó que muchas empresas utilizan una variedad de herramientas, como la capacitación, para atraer y retener profesionales talentosos en sus organizaciones. De acuerdo al último reporte que existe en el portal de Aptitus un 48% de colaboradores peruanos fueron capacitados en sus diferentes centros de trabajo, así mismo, revela que un 22% de colaboradores se les otorgó el beneficio de desarrollar su formación los cuales fueron costeados en su totalidad por su contratante, y un 16% recibieron estudios costeados parcialmente. Según información del mismo portal de búsqueda de empleo, especificó que la capacitación fue impartida en un 85% por sus colaboradores internos y solo el 10 % de los colaboradores afirman que han recibido formación por una institución externa finalizando que el 5 % a través de un sitio web o de manera virtual, con el propósito de aportar al mejoramiento del desempeño en el trabajo.

A nivel local, según Ancash Noticias (2022) el mayor activo de toda institución son sus colaboradores, razón por la cual muchas empresas y organizaciones exitosas se dan cuenta de esto y ahora entienden la importancia de invertir en talento para mejorar su desempeño. Las empresas se han dado cuenta de que capacitar a sus empleados es más costoso que reemplazarlos por nuevos empleados que necesitan capacitarse. Según la investigación, la compensación a ser entregada a la empresa puede llegar hasta el 150 % del salario anual del empleado. De acuerdo a la problemática explicada este trabajo se realizó en una entidad gubernamental del distrito de Cabana, Provincia de Pallasca de la Región Ancash. En la cual se buscó identificar el nivel de capacitación del personal, y si este guarda relación con el rendimiento y desempeño laboral que permita poder cumplir los objetivos de la entidad. Así mismo se analizó la adecuada programación de la matriz del plan de desarrollo de personas que contengan fechas u horarios acorde al personal, con temas relevantes para que les permita aplicar lo aprendido en el área de trabajo.

Por otro lado, el desempeño laboral de los colaboradores es importante, apreciándose que en el ámbito estatal se presentan dificultades en la ejecución del presupuesto. Así mismo en la distribución de la dotación de materiales educativos de forma pertinente a las IIEE, por lo que los directores realizan sus quejas y/o reclamos, por ello es necesario analizar el rendimiento de los colaboradores que realizan dichas actividades para asegurar el buen inicio del año escolar.

En consecuencia a lo anteriormente expuesto se presentó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022?; mientras que los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022?, ¿Cuál es la relación entre la ejecución y el desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022? y ¿Cuál es la relación entre la evaluación y el desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022?.

El presente trabajo se justificó teóricamente, ya que abarco aspectos teóricos que se emplea en el desarrollo de esta investigación, las cuales sirvieron para

confrontar las teorías y contrastar los resultados con otros autores. Así mismo, se justificó de manera metodológica, puesto que este estudio es de tipo aplicada y de diseño transversal no manipuló las variables, por ello se apoya en el cuestionario que sirve como instrumento para el recojo de información que posteriormente se trabajaron utilizando programas (Excel y SPSS) los cuales fueron validados para el aseguramiento de su confiabilidad y así conseguir el objetivo propuesto, de modo que pueda ser empleado por otras entidades gubernamentales. Por otro lado, se justificó de forma social, ya que el impacto de la aplicación del estudio estuvo centrado en beneficio de la población, es decir de los niños y niñas del distrito de Pallasca, ya que las propuestas servirían para mejorar en el aprendizaje de los mismos. Finalmente, se justificó de forma económica, el cual se logró maximizar los recursos del estado para el cumplimiento de las brechas educativas.

Por ello se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022; cuyos objetivos específicos son: Determinar la relación de la planificación, con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca, Ancash 2022, Determinar la relación de la ejecución, con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022, y Determinar la relación de la evaluación, con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022.

Se tuvo como hipótesis general el siguiente cuestionamiento: Existe relación significativa entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022. Así mismo la hipótesis nula: No existe una relación significativa entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes son una parte importante de la investigación, es por ello, que se recogieron los documentos más relevantes. Así mismo, la información se relacionó con las variables que son investigadas, lo cual permitió realizar un análisis más profundo en los diferentes ámbitos, internacional, nacional y local.

En el escenario Internacional, Pérez y Viaña (2019) quienes en su estudio ejecutado en la escuela de gestores municipales de la Paz-Bolivia, tuvieron como objetivo general determinar los lineamientos metodológicos del esquema del plan de capacitación de los servidores públicos, tomando como población a los participantes del curso de la EGM, eligiendo a 10 participantes como muestra dirigida según criterio de los investigadores. En su trabajo de campo utilizaron la entrevista, observación y análisis documentario para la recopilación de datos y su confiabilidad, obteniendo como resultado la carencia de conocimiento por parte del facilitador, no se cumple con el desarrollo de la capacitación según la planificación. Por ello concluyeron que se debe realizar un diagnóstico previo según necesidades de capacitación en intereses del sector público cuya planificación sea didáctica conjugando la teoría y práctica. Por otro lado, Bohórquez, et. al., (2020) en su estudio realizado en el GAD municipal del estado de Salinas-Ecuador, analizaron la dependencia de la motivación y el desempeño laboral, para fines de la investigación consideraron una población infinita conformado por los empleados municipales. Metodológicamente, se trató de un estudio probabilístico utilizando métodos combinados y alcance descriptivo para recopilar información mediante encuestas y entrevistas en donde los resultados fueron: el 25 % de los empleados están insatisfechos con las necesidades fisiológicas, el 35 % con la necesidad de poder y el 35 % con la equidad de la organización. Por último, propusieron recomendaciones acerca de la motivación para mejorar el desempeño laboral, para el crecimiento personal y organizacional. Así mismo, Suleimenova & Karamalayeva (2018) en su estudio realizado consideraron como objetivo identificar las áreas primordiales para la capacitación de funcionarios públicos en el gobierno central de Kazajstán. Considerando como población a 78 funcionarios, durante el estudio, se utilizaron como técnica una entrevista semi estructurado con preguntas abiertas y Focus Group. Obteniendo como resultado que los servidores públicos aceptan con carácter general que existe algunas diferencias entre lo que se requiere para un

desempeño laboral integral y lo que en realidad conocen, por ello los autores sugieren el desarrollo de capacitación periódica en diversas áreas como comunicación efectiva, liderazgo, planificación de presupuesto y toma de decisiones para que los servidores públicos mejoren su desempeño. Por otro lado, Spreem, et.al., (2020) examinaron la influencia de la capacitación de los empleados en los resultados fiscales en el gobierno local de Carolina del Norte. En la cual consideraron para efecto del estudio una población infinita haciendo participar al total de empleados, para su análisis utilizaron la herramienta de evaluación comparativa contrastando con aquellos gobiernos locales que no participaron de las capacitaciones. Los resultados indicaron que la capacitación de los empleados puede facilitar el uso de sistemas de evaluación comparativa del desempeño para la elección de alternativas en el ámbito estatal.

En nuestro País, Rengifo (2018), buscó explicar qué relación existe entre el "Proceso de capacitación y el desempeño laboral"; con una muestra de 120 trabajadores Administrativo, a través de un enfoque cuantitativo, llegando a concluir que hay relación significativa. Esto se demostró mediante el coeficiente de correlación de Spearman ( $\text{sig. (bilateral o } p\text{-valor)} = 0,000 < 0,05; \text{Rho} = 0,707^{**}$ ).

Así también Linares y Saavedra (2019) consideraron el objetivo general de su estudio elaborar un programa de capacitación que ayude a potenciar las capacidades laborales de los servidores que trabajan en la UGEL de Chiclayo. En donde se analizó a 80 colaboradores, los cuales se aplicó como instrumentos la entrevista y el cuestionario, arrojando el resultando en el cual la UGEL de Chiclayo no tiene establecido un Plan para capacitar y formar al talento humano puesto que los resultados arroja que el 40% del personal desconoce de la existencia de dicho plan. Donde concluyen que existe una urgencia para la implementación de una guía que sirva para desarrollar una capacitación integral puesto que la institución se encuentra en las condiciones y carencias de este plan. A su vez, Jara, et.al., (2018) buscó identificar la repercusión de la labor del personal en la mejora de la administración estatal y el desempeño de los colaboradores en el área administrativa del Ministerio de Salud (MINSA) en Lima. En donde eligieron como población infinita a los colaboradores de la sede central del MINSA. Por ello, tuvieron en consideración como técnica la encuesta, y el instrumento aplicado fue

el cuestionario. Cuyos resultados obtenidos se identificó un coeficiente  $R^2$  de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%. Llegando a una reflexión final que la repercusión de la labor del personal es apropiada, haciendo énfasis en la mejora de la administración del sector público y desempeño laboral de los servidores del sector administrativo del MINSAs.

A nivel local, Huaccha y Machado (2019) quienes en su investigación plantearon su objetivo de comprobar cómo se relacionan la capacitación y las competencias de los colaboradores de la UGEL Santa-Ancash, donde realizaron cuestionarios a 139 empleados. Se encontró que hay una correlación positiva entre capacitación y las competencias de los empleados. Por lo tanto, demostraron la hipótesis del estudio con el coeficiente de Rho Spearman de 0.781 que aportó un rango menor a 0,05. Además, el estudio informa una alta relación de sus variables, encontraron que el 47,5% de los compañeros encuestados, concluyeron que el programa de capacitación estaba en un nivel intermedio, esto quiere decir que hay una necesidad por mejorar la forma en que se dan las capacitaciones en la entidad. Además, Paredes y Tejada (2021) definieron como objetivo identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los ejecutivos de gestión administrativa y financiera de la municipalidad provincial del Santa - Ancash. En donde realizaron una encuesta como técnica de investigación y herramienta de recojo de información, se usó un cuestionario que consta de 14 preguntas para cada variable de investigación, encontrando el valor  $p$  - por debajo de 0.05, con un índice de correlación Rho de Spearman fue de 0,513, concluyendo que existe una correlación moderadamente positiva entre las variables.

El marco teórico está constituido por teorías y modelos de investigaciones previas las cuales se fundaron en base a libros, revistas y tesis relacionadas al tema que actúan como una tarea primordial y soporte en cada etapa del diseño de estudio (Herrera et al., 2018). Respecto a la gestión de capacitación y Desempeño laboral, éstas se sostienen en la teoría clásica de la administración en el cual busca mejores condiciones de trabajo a través de evaluaciones laborales y el desempeño de los colaboradores, así como las condiciones de educación y el desarrollo de capacidades.

Martínez (2005) aseveró que el concepto de gestión involucra a la palabra en inglés management, que al principio se tradujo como administración y que en la actualidad es reconocida como gestión de las organizaciones, para realizar diversas actividades para un adecuado manejo y cumplimiento de los objetivos institucionales. En tal sentido, Ramírez y Ramírez (2009) menciona que, el termino gestión radica en realizar trámites que permitan cumplir las metas trazadas. Por ello, se admite como gestión a las funciones que se desarrollan en una institución con el fin de conseguir buenos resultados.

En relación, Vallejo (2015) manifestó que la capacitación es un proceso para aumentar las cualidades en los individuos, de forma que incrementen sus producciones y contribuyan a lograr los objetivos de cada institución. Además, refiere que la capacitación aporta positivamente en la actitud de los empleados, refuerza la capacidad de análisis para afrontar los problemas, ya que ellos son el recurso más importante, por lo que también se considera como un talento de suma importancia en la institución (Gebczynska y Brajer, 2020).

Chiavenato (2011) afirmó que la formación de capacidades se logra mediante un desarrollo educativo de corta duración, que se efectúa de forma sistemática y estructurada, teniendo como resultado que los individuos obtengan las competencias y mejoras en sus habilidades sobre las metas fijadas. En cuanto a los objetivos principales del proceso se puede mencionar los siguientes: a) Educar a las personas para que se puedan desempeñar efectivamente según el perfil del cargo, b) Fomentar oportunidades para el desarrollo continuo de cada persona ya sea en la situación actual además para otros puestos de mayor importancia y complejidad, c) Mejorar las actitudes de los trabajadores, para generar un ambiente con mayor satisfacción y así como promover su motivación y facilitarles la recepción de nuevas tendencias de gestión. Así mismo menciona que el ciclo de capacitación comprende: 1) La Detección de las necesidades, 2) Los planes y/o programación de capacitación, 3) La Ejecución, y 4) Evaluación de los resultados (Keegan y Den Hart, 2018).

Por otro lado, para SERVIR (2022) la gestión de capacitación, se entiende como un proceso administrativo que gestiona el talento humano, el cual investiga la forma de maximizar el desempeño laboral de los colaboradores de las entidades

estatales, para lograr la generación de conocimientos o competencias. Por ello, se alinea al perfil según el cargo y a los objetivos estratégicos de la entidad estatal. Por lo que, para el estudio realizado se consideró el concepto de SERVIR el cual refiere al modelo de gestión de la capacitación, ya que está enfocado en la gestión administrativa de las entidades del estado, buscando la mejora del desempeño de los colaboradores del sector estatal. En consecuencia, SERVIR (2022) considera que el proceso de capacitación se constituye en tres etapas: Planificación, es la que determina las demandas de capacitación para identificar y priorizar aquellas acciones que se deberán efectuar en esta primer fase denominada Plan de desarrollo de las personas (PDP); para ello se trazan cuatro fases: Conformación del comité de planificación de la capacitación (CPC), explicación acerca de la relevancia de la capacitación, elaboración del diagnóstico para la evaluación de necesidades de capacitación y Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas. Ejecución, mediante la cual se desarrolla y supervisa las actividades de capacitación aceptadas en el PDP; y se confirma la asistencia de los trabajadores del estado. Para la asistencia en las capacitaciones del PDP, se debe llenar el formulario de compromiso, en donde se considera el valor de la capacitación y horario de duración. Evaluación, es donde se mide los resultados de capacitación ejecutadas, para mejorar el manejo de la capacitación y las decisiones correctas que se puedan tomar. Estas son evaluadas por cuatro etapas: Reacción, aprendizaje, aplicación e impacto. La selección del grado para cada ejecución de capacitación dependerá del objetivo de aprendizaje definido (Gabini, 2018).

Además, Dessler (2015), menciona que la Gestión de capacitación hace referente aquellos métodos que se usan para brindar a los colaboradores ingresantes o existentes las destrezas necesarias para que puedan ejecutar sus funciones. Esto ayudara a proporcionar un mejor entrenamiento para el cumplimiento de sus actividades encomendadas. Por su parte, Alles (2019), afirma que la gestión de capacitación es la actividad que con mayor frecuencia se utiliza para la instrucción de personas mayores. El término mayormente utilizado se conoce por lo general como curso, que es la labor donde el docente o instructor trasmite un conjunto de conocimientos a los participantes.



Como también Rojas (2018), indica que la capacitación plantea una estructuración necesaria, el cual se pretende por parte de los directivos de la organización, concientización sobre el valor de la capacitación. Las cuales deben ser implementadas por quien comparta los valores de la organización, así como también la importancia de la capacitación, que sea proactivo y que forme parte de la oficina de recursos humanos. Así también sugiere que, las etapas del proceso de capacitación deben contener: Definición e identificación de las necesidades; es decir las que son detectadas o sugeridas por algún personal (Ferrer y Pérez, 2018). Cuando las necesidades se manifiestan es porque hay interés de aprender a realizar una tarea. Esto nos lleva a determinar que es importante la identificación de las necesidades, las cuales deben ser evaluadas por su desempeño y retroalimentación, como política de crecimiento para que la calidad del producto o servicio sea mejor (Fernández et al., 2022).

En cuanto al Desempeño laboral, Chiavenato (2009), señala que es la forma como los trabajadores realizan sus labores, diligencias y deberes. El desempeño individual repercute en los resultados del equipo e institución. Un desempeño integral brinda el triunfo de la institución, por lo contrario, un desempeño deficiente no aporta valor (Krijgsheld, 2022). El comportamiento organizacional, tiene un impacto significativo por el desempeño de los individuos y equipo de la institución (Kontostavlou y Drigas, 2022). También indica que, el desempeño de la institución muestra las estrategias, tanto en métodos de enunciación como de implementación (Escobedo et al., 2019).

En cuanto a la evaluación del desempeño, Chiavenato (2011), afirmó que no se toma de manera general, sino específicamente del desempeño laboral, es decir, del comportamiento de quien lo realiza. Esta actuación es circunstancial. La evaluación de desempeño se realiza de manera sistemática en base a lo que pueda demostrar una persona en el desarrollo de sus actividades y crecimiento (Koopmans et al., 2011). Toda evaluación es entendida como un proceso que motiva, evalúa el valor, la distinción y las características positivas de un individuo (Barbosa, 2018).

Por otro lado, Agüero (2007) mencionó tres dimensiones de explicación del desempeño individual en la organización. Estos incluyen, (a) desempeño de tareas

(cuando soy capaz de completar tareas de trabajo complejas); (b) Efectividad Contextual (participo activamente en las reuniones de trabajo) y (c) Comportamiento Contraproducentes (me quejo de cosas sin importancia en el trabajo). Además, Ticahuanca y Mamani (2021), plantearon como objetivo de estudio en su investigación el desarrollo de una aproximación teórica concisa para la productividad laboral a través de sus orígenes, modelos teóricos y teoría de la medición. El inicio y desarrollo del desempeño laboral se basa en el desarrollo conceptual a través de sucesivas etapas relacionadas con la motivación y satisfacción de los empleados, la orientación al cliente y la estrategia. Un modelo teórico sostiene que la productividad tiene un rol decisivo en el uso del conocimiento de cada institución (Canossa, 2021). El desempeño se entiende como un conjunto de acciones y conductas observadas en los colaboradores que influyen en las metas organizacionales. Adicionalmente, mencionaron 3 aspectos, desempeño en las tareas, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, según el modelo de Koopmans (Castagnola, et al., 2020). Según Robbins y Coulter (2018), el desempeño es el resultado de un proceso, el cual se relaciona con la ejecución de tareas dentro del campo laboral, con la intención que se realice de manera eficiente y se pueda generar un servicio basado en la calidad.

Chung y Salas (2018), en su investigación describen que, Chiavenato planteó al desempeño laboral como el conjunto de competencias de los colaboradores en su área. Así mismo el desempeño se relaciona con la conducta y logros de los trabajadores lo cuales se unen a las habilidades y capacidades de cada uno de ellos, esto a su vez se relaciona con el ambiente laboral. Además la evaluación de desempeño se plantea por medio de aspectos estimados, los cuales son elementos operativos y actitudinales (Labrador et al., 2019). También encontramos que según la interpretación de Robbins y Judge (2009) los cuales mencionan sobre los componentes del desempeño laboral conformados por: a) El desempeño en la tarea, que es cumplir con responsabilidad las tareas asignadas con eficiencia y eficacia. b) El civismo, es el entendimiento de la empresa, respecto a las necesidades del personal, en donde se logre proponer medidas correctivas para la mejora de la organización; c) Los obstáculos a la productividad, los cuales son todas las acciones negativas que dañan a la organización, como las conductas agresivas hacia los compañeros (Cionza et al., 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

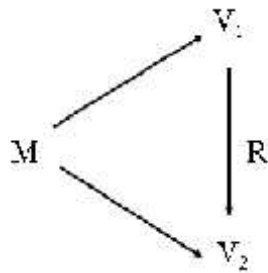
##### 3.1.1 Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada, ya que permitió dar solución a la realidad problemática. Según Rodríguez (2020), menciona que el tipo de investigación aplicada busca dar solución a un problema el cual se enfoca en llevar a la práctica las teorías generales.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

De acuerdo a lo planteado por Hernández y Mendoza (2018), describen a las variables como un grupo de casos, para determinar cuál es el nivel o modalidad en un momento dado. Sánchez, et.al., (2018), hacen referencia en su manual que la Metodología no experimental sólo observa y describe, así como se presenta en la realidad sin realizar cambios en las variables de forma directa.

Por ello, se consideró el diseño no experimental ya que no se intervino en la naturaleza del contexto a estudiar y solo se analizó a la variable en su estado natural, Así también fue transversal porque el acopio de los datos se hizo en un determinado periodo de estudio.



Donde:

M: Muestra

X: Variable gestión de capacitación

Y: Variable desempeño laboral

r: relación de gestión de capacitación en el desempeño laboral

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

Alan y Cortes (2018) mencionan que la operacionalización es el proceso que permite pasar de un estado genérico a un escenario que permita medir una variable, haciendo que la recopilación de datos esenciales sea productiva.

**Variable Independiente:** Gestión de Capacitación

**Definición conceptual:** SERVIR (2020) la capacitación es un procedimiento que contiene diversas actividades y tiene como fin perfeccionar el desempeño de los colaboradores gubernamentales, por medio del progreso en las aptitudes y capacidad intelectual, siguiendo la especialización de las funciones y objetivos planteados por la institución.

**Definición Operacional:** La variable gestión de capacitación es un atributo cualitativo y policotómico, que se puede medir desde un enfoque cuantitativo, al ser un concepto abstracto se operacionaliza para poder medir en dimensiones e ítems en una escala ordinal.

Sobre esta variable Paredes y Moreta (2020) señalan que, al planificar, ejecutar y evaluar una labor de capacitación, se puede deducir que estas etapas se interrelacionan significativamente entre ellas. Por lo tanto, se requiere analizar cada etapa e identificar el rango probable de dependencias existentes entre ellas para conocer de qué manera se da la gestión de capacitación.

#### **Indicadores:**

Dentro de la operacionalización de la variable, se muestran los siguientes indicadores:

Dimensión 1: Conformación del comité de planificación, Sensibilización, Diagnóstico de necesidades, Plan de desarrollo de personas.

Dimensión 2: Matriz de ejecución del PDP, Control de participantes, Formato de compromisos de los beneficiarios.

Dimensión 3: Nivel de reacción, Nivel de aprendizaje, Nivel de aplicación y Nivel de impacto.

**Escala de medición:** La variable del presente estudio es medida por la escala de likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

**Variable Dependiente:** Desempeño Laboral

**Definición conceptual:** Chiavenato (2011) lo define al como la obtención de resultados deseados sobre las funciones encomendadas según el perfil del colaborador y las especificaciones del cargo que ocupa, dentro de un plazo fijado por la organización en donde el colaborador tiene la oportunidad de dar a conocer sus habilidades para lograr los objetivos y labores asignados según requerimiento del puesto.

Podemos decir que el desempeño laboral es posiblemente el mérito más relevante que obtiene el trabajador, por tanto, esta característica es un componente esencial del éxito profesional.

**Definición Operacional:** Escobedo y Quiñones (2020) basándose en el modelo de Koopmans presentado en el 2013 señala que el desempeño laboral individual refiere al desempeño de tareas, contextual y comportamiento de labor contraproducente, además de ello indica que cada una de las dimensiones cuenta con un nivel de escala.

**Indicadores:**

Dentro de la operacionalización de la variable, se muestran los siguientes indicadores:

Dimensión 1: Calidad de trabajo, Planificación y organización de trabajo, Orientación hacia los resultados, Priorización, Trabajo eficiente

Dimensión 2: Voluntarismo, Persistencia, Cooperación y Cumplimiento de reglas

Dimensión 3: Negatividad excesiva, Comportamientos que dañan a la organización, Comportamientos que dañan a los compañeros y Errores intencionales

**Escala de medición:**

La variable del presente estudio es medida por la escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.**

#### **3.3.1 Población**

Según Hernández, et.al. (2014), la catalogan en base al total de individuos, quienes presentan similitud en sus características. Por tanto, en este estudio la población fue de 35 servidores responsables del departamento administrativo de la entidad gubernamental en Pallasca – Ancash.

**Criterios de inclusión:** Se incluyó de forma voluntaria a los servidores que se encuentran en el área Administrativa de la UGEL Pallasca - Ancash, debido a su asociación con el tema a investigar.

**Criterios de exclusión:** Personal docente, personal de vacaciones, personal con licencia médica y/o de maternidad.

#### **3.3.2 Muestra**

Hernández et al. (2014), precisan que es una porción de la población, de ella se recopila la información representativa de ésta. Para este caso la muestra estuvo conformada por la población en su totalidad, en otras palabras, por todos los trabajadores administrativos de la entidad gubernamental.

#### **3.3.3 Muestreo**

Hernández et al. (2014), consideran que se realiza mediante la selección de una parte específica de un conjunto de elementos o población para obtener información que permita dar respuesta a un problema de investigación. Por lo tanto, el muestreo que se ha aplicado fue no probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis: Se consideró, a los 35 trabajadores del área administrativa de la UGEL Pallasca – Ancash 2022.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Hernández, et.al., (2014) señala que se desarrollan mediante herramientas de medición. Debe ser representativa realmente de las variables del estudio, la información obtenida pasa a una base de datos para que pueda ser analizada a través del análisis estadístico sistemático. En este caso se ha usado la técnica de la encuesta con la finalidad de averiguar las diferentes opiniones de los

servidores del ámbito administrativo en la institución estatal acerca de la gestión de capacitación y el desempeño laboral.

**Instrumento:** Hernández, et al. (2014), conceptualizan que el cuestionario es el grupo de preguntas en relación a las variables estudiadas.

Por ello, se usó como instrumento el cuestionario y la escala de medición. El cuestionario está dirigido al personal administrativos de una entidad gubernamental, cuenta con tres dimensiones: Dimensión Planificación, Ejecución y Evaluación.

**Escala de Likert:** Hernández, et al. (2014), hacen mención que la escala de Likert contiene un listado de ítems presentados como datos para medir las respuestas de un individuo en tres, cinco o siete categorías. La escala de medición utilizada es: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

**Validez:** Según López et al. (2019), mediante la validez se corroboró que el instrumento mida de manera correcta lo que se desea. Para obtener un instrumento válido, se debe comparar con un instrumento ideal o estándar.

El instrumento del presente estudio, fue validado por especialistas, entre temáticos y metodólogos.

**Confiabilidad:** Medina y Verdejo (2020) refieren que es la consistencia de los puntajes o la información obtenida por un instrumento frecuentemente coordinado. Una vez realizada esta prueba mediante la ecuación de Alfa de Cronbach, se pudo corroborar que el instrumento es confiable para proceder con la medición de las variables. Respecto a la confiabilidad de esta indagación fue de 0.93 lo que indica que es confiable a nivel alto.

### **3.5. Procedimientos**

El recojo de los datos fue de manera virtual, donde se les hicieron llegar a cada Servidor, el cuestionario Google forms. El mismo que, fue programado en una fecha y hora conveniente para los participantes y con la aceptación correspondiente de la institución. Luego de obtenida la información, se tabuló en el programa de Microsoft Excel, donde fueron analizados para conseguir los resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para Boaglio, et al., (2022) la estadística descriptiva se realizó mediante el procesamiento de datos, con el objetivo de que estén organizados, tengan una mejor presentación, se puedan resumir sus características y además que se puedan observar las tendencias en su comportamiento. De acuerdo a lo mencionado en esta investigación se aplicó el método descriptivo para tener información más clara, ordenada y se pueda realizar un adecuado análisis de los resultados con la ayuda de Microsoft Excel ya que contiene recursos que permitió procesar y generar valores. Posteriormente se transfirió la base de datos recopilada al programa SPSS versión 27. Asimismo, se ejecutaron tabulaciones cruzadas. Por último, se efectuó un análisis que permitió emitir una conclusión relacionando las variables a través del Rho Spearman.

Para realizar un análisis de las variables de estudio, se utilizaron los siguientes baremos. Con la finalidad de analizar la variable de estudio, se tomó en cuenta los siguientes niveles y rangos de puntuación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se ejecutó este estudio considerando el Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, Teniendo en cuenta los artículos que indican sobre el plagio, autor, políticas y referencias. Por ende, se cumplió con los principios del derecho del autor conservando la confiabilidad en esta investigación con fines de estudios académicos. Asimismo, se menciona que durante la realización del estudio se mantuvo la confidencialidad de los participantes con fines de investigación académica tomada en cuenta en el Artículo 15, 16 y 17.



#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

Variable Gestión de capacitación

**Tabla 1**

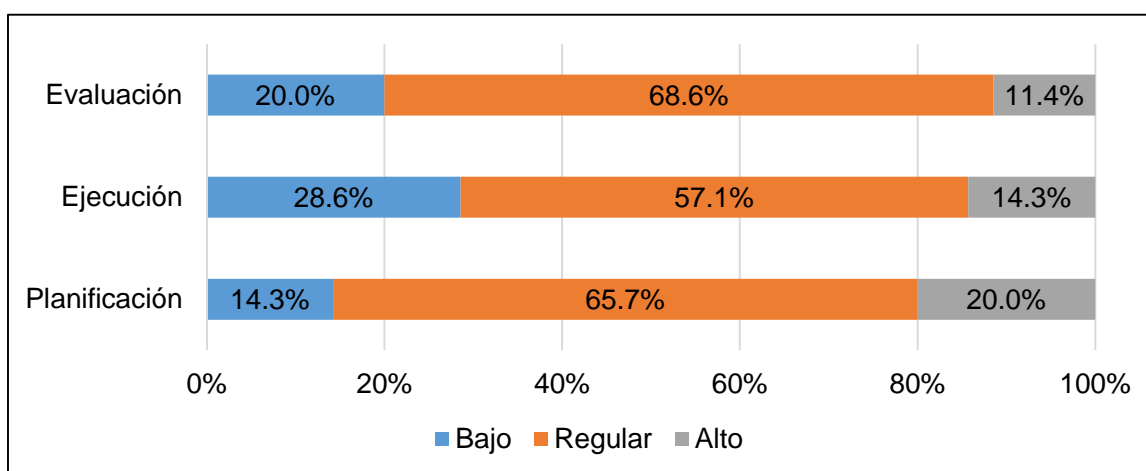
*Nivel de Gestión de capacitación en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash*

Nivel de gestión de capacitación	Servidores públicos administrativos	
	n	%
Bajo	5	14.30%
Regular	26	74.30%
Alto	4	11.40%
Total	35	100%

**Interpretación:** La tabla 8, en cuanto al nivel de capacitación se encontró que el 74% de los trabajadores administrativos se encuentran en el nivel regular, el 14.3% bajo y el 11.4% alto.

**Figura 1**

*Nivel de dimensiones de la Gestión de capacitación, en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash*



*Nota.* En el estudio participaron 35 servidores públicos del área administrativa.

**Interpretación:** La figura 1 muestra el nivel de capacitación según sus dimensiones en el área administrativa donde se evidencia que en la evaluación el 68.6% se encuentra en el nivel regular, el 20% bajo y el 11.4% alto; en la dimensión

Ejecución, el 57.1% se encuentra en el nivel regular, el 28.6% bajo y el 14.3% alto; finalmente, en la dimensión Planificación, el 65.7% se encuentra en el nivel regular, el 14.3% bajo y el 20% alto.

- Variable Desempeño Laboral

**Tabla 2**

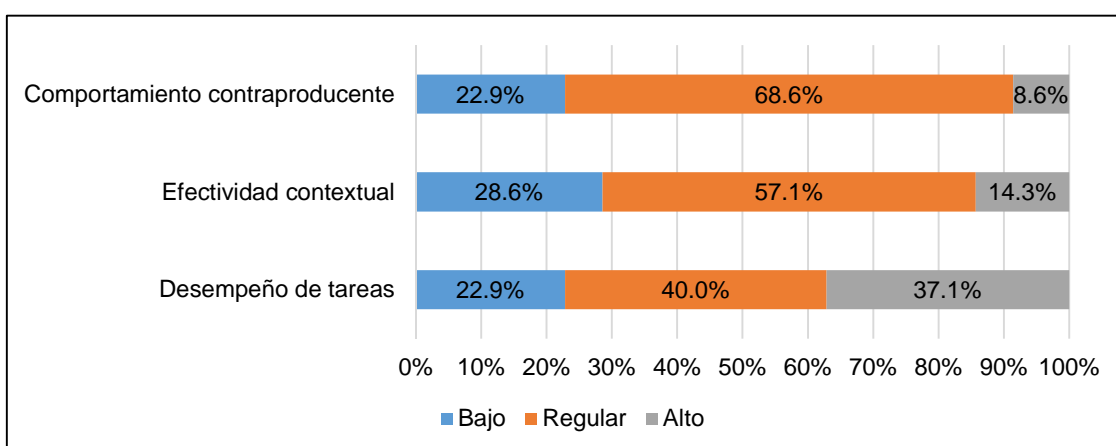
*Nivel de Desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash*

Nivel de desempeño laboral	Servidores públicos administrativos	
	n	%
Bajo	8	22.90%
Regular	22	62.90%
Alto	5	14.30%
Total	35	100%

**Interpretación:** La tabla 9, en cuanto al nivel de desempeño se evidencia que el 62.9% de los trabajadores administrativos se encuentran en el nivel regular, el 22.9% bajo y el 14.3% alto.

**Figura 2**

*Nivel de las dimensiones del Desempeño laboral, en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash*



*Nota.* En el estudio participaron 35 servidores públicos del área administrativa.

**Interpretación:** En la figura 2 se observa el nivel de las dimensiones, respecto al desempeño laboral, en el área administrativa donde se evidencia que, en el comportamiento contraproducente, el 68.6% se encuentra en el nivel regular, el 22.9% bajo y el 8.6% alto; en la dimensión Efectividad contextual, el 57.1% se encuentra en el nivel regular, el 28.6% bajo y el 14.3% alto; además, en la dimensión desempeño de tareas, el 40% se ubican en el nivel regular, el 22.9% bajo y el 37.1% alto.

### Resultados inferenciales

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de las categorías*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	0.961	35	0.242
Ejecución	0.897	35	0.003
Evaluación	0.961	35	0.239
Gestión de capacitación	0.960	35	0.234
Desempeño laboral	0.913	35	0.009

**Interpretación:** La tabla 10 muestra la prueba de normalidad mediante el estadístico de Shapiro wilk ( $n < 50$ ), en el cual se evidencia con respecto al desempeño laboral, que tiene un p-valor inferior al 5% por lo tanto se considera no normal, a diferencia de la gestión de capacitación, así como sus dimensiones tienen p-valores superiores al 5% considerándose normales, sin embargo, basta que una de las variables a correlacionar sea no normal para que la estadística sea no paramétrica.

### Objetivo General:

Determinar la relación entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022.

**Tabla 4**

*Relación entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en el área administrativa*

Rho de Spearman		Gestión de capacitación	Desempeño laboral
Gestión de capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,980**
	Sig. (bilateral)		0.000
	n	35	35
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,980**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	n	35	35

*Nota.* n=número de encuestados, sig.= significancia, n=35, sig. < 0.05

**Interpretación:** La tabla 4, respecto a la gestión de capacitación, muestra una relación de manera directa, positiva muy fuerte con una rho = 0.980 y p-valor inferior al 5% considerándose significativo. En base a estos resultados estadísticos se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Por esta razón se puede inferir una relación significativa entre la gestión de capacitación y el desempeño laboral.

### Objetivo específico 1:

Determinar la relación de la planificación, con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca, Ancash 2022.

**Tabla 5**

*Relación de la planificación, con el desempeño laboral en el área administrativa*

Rho de Spearman		Desempeño laboral	Planificació n
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,920**
	Sig. (bilateral)		0.000
	n	35	35
Planificación	Coeficiente de correlación	,920**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	n	35	35

*Nota.* n=número de encuestados, sig.= significancia, n=35, sig. < 0.05

**Interpretación:** Sometida la prueba estadística de Spearman, se evidencia que existe una relación directa positiva muy fuerte entre la planificación y el desempeño laboral, hallándose con una rho = 0.920 y p-valor inferior al 5% considerándose significativo. En base a esto se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Por esta razón se puede inferir, que hay una relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral.

### Objetivo específico 2:

Determinar la relación de la ejecución, con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022

**Tabla 6**

*Relación de la ejecución, con el desempeño laboral en el área administrativa*

Rho de Spearman		Desempeño laboral	Ejecución
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,616**
	Sig. (bilateral)		0.000
	n	35	35
Ejecución	Coeficiente de correlación	,616**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	n	35	35

*Nota.* n=número de encuestados, sig.= significancia, n=35, sig. < 0.05

**Interpretación:** Sometida la prueba estadística de Spearman, se evidencia que existe una relación directa positiva moderada entre la ejecución y el desempeño laboral, teniendo una rho = 0.616 y p-valor inferior al 5% considerándose significativo. En base a estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo que, se puede inferir que hay una relación significativa entre la ejecución y el desempeño laboral.

### Objetivo específico 3:

Determinar la relación de la evaluación, con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022

**Tabla 7**

*Relación de la evaluación, con el desempeño laboral en el área administrativa*

Rho de Spearman		Desempeño laboral	Evaluación
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,752**
	Sig. (bilateral)		0.000
	n	35	35
Evaluación	Coeficiente de correlación	,752**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	n	35	35

*Nota.* n=número de encuestados, sig.= significancia, n=35, sig. < 0.05

**Interpretación:** Sometida la prueba estadística de Spearman, se evidencia una relación directa positiva fuerte entre la evaluación y el desempeño laboral, teniendo una rho = 0.752 y p-valor inferior al 5% considerándose significativo. En base a estos resultados se puede rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por esta razón se puede inferir que hay una relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio se realizó principalmente para determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022, así como la relación de las dimensiones de la primera variable con la segunda. En el objetivo general, se notó la presencia de una relación significativa entre las variables y las dimensiones. Es necesario indicar que los resultados encontrados en este estudio corresponderían solamente al objeto de estudio y al sector educación, ya que no se podría generalizar para otro sector, no obstante, la metodología aplicada para abordar el problema planteado en esta investigación si se podría tomar en cuenta en otros estudios en el sector educación.

Respecto a los resultados del objetivo general, se logró obtener que la gestión de capacitación se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, positiva muy fuerte con una rho = 0.980 y p-valor inferior al 5% lo que permitió aceptar la  $H_1$  y rechazar la  $H_0$  (Tabla 14). Este resultado coincide con Paredes y Tejada (2021) quienes en su investigación plantearon identificar la relación entre ambas variables de los ejecutivos de gestión administrativa y financiera de la municipalidad provincial del Santa - Ancash. Ya que encontraron un p-valor por debajo de 0.05, y un Rho de Spearman de 0,513, por lo cual se pudo demostrar una correlación moderadamente positiva entre ambas. De igual manera coincide con Huaccha y Machado (2019) quienes en su investigación plantearon su objetivo de comprobar cómo se relacionan la capacitación y las competencias de los colaboradores de la UGEL Santa-Ancash, obtuvieron un Rho Spearman 47,5 % y p-valor menor a 0,05 demostrando un nivel intermedio entre las variables. Ambos autores concluyeron que el programa de capacitación estaba en un nivel intermedio, esto quiere decir que hay una necesidad por mejorar la forma en que se dan las capacitaciones en la entidad.

Esta relación se sustenta en lo mencionado por el modelo SERVIR (2022) el cual fundamenta que la gestión de capacitación es un proceso administrativo que gestiona el talento humano, el cual investiga la forma de maximizar el desempeño laboral de los servidores estatales, para lograr la generación de conocimientos o competencias, así mismo se sustenta en lo manifestado por Vallejo (2015) quién



indica que la capacitación es un proceso para aumentar las cualidades en los individuos, de forma que incrementen sus producciones y contribuyan a lograr los objetivos de cada institución. Además, la capacitación aporta positivamente en la actitud de los empleados, refuerza la capacidad de análisis para afrontar los problemas, ya que, ellos son el recurso más importante, por lo que también se considera como un talento de suma importancia en la institución. Además, Dessler (2015), menciona que la Gestión de capacitación hace referente aquellos métodos que se usan para brindar a los colaboradores ingresantes o existentes las destrezas necesarias para que puedan ejecutar sus funciones. Esto ayudara a proporcionar un mejor entrenamiento para el cumplimiento de sus actividades encomendadas. Por su parte, Alles (2019), afirma que la gestión de capacitación es la actividad que con mayor frecuencia se utiliza para la instrucción de personas mayores. El término mayormente utilizado se conoce por lo general como curso, que es la labor donde el docente o instructor trasmite un conjunto de conocimientos a los participantes.

Respecto a los resultados del primer objetivo específico, se evidencia que en la dimensión Planificación, el 65.7% se encuentra en el nivel regular, el 14.3% bajo y el 20% alto. Así mismo se pudo obtener que la planificación se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, positiva muy fuerte con una  $\rho = 0.920$  y p-valor inferior al 5% considerándose significativo (Tabla 11 y Figura 1). Este resultado coincide con Pérez y Viaña (2019) quienes en su investigación obtuvieron que existe carencia de conocimiento por parte del facilitador, no cumpliendo con el desarrollo de la capacitación según la planificación. Así mismo coincide con lo indicado por Linares y Saavedra (2019), que en sus conclusiones más importante logra evidenciar que en la UGEL de Chiclayo no se tiene establecido un Plan para capacitar puesto que sus resultados arrojan que el 40% del personal desconoce de la existencia de dicho plan. Ambos autores concluyen que existe una urgencia para la implementación de una guía que sirva para desarrollar una capacitación integral, puesto que la institución en la actualidad no posee un plan.

En consecuencia, se sustenta en lo indicado por el modelo SERVIR (2022) considera que el proceso de capacitación se constituye en tres etapas: Planificación, es la que determina las demandas de capacitación para identificar y priorizar aquellas acciones que se deberán efectuar en esta primer fase

denominada Plan de desarrollo de las personas (PDP); para ello se trazan cuatro fases: Conformación del comité de planificación de la capacitación (CPC), explicación acerca de la relevancia de la capacitación, elaboración del diagnóstico para la evaluación de necesidades de capacitación y Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas. Ejecución, mediante la cual se desarrolla y supervisa las actividades de capacitación aceptadas en el PDP; y se confirma la asistencia de los trabajadores del estado. Para la asistencia en las capacitaciones del PDP, se debe llenar el formulario de compromiso, en donde se considera el valor de la capacitación y horario de duración. Evaluación, es donde se mide los resultados de capacitación ejecutadas, para mejorar el manejo de la capacitación y las decisiones correctas que se puedan tomar. Estas son evaluadas por cuatro etapas: Reacción, aprendizaje, aplicación e impacto. La selección del grado para cada ejecución de capacitación dependerá del objetivo de aprendizaje definido (Gabini, 2018).

La etapa uno del proceso de capacitación es la planificación para la evaluación de todo este proceso, en el que se busca el desarrollo de los servidores. Es entonces que, se puede aplicar un plan detalladamente elaborado para la UGEL el cual va a permitir poder alcanzar los objetivos planteados de forma institucional. Así mismo se sustenta en lo mencionado por Rojas (2018) quien refiere que dentro de este proceso primero se debe identificar las necesidades manifiestas, las cuales se pueden evidenciar mediante la observación o en algunos casos surge de alguna opinión de los colaboradores, en el caso de este tipo de necesidades se da porque las personas desean aprender acerca de cómo ejecutar una tarea o utilizar algún instrumento o máquina, esa detección es más simple ya que el colaborador es quien sugiere alguna falta en el conocimiento o alguna capacidad, lo cual va a permitir un mejor desempeño y esto a su vez al desarrollo dentro de la organización.

Respecto a los resultados del segundo objetivo específico, se evidencia la dimensión Ejecución, el 57.1% se encuentra en el nivel regular, el 28.6% bajo y el 14.3% alto. Así mismo se obtuvo que la ejecución se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, positiva moderada con un  $\rho = 0.616$  y p-valor inferior al 5% considerándose significativo (Tabla 12 y Figura 1), Este resultado coincide con Rengifo (2018), quien en su investigación encontró una relación positiva y significativa en el proceso de capacitación y desempeño laboral, demostrado con

un Rho de Spearman de 0.707 y un p-valor inferior al 0.05, Por ello se sustenta en la teoría mencionada por Chiavenato (2011) quien indica que el ciclo de la capacitación comprende: la detección de necesidades de capacitación, Planes y programas de capacitación, ejecución de la capacitación, y evaluación de los resultados de la capacitación, así mismo en el modelo SERVIR (2022) que considera como segunda etapa la ejecución, e indica que mediante ella se desarrolla y supervisan las sesiones de capacitación aceptadas en el PDP y se confirma la asistencia de los trabajadores del Estado, y que para la asistencia en las capacitaciones del PDP, se debe llenar el formulario de compromiso, en donde se considera el valor de la capacitación y horario de duración. Esto permitirá a la UGEL ejecutar correctamente todo el proceso de supervisión de las capacitaciones.

Respecto a los resultados del tercer objetivo específico, se evidencia la dimensión de evaluación el 68.6% se encuentra en el nivel regular, el 20% bajo y el 11.4% alto. Por lo que se obtuvo que la evaluación se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, positiva fuerte con una rho = 0.752 y p-valor inferior al 5% considerándose significativo (Tabla 13 y Figura 1). Este resultado coincide con Spreem, et.al., (2020) quienes examinaron la influencia de la capacitación de los empleados y el uso de mecanismos de evaluación comparativa del desempeño para la elección de alternativas en el ámbito estatal. Esta última dimensión es muy importante para el control de la capacitación, sustentado en el modelo de SERVIR (2022) quien define que la evaluación, es donde se mide los resultados de capacitación ejecutadas, para mejorar el manejo de la capacitación y las decisiones adecuadas que se toman. Estas son evaluadas por cuatro etapas: Reacción, aprendizaje, aplicación e impacto. La selección del grado para cada ejecución de capacitación dependerá del objetivo de aprendizaje definido. La evaluación permitirá realizar cada vez un mejor proceso de capacitación en el aspecto administrativo de la UGEL.

En base al análisis realizado a la entidad estudiada, se puede evidenciar que los resultados de ambas variables se ubican en un nivel regular, lo que se debe tomar presente para elaborar el plan de capacitación con la finalidad de lograr un nivel más óptimo del desempeño laboral de los servidores.

## VI. CONCLUSIONES

En esta investigación se establecen las conclusiones que se presentan a continuación:

1. Se logró determinar una relación positiva muy fuerte entre la gestión de capacitación y el desempeño laboral en el área administrativa de la UGEL Pallasca , según el coeficiente de correlación rho de Spearman con un valor de 0,980 y p-valor inferior al 5% considerándose significativo, lo que permite deducir que, con una mejor gestión de capacitación, se podrá tener un mayor desempeño laboral de los servidores del área administrativa, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa de este estudio.
2. Se logró determinar una relación positiva muy fuerte entre la planificación y el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación rho de Spearman con un valor de 0,920 y p-valor inferior al 5% considerándose significativo, lo que permite deducir que, al tener una mejor planificación se logrará un mayor desempeño de los servidores.
3. Se logró determinar una relación positiva moderada entre la ejecución y el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación rho de Spearman con un valor de 0,616 y p-valor inferior al 5% considerándose significativo, lo que permite deducir que, al realizar una mejor ejecución, se tendrá un mayor desempeño de los servidores.
4. Se logró determinar una relación positiva fuerte entre la evaluación y el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación rho de Spearman con un valor de 0,752 y p-valor inferior al 5% considerándose significativo, lo que permite deducir que, si se realiza una mejor evaluación, se tendrá un mayor desempeño de los servidores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Realizar un programa de concientización sobre la importancia de participar en las capacitaciones, a cargo del director de la entidad gubernamental de la provincia de Pallasca, para tener la sostenibilidad en todo el proceso, de esta manera se pueda tener un mejor desempeño de los servidores que laboran en dicha entidad.
2. Planificar estrategias como incentivos, charlas y programas de capacitación, a cargo del jefe de administración en coordinación con el director de la entidad gubernamental de la provincia de Pallasca, con temáticas que le permitan al personal alcanzar la identificación con la institución a fin que pueda ver una mejora en el desempeño laboral en la institución.
3. Fomentar la ejecución de sesiones de capacitación, así mismo dotar de los recursos económicos y de herramientas adecuadas, a cargo del director y el jefe de administración de la UGEL, según ley N° 30057 del servicio civil, a fin de que se cumplan los objetivos definidos.
4. Promover una campaña de sensibilización a cargo del directorio de esta entidad, dirigida a los servidores públicos sobre la participación en la etapa de evaluación posterior a la capacitación, ya que su intervención puede lograr que se incorporen innovaciones a los programas de capacitación considerando los cambios que se originan en el entorno, como los cambios tecnológicos y otros, con el propósito de disminuir la falta de participación en las capacitaciones por motivo de sentirse amenazados al ser evaluados.

## REFERENCIAS

- Agüero, J. (2007). Teoría de la administración: un campo fragmentado Y multifacético. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 7(1). ISSN: 1669-7634. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935466001>
- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la Investigación Científica*. UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Alles, M. (2019). *Formación, Capacitación, Desarrollo*. Granica. S.A [https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi\\_askews\\_holts\\_vlebooks\\_9789878358055&context=PC&vid=51UCV\\_INST:UCV&lang=es&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,capacitaci%C3%B3n&offset=0](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_askews_holts_vlebooks_9789878358055&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,capacitaci%C3%B3n&offset=0)
- Ancash Noticias. (2022, 23 de marzo). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo de los empleados*. <https://ancashnoticias.com/2022/03/23/los-beneficios-de-la-capacitacion-y-el-desarrollo-de-los-empleados/>
- Andrade, L. (2021). *Importancia de la capacitación laboral para las Organizaciones*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-laboral-para-las-jes%C3%BAs-rodolfo>
- Autoridad Nacional de Servicio Civil [SERVIR]. (2020) *¿Qué es Gestión del Desarrollo y Capacitación?* <https://www.servir.gob.pe/que-es-gdc/>
- Autoridad Nacional de Servicio Civil [SERVIR]. (2022) Plan de desarrollo de las personas 2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2985121/PLAN%20DE%20DESARROLLO%20DE%20PERSONAS%202022%20FINAL%20-%20%28Con%20%20Firmas%29.pdf.pdf>
- Barbosa, M. (2018). Capacitación y posición social de los empleados públicos de la ciudad de México a comienzos del siglo XX. *Historia Mexicana*, 68(2), 747-783. <https://www.proquest.com/docview/2426476547/8C1CC305A2A54CDA/PQ/8>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>

- Boaglio, L., Dimitroff, M., Gonzalez, A., Ingaramo, R., Luczywo, N., Nepote, V., Pierotti, S., Zanazzi, J. y Zanazzi, J. (2022). *Probabilidad y Estadística Guía de estudio* 2022. <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/22263/Guia%20Probabilidad%20y%20Estadistica%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A. y Castagnola, C. (2020). La Capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital Infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 80-89. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667939005>
- Canossa, H. (2021). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias Administrativas*, (19), 1-12. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511667706007/>
- Cionza, E., Davis, D. y Labrador, O. (2019). Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. *COODES*, 7(2), 195-211. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2019000200195&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200195&lang=es)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* (2<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill. [https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da\\_Edicion\\_pdf](https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.* McGraw-Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chung, K. y Salas, J. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia– hospital regional docente de Trujillo 2018.* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Archivo digital. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4349/1/RE\\_ENFE\\_KAROL.CHUNG\\_JENNY.SALAS\\_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL\\_DATOS.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4349/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF)

- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Education. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. [Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO\\_GARC%C3%8DA\\_QUI%C3%91ONES\\_FLORIN\\_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Escobedo, S., Gutiérrez, A., Ángeles, M. y Gutiérrez, M. (2019). Financiamiento en la formación de profesionales de la salud desde la perspectiva del sector público, 2016-2018. *Rev.Fac.Med.Hum.* 19(4), 38-46. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/2338/2438>
- Fernández, D., Guevara, G., Dávila T. y Cruz., J (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo* 13(1), 63-63. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449870430006>
- Ferrer, M. y Pérez, M. (2018). *Capacitación a empleados de la administración pública*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Tucumán]. Archivo digital. <http://repositorio.face.unt.edu.ar:8920/bitstream/handle/123456789/44/CAPACITACI%C3%93N%20A%20EMPLEADOS%20DE%20LA%20ADMINISTRACI%C3%93N%20P%C3%9aBLICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. UAI, Editorial – Editorial Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gebczynska, A., & Brajer, R. (2020). Review of Selected Performance Measurement Models Used in Public Administration. *Administrative Sciences*, 10(4), 53-609. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110766099&origin=reflist&sort=plf-f&src=s&st1=job+performance+and+training+of+administrative+staff&sid=b033b79884593cf854e713ccbdb6f7f&sot=b&sdt=b&sl=67&s=TITLE-ABS->



KEY%28job+performance+and+training+of+administrative+staff%29&featureToggles=FEATURE\_NEW\_DOC\_DETAILS\_EXPORT:1

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>
- Herrera, F., Tomas, J., De la Hoz, E. y Morelos, J. (2018). Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial* 16(1), 47-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>
- Huaccha, F. y Machado, N. (2019). *Capacitación y competencias laborales en los colaboradores de la UGEL Santa 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40869/Huaccha\\_PFA-Machado\\_BNP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40869/Huaccha_PFA-Machado_BNP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 1-756. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Keegan, A. y Den Hart, D. (2018). ¿Hacerlo por sí mismos? Evaluación del desempeño en organizaciones basadas en proyectos, el papel de los empleados y desafíos a la teoría. *Human Resource Management Journal* 29(2), 217-237. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1748-8583.12216>
- Krijgsheld, M. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(149), 1–17. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12913-021-07357-5.pdf>
- Kontostavlou, E. y Drigas. E (2022). Entrenamiento de funciones ejecutivas y superdotación. *Centro Nacional de Investigación Científica Demokritos*, 43(1005), 1005-1014. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85121849264&origin=resultslist&sort=plf->

f&src=s&st1=capacitation&nlo=&nlr=&nls=&sid=2d75eb46e20cf465292f53be76f67538&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222022%22%2c%2c%222021%22%2c%2c%222020%22%2c%2c%222019%22%2c%2c%222018%22%2c%2b%2c%2c%22COMP%22%2c%2c%22SOC%22%2c%2c%22&sl=27&s=TITLE-ABS-KEY%28capacitation%29&relpos=3&citeCnt=1&searchTerm=&featureToggles=FEATURE\_NEW\_DOC\_DETAILS\_EXPORT:1

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., de Vet, H., & Van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, *53*(8), 856-866. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21775896/>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J. y Carvalhais, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *COODES*, *7*(1), 64-73. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2019000100064&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000100064&lang=es)
- Ley 30057 – Ley del Servicio Civil. (2020, 26 de Junio). Congreso de la República. *Diario El Peruano*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Ugpc0qovLRcJ:https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precedente-administrativo-sobre-la-adecuada-imputacion-de-la-resolucion-no-006-2020-servirtsc-1869514-1/+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Linares, M., y Saavedra, R. (2019). *Programa de capacitación para fortalecer las competencias laborales del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. *Archivo digital*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5482/Linares%20Garcia%20%26%20Saavedra%20Heredia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S. y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, *48*(2), 441-450. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>

- Martínez, C. (2005). *Teoría avanzada de organización y gestión: análisis del desarrollo de competencias en empresas colombianas (1ª ed.)*. Universidad Nacional de Colombia. [https://www.academia.edu/14727994/Teor%C3%ADa\\_avanzada\\_de\\_la\\_organizaci%C3%B3n\\_y\\_gesti%C3%B3n\\_an%C3%A1lisis\\_del\\_desarrollo\\_de\\_competencias\\_en\\_empresas\\_colombianas](https://www.academia.edu/14727994/Teor%C3%ADa_avanzada_de_la_organizaci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_an%C3%A1lisis_del_desarrollo_de_competencias_en_empresas_colombianas)
- Medina, M., y Verdejo, A (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas Alteridad. *Revista de Educación*, 15(2), 270-284. <https://www.redalyc.org/journal/4677/467763400011/html/>
- Paredes, L. y Tejada, E. (2021). Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75830/Paredes\\_RLM-Tejada\\_LEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75830/Paredes_RLM-Tejada_LEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paredes F. y Moreta, R. (2020). Actitudes hacia la investigación y autorregulación del aprendizaje en los estudiantes universitarios. *CienciAmérica*, 9 (3), 1-16. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/263/554>
- Pérez, P. y Viaña, J. (2019). Lineamientos metodológicos para el diseño del Plan de capacitación en la Administración Pública. (Estudio de caso en la Escuela de Gestores Municipales de La Paz 2014-2016). [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés Vicerrectorado]. Archivo digital. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/19347/TM319.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, C. y Ramírez, M. (2009). *Fundamentos de administración (3ª ed.)*. Ecoe Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Fundamentos-de-administraci%C3%B3n-4ed.pdf>
- Rengifo, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo\\_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración 13E*. Pearson Educación de México. <https://www.marcialpons.es/libros/administracion/9786073243377/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación México. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, D. (2020). *Investigación aplicada: características, definición, ejemplos*. Lifereder. <https://www.lifereder.com/investigacion-aplicada/>
- Rojas, F. (2018) *Capacitación y desempeño laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango)*. [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Archivo digital. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Suleimenova, G. & Karamalayeva, Z. (2018). Assessing Civil Servants Training Needs: the Case of Kazakhstan. *Public Administration Issues, Special Issue*, (5), 96–115. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000460144300008>
- Spreen, T., Afonso, W. & Gerrish, E. (2020). Can Employee Training Influence Local Fiscal Outcomes?. *The American Review of Public Administration*, 50(4–5), 401–414. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000524186400001>
- Ticahuanca, F., y Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86 - 98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. La Caracola Editores. <https://docer.com.ar/doc/x1sc01s>

Zumaeta, J. (29 de agosto de 2018). *El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación de su actual empleo.*  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/48-trabajadores-peruanos-recibio-capacitacion-actual-242979-noticia/?ref=gesr>

## ANEXOS

**ANEXO 1.** Tabla de Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE CAPACITACIÓN	Es un proceso el cual pretende que el desempeño de los trabajadores del sector público mejore, mediante la producción de competencias. El cual está relacionado con el perfil de los servidores y los propósitos de la institución. SERVIR (2022).	La Gestión de capacitación comprende 3 etapas en el ciclo del proceso de capacitaciones para lo cual estas etapas serán medidas a través de un cuestionario con preguntas cerradas.	Planificación	Conformación del comité de planificación	Escala ordinal
				Sensibilización	
				Diagnóstico de necesidades	
			Ejecución	Plan de desarrollo de personas	
				Matriz de ejecución del PDP	
				Control de participantes	
			Evaluación	Formato de compromisos de los beneficiarios	
				Nivel de reacción	
				Nivel de aprendizaje	
				Nivel de aplicación	
DESEMPEÑO LABORAL	Son todas las conductas y actitudes importantes para las metas de la institución o para la unidad de trabajo en la que labora la persona. Gabani (2018).	El desempeño laboral comprende tres dimensiones, los cuales son: (a) desempeño de tareas, (b) Efectividad Contextual y (c) Comportamiento Contraproducentes. Estos serán medidos a través de un cuestionario con preguntas cerradas.	Desempeño de tareas	Calidad de trabajo	Escala ordinal
				Planificación y organización de trabajo	
				Orientación hacia los resultados	
				Priorización	
			Efectividad contextual	Trabajo eficiente	
				Voluntarismo	
				Persistencia	
			Comportamiento contraproducente	Cooperación	
				Cumplimiento de reglas	
				Negatividad excesiva	
				Comportamientos que dañan a la organización	
				Comportamientos que dañan a los compañeros	
				Errores intencionales	

## ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral para el personal administrativo, en una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación de la <b>planificación</b>, con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca, Ancash 2022?</li> <li>¿Cuál es la relación de la <b>ejecución</b>, con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral para el personal administrativo, en una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación de la <b>planificación</b>, con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca, Ancash 2022.</li> <li>Determinar la relación de la <b>ejecución</b>, con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca, Ancash 2022.</li> </ul>	<p><b>Hi:</b></p> <p>Existe la relación entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral para el personal administrativo, en una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022</p> <p><b>H0:</b></p> <p>No existe relación entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral para el personal administrativo, en una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022.</p>	<p>Es un proceso el cual pretende que el desempeño de los trabajadores del sector público mejore, mediante la producción de competencias. El cual está relacionado con el perfil de los servidores y los propósitos de la institución. SERVIR (2022).</p> <p>Son todas las conductas y actitudes importantes para</p>	<p>GESTIÓN DE CAPACITACIÓN</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Planificación</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p> <p>Desempeño de tareas</p>	<p>Conformación del comité de planificación</p> <p>Sensibilización</p> <p>Diagnóstico de necesidades</p> <p>Plan de desarrollo de personas</p> <p>Matriz de ejecución del PDP</p> <p>Control de participantes</p> <p>Formato de compromisos de los beneficiarios</p> <p>Nivel de reacción</p> <p>Nivel de aprendizaje</p> <p>Nivel de aplicación</p> <p>Nivel de impacto</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Planificación y organización de trabajo</p>	<p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental - transversal</p> <p><b>Población:</b> 35 trabajadores administrativos</p> <p><b>Muestra:</b> 35 trabajadores administrativos</p> <p><b>Muestreo:</b> no probabilístico por conveniencia</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b> encuesta - cuestionario, validación de alfa de cronbach</p> <p><b>Análisis de datos:</b> Excel (base de datos) SPSS - Procesamiento</p>

¿Cuál es la relación de la <b>evaluación</b> , con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022?	Pallasca - Ancash 2022. Determinar la relación de la <b>evaluación</b> , con el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad gubernamental, Pallasca - Ancash 2022.	las metas de la institución o para la unidad de trabajo en la que labora la persona. Gabani (2018).	<table border="1"> <tr><td></td><td>Orientación hacia los resultados</td></tr> <tr><td></td><td>Priorización</td></tr> <tr><td></td><td>Trabajo eficiente</td></tr> <tr><td></td><td>Voluntarismo</td></tr> <tr><td>Efectividad contextual</td><td>Persistencia</td></tr> <tr><td></td><td>Cooperación</td></tr> <tr><td></td><td>Cumplimiento de reglas</td></tr> <tr><td>Comportamiento contraproducente</td><td>Negatividad excesiva</td></tr> <tr><td></td><td>Comportamientos que dañan a la organización</td></tr> <tr><td></td><td>Comportamientos que dañan a los compañeros</td></tr> <tr><td></td><td>Errores intencionales</td></tr> </table>		Orientación hacia los resultados		Priorización		Trabajo eficiente		Voluntarismo	Efectividad contextual	Persistencia		Cooperación		Cumplimiento de reglas	Comportamiento contraproducente	Negatividad excesiva		Comportamientos que dañan a la organización		Comportamientos que dañan a los compañeros		Errores intencionales
	Orientación hacia los resultados																								
	Priorización																								
	Trabajo eficiente																								
	Voluntarismo																								
Efectividad contextual	Persistencia																								
	Cooperación																								
	Cumplimiento de reglas																								
Comportamiento contraproducente	Negatividad excesiva																								
	Comportamientos que dañan a la organización																								
	Comportamientos que dañan a los compañeros																								
	Errores intencionales																								

Nota. Elaboración propia



### **ANEXO 3. DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN**

#### **Composición de Trabajadores Administrativos de la entidad gubernamental**

<b>Personal</b>	<b>Cantidad de Personal</b>	<b>Total</b>
Director	01	
Administrador	01	
Jefe de AGI	01	35
Jefe de AGP	01	
Especialistas Administrativos	31	

## ANEXO 4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario para la variable "GESTIÓN DE CAPACITACIÓN"

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

	Enunciado	N	CN	A	CS	S
Nº	Dimensión 1: Planificación	1	2	3	4	5
1	La UGEL difunde adecuadamente la conformación del Comité que Planifica las capacitaciones					
2	Los jefes de cada área son convocados por recursos humanos para proponer la temática de las capacitaciones					
3	El área responsable de las capacitaciones, una vez que las planifica, las difunde para sensibilizar a los participantes					
4	Se considera las opiniones de los trabajadores sobre el temario y los horarios de las capacitaciones para prevenir la resistencia en su participación y sensibilizarse					
5	El área de RRHH identifica las brechas de competencias del personal para el diagnóstico en la gestión de las capacitaciones					
6	El resultado de la evaluación del desempeño laboral, es difundido y utilizado para el diagnóstico de necesidades en la planificación de las capacitaciones					
7	Al finalizar cada año, se difunden en todas las áreas el plan de desarrollo laboral de las capacitaciones					
8	Existen capacitaciones previstas por MINEDU y UGEL para consensuar y participar en el plan de desarrollo del personal antes de su ejecución					
Dimensión 2: Ejecución						
9	La programación de las capacitaciones, de la matriz de ejecución se adecuan al horario del personal en fechas y lugares para llevarse a cabo					
10	La matriz de ejecución del Plan de Desarrollo de Personas, se difunde a través de los correos institucionales con recordatorios para garantizar la participación masiva					
11	Existe adecuado control en el desarrollo de las capacitaciones					
12	Los representantes de la entidad comunican con claridad las condiciones de la capacitación para lograr la certificación					
13	Los trabajadores firman un compromiso para participar en las capacitaciones					
Dimensión 3: Evaluación						
14	Considera que la reacción de los colaboradores ante la capacitación es coherente con lo aprendido para su aplicación laboral.					
15	Los conocimientos brindados y el aprendizaje del servidor, aportan al cumplimiento de los objetivos institucionales					
16	Los jefes de cada área evalúan el nivel de aplicación de los aprendizajes logrados por medio de las capacitaciones					
17	Después de las capacitaciones percibe que el impacto del servicio es adecuado					

¡Muchas gracias por su participación!

## Cuestionario para la variable "DESEMPEÑO LABORAL"

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sirvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:


Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado		N	CN	A	CS	S
Nº	Dimensión 1: Desempeño de tareas	1	2	3	4	5
1	Considera que el trabajo en equipo contribuye a la calidad laboral					
2	Considera que se aprecia su participación en la planificación y organización de las tareas					
3	Se realiza oportunamente la programación del cuadro de necesidades para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y el cierre de brechas educativas					
4	Considera que las labores a su cargo contribuyen a la orientación hacia los resultados institucionales					
5	Considera que la institución aprecia el trabajo eficiente a su cargo					
<b>Dimensión 2: Efectividad contextual</b>						
6	Considera que la institución reconoce la predisposición (voluntarismo) en el desempeño laboral					
7	Considera que la institución destaca la persistencia de su contribución laboral.					
8	Percibe usted que los esfuerzos de cooperación son apreciados por la institución					
9	Percibe usted que el cumplimiento de reglas en las funciones son apreciadas adecuadamente por la institución					
<b>Dimensión 3: comportamiento contraproducente</b>						
10	Percibe que en su área de trabajo existe negatividad por parte de sus compañeros para asumir sus funciones					
11	Si percibiera algún acto o comportamiento que dañe la organización reportaría a su jefe inmediato					
12	Percibe dentro de su área de trabajo, comportamientos negativos de sus compañeros que afecten el desempeño laboral					
13	Percibe errores intencionales de sus compañeros que infrinjan las normas dentro de su institución					

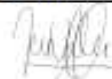
¡Muchas gracias por su participación!

## ANEXO 4. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE JUICIO DE EXPERTOS

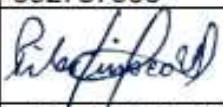
### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar la relación que existe entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash 2022.
Nombres y apellidos del experto	Elias Manuel Guarniz Vásquez
Documento de identidad	32960193
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón
Cargo	Funcionario Público
Número telefónico	985234611
Firma	
Fecha	27 / 06 / 2022

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar la relación que existe entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash 2022.
Nombres y apellidos del experto	Jean Deynis Valenzuela Najar
Documento de identidad	41104274
Colegiatura	
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Presidencia del Consejo de Ministros
Cargo	Consultor BID
Número telefónico	989149279
Firma	
Fecha	27 / 06 / 2022

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar la relación que existe entre la Gestión de capacitación y el desempeño laboral en una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash 2022.
Nombres y apellidos del experto	PILAR TINOCO USUA
Documento de identidad	31657796
Años de experiencia en el área	24 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ
Cargo	RESIDENTE DEL SISTEMA INFORMÁTICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA - SIGA
Número telefónico	992757906
Firma	
Fecha	27 / 06 / 2022

## ANEXO 5. CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

- **Coeficiente de alfa de Cronbach y nivel de confiabilidad de los Instrumentos de la Variable Gestión de Capacitación**

- **Variable: Gestión de Capacitación**

Se aplicó la siguiente ecuación:

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

Donde:

<b>K:</b> El número de ítems	17
<b>S Si<sup>2</sup>:</b> Sumatoria de las varianzas de los ítems	13.21
<b>S<sub>T</sub><sup>2</sup>:</b> La varianza de la suma de los ítems	93.40
<b>a:</b> Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.91

Obteniendo como resultado un 0.91 para la primera variable, según el rango de valores de alfa de Cronbach el instrumento es confiable.

- **Coeficiente de alfa de Cronbach y nivel de confiabilidad de los Instrumentos de la Variable Desempeño Laboral**

- **Variable: Desempeño Laboral**

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

Donde:

<b>K:</b> El número de ítems	13
<b>S Si<sup>2</sup>:</b> Sumatoria de las varianzas de los ítems	16.78
<b>S<sub>T</sub><sup>2</sup>:</b> La varianza de la suma de los ítems	119.69
<b>a:</b> Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.93

Obteniendo como resultado un 0.93 para la segunda variable, según el rango de valores de alfa de Cronbach el instrumento es confiable.

## ANEXO 6. AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

#### Datos Generales

<b>Nombre de la Organización:</b>	<b>RUC:</b> 20360536239
Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b>	
Estuardo Díaz Robles	<b>DNI:</b> 32913406

#### Consentimiento:

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

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Gestión de Capacitación y Desempeño Laboral en el área administrativa, de una entidad Gubernamental, Pallasca – Ancash 2022	
<b>Nombre del Programa Académico:</b>	
Formación para Adultos	
<b>Autores:</b>	<b>DNI:</b>
Carmen Rosa del Pilar Soledad Alborno	45612862
Leny Amalia García Valeriano	41847719

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.

Nuevo Chimbote, 06 de Julio del 2022

Firma:   
 **ESTUARDO DÍAZ ROBLES**  
DIRECTOR  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PALLASCA  
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

## AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Estuardo Díaz Robles, identificado con DNI 32913406, en mi calidad de Director de UGEL de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca con R.U.C N° 20360536239, ubicada en la ciudad de Cabana, provincia de Pallasca.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora Carmen Rosa del Pilar Soledad Albornoz identificado con DNI N° 45612862 y a la señora Leny Amalia García Valeriano identificado con DNI N° 41847719, de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Datos generales de la UGEL y la aplicación de una encuesta con la finalidad de que pueda desarrollar su  Informe estadístico,  Trabajo de Investigación,  Tesis, para optar a grado de  Bachiller, o  Título Profesional.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.



**ESTUARDO DÍAZ ROBLES**  
DIRECTOR  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA  
LOCAL PALLASCA

Firma y sello del Representante Legal

**DNI 32913406**

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Carmen Rosa del Pilar Soledad Albornoz

DNI: 45612862

Leny Amalia García Valeriano

DNI: 41847719



## ANEXO 7. RESULTADOS DE TURNITIN

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega	Fecha de publicación	Cincoasos disponibles
 3CR TURNIT   Sección I	7 dic 2022 23:07	9 dic 2022 23:07	9 dic 2022 23:07	100
Resumen				
3CR TURNIT   semana 14				
 Actualizar entregas				
Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Catificación
 Ver recibo digital	Gestión de <u>separación</u> , <u>desempeño laboral</u> en el área <u>administrativa</u> de <u>una entidad gubernamental</u> . Halleme - Agosto 2022	1075701450 9/12/2022 17:05	15% 	Enlaces Trabajo  

Activar Windows



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de capacitación y desempeño laboral en el área administrativa, de una entidad gubernamental, Pallasca – Ancash 2022", cuyos autores son SOLEDAD ALBORNOZ CARMEN ROSA DEL PILAR, GARCIA VALERIANO LENY AMALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

CHIMBOTE, 30 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO <b>DNI:</b> 17812596 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9096-2714	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 03-01- 2023 06:51:26

Código documento Trilce: TRI - 0462789