



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de capacitación y desempeño laboral en una entidad pública
de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Miñan Jimenez Yanina Jacqueline (orcid.org/0000-0002-5725-5958)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (orcid.org/0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre Trinidad, quien con mucho esfuerzo me ha sacado adelante y a pesar de las adversidades siempre ha estado a mi lado.

A mi esposo Carlos y a mi hija Laila, por su comprensión y apoyo durante mi formación académica.

Agradecimiento

A Dios, por darme la oportunidad de mejorar cada día y aprender de mis errores y de mis aciertos.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre las variables gestión de la capacitación y el desempeño laboral	21
Tabla 2. Relación entre la dimensión análisis de requerimiento de capacitación y la variable desempeño laboral	22
Tabla 3. Relación entre la dimensión planificación de capacitación y la variable desempeño laboral.....	23
Tabla 4. Relación entre la dimensión programación de la capacitación y la variable desempeño laboral.....	24
Tabla 5. Relación entre la dimensión evaluación del procedimiento de capacitación y la variable desempeño laboral.....	25
Tabla 6. Prueba de Normalidad	26
Tabla 7. Correlación de las variables gestión de capacitación y desempeño laboral	27
Tabla 8. Correlación de la dimensión análisis de requerimiento de capacitación y la variable desempeño laboral	28
Tabla 9. Correlación de la dimensión planificación de capacitación y la variable desempeño laboral.....	29
Tabla 10. Correlación de la dimensión programación de capacitación y la variable desempeño laboral.....	30
Tabla 11. Correlación de la dimensión evaluación del procedimiento de capacitación y la variable desempeño laboral	31

Resumen

El estudio buscó establecer la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una institución pública de Piura, para lo cual se desarrolló una investigación tipo básica, con un enfoque cuantitativo, presentando un diseño transversal y no experimental, con un nivel descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 35 servidores, plasmándose un estudio censal. La recolección de data se realizó mediante la encuesta, construyéndose cuestionarios estructurados en escala de Likert. En los resultados se determinó que la gestión de capacitación guarda una asociación directa y media con el desempeño laboral ($rS=,459^{**}$; Sig. = ,005). De forma descriptiva bajo la percepción de los servidores que la gestión de capacitación, se califica en niveles altos (42,9%), demuestra concordancia con los valores porcentuales del nivel alto de la variable desempeño laboral (37,1%). Asimismo, las dimensiones requerimiento, planificación, programas y evaluación de capacitación guardan relación significativa ($rS=,526^{**}$; $rS=,380^{**}$, $rS=,445^{**}$, $rS=,521^{**}$) respectivamente. Concluyó que la gestión de capacitación guarda una asociación directa y media con el desempeño laboral; es decir, la gestión de capacitación como una agrupación de procesos y actividades mejoran los intercambios de informaciones y experticia en el interior de una institución para optimizar el desempeño organizacional.

Palabras clave: Gestión de capacitación, desempeño laboral, gerencia administrativa.

Abstract

The study sought to establish the relationship between training management and job performance in a public institution in Piura, for which an applied type of research was developed, with a quantitative approach, presenting a cross-sectional and non-experimental design, with a descriptive level. correlational. The population consisted of 35 servers, reflecting a census study. The data collection was carried out through the survey, constructing structured questionnaires on a Likert scale. In the results, it was determined that training management has a direct and medium association with job performance ($rS = .459^{**}$; Sig. = .005). Descriptively, under the perception of the servers that training management is rated at high levels (42.9%), it shows agreement with the percentage values of the high level of the labor performance variable (37.1%). Likewise, the dimensions of training requirement, planning, programs and evaluation are significantly related ($rS = .526^{**}$; $rS = .380^{**}$, $rS = .445^{**}$, $rS = .521^{**}$) respectively. It concluded that training management has a direct and medium association with job performance; that is, training management as a grouping of processes and activities improves the exchange of information and expertise within an institution to optimize organizational performance.

Keywords: Training management, job performance, administrative management

I. INTRODUCCIÓN

El papel primordial que ocupa la capacitación en el alcance pleno del desarrollo de proyectos o tareas, ya que es el procedimiento a través del cual, el equipo humano de colaboradores consigue nuevos conocimientos, habilidades, herramientas, y actitudes para su interacción en el contexto de laburo; y de esta manera demostrar el cumplimiento de estándares laborales, manifestando desempeños deseados (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018).

Asimismo, actualmente las evaluaciones respecto al desempeño laboral, se ciñen a las manifestaciones de la capacidad profesional del colaborador, obtenidas a un nivel individual, en este sentido, se le por ello se le relacionado como una agrupación de procesos esenciales para conseguir el éxito organizacional (Guartán y otros, 2019).

En España, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), es la entidad que se encarga de las capacitaciones de la totalidad de empleados públicos, para su perfeccionamiento y su nivel formativo público; y con ello, espera contribuir a la transformación de la administración pública española, siendo el actor principal. Su accionar se alinea con generar compromisos sobre las capacidades del empleado público, y que éstos posean la capacidad de afrontar los desafíos de servir y generar valor público en miras de un pluralismo societario, inclusivo, abierto, independiente, participativo, diverso e interdependiente; promoviendo principios, valores, y anexos encaminados al bien común de un cambio de cultura administrativo público (Instituto Nacional de Administración Pública, 2022).

En Latinoamérica y el Caribe (ALC), se vislumbra dos modelos, que coordinan la gestión y ejecutan los procesos formativos. En muchos casos (67%) se evidencia la existencia de una única entidad, con funciones de coordinación, promoción y gestión de capacitación; por otro lado, dicha gestión se delega a departamentos o ministerios respectivos (33%). Al comparar con los países de la OCDE, la centralización de responsabilidades de entrenamiento recae en una entidad en un 31% mientras que el 69% refleja una gestión compartida. También, un 83% de naciones pertenecientes Latinoamérica, poseen una estrategia para capacitar, y se ejecuta de forma general en todo el país; mientras que Guatemala y Chile si

identifican más estrategias y éstas están diferenciadas por organismos; frente a un 64% de países de la OCDE, acorde al reporte del 2019 (OCDE, 2020).

Dentro de las políticas nacionales, que se enfocan a la modernización de la gestión pública, el pilar esencial es el servicio civil; refiriendo que el gestionar al recurso humano, es un proceso arduo en cualquiera organización, ya que los individuos, son quienes definen las metas, son las encargadas de la planificación y formulación de políticas, asignan los recursos y ejecutan los procesos. Además, se observa que los ciudadanos siempre demandan calidad en los servicios públicos; por lo cual las capacitaciones son fundamentales para la satisfacción de dichas demandas, de manera efectiva (SERVIR, 2021).

Barturen (2022) manifiesta que la gestión pública en Perú se encuentra en un proceso orientado a su fortalecimiento; el cual debe centrarse en procedimientos, estructuras y la gestión del recurso humano, y dicho mejoramiento debe ser continuo fundamentalmente en actividades formativas, para modificar el actual desempeño de los funcionarios que se basa en modelos tradicionales.

Respecto a la unidad de análisis, la Gerencia Administrativa de Piura es un Órgano de Línea del Ministerio Público, que tiene bajo su conducción e implementación las diferentes áreas, con funciones diversas, donde el asumir compromisos, devengo de gastos, formular órdenes de pago y brindar información oportuna sobre el cumplimiento a avances de proyectos y las metas; están sujetas a normativas y disposiciones de administración de la Gerencia General. A la fecha, el personal de administración no posee capacitaciones continuas, ya que por ser el área administrativa un área menor a la del sistema fiscal, por lo general las capacitaciones suelen ser para el personal abogado de la misma, dejando de lado al personal administrativo cuya profesión es diferente, así mismo, las capacitaciones en cuanto al personal administrativo se refiere por lo general son enfocadas a los profesionales que ocupan cargos de confianza, dejando de lado el perfil del puesto en el que cada trabajador se desempeña

A partir de lo señalado, se formula la siguiente pregunta general: ¿Cómo se relaciona la gestión de la capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022?; asimismo se plantean las siguientes preguntas

específicas: ¿De qué manera el análisis de requerimiento de capacitación se relaciona con el desempeño laboral?; ¿Cuál es la relación entre la planificación de capacitación con el desempeño laboral?; ¿Qué relación existe entre la programación de la capacitación con el desempeño laboral?; ¿De qué manera la evaluación del procedimiento de capacitación se relaciona con el desempeño laboral?

Bajo el sistema administrativo de gestión del recurso humano, se justifica de forma teórica la investigación, ya que este ente, es el encargado de establecer, desarrollar y ejecutar, las políticas de estado en vinculación con el servicio civil, comprendido por normas, herramientas, procedimientos, principios y recursos empleados para la gestión de recursos humanos. De manera legal, el estudio se fundamenta en la Ley Servir N° 30057, la cual regula los procesos de capacitación, pretendiendo mejorar el desempeño. De manera social, el estudio pretende fortalecer, las capacidades de los servidores públicos, para brindar servicios de calidad, y acercarse más a los objetivos de la institución.

Se ha considerado como Objetivo General: Establecer la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022. También los objetivos específicos: Determinar la relación entre el análisis de requerimiento de capacitación con el desempeño laboral; Determinar la relación entre la planificación de capacitación con el desempeño laboral; Establecer la relación entre la programación de la capacitación con el desempeño laboral; Determinar la relación entre la evaluación del procedimiento de capacitación con el desempeño laboral.

El estudio plantea como Hipótesis General: H_i La gestión de capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022. Asimismo, se plantean las siguientes hipótesis específicas: H₁ El análisis de requerimiento de capacitación guarda una relación directa con el desempeño laboral; H₂ Existe una relación directa con la planificación de capacitación y el desempeño laboral; H₃ La programación de la capacitación se relaciona de manera directa con el desempeño laboral; H₄ La evaluación del procedimiento de capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral.

II. MARCO TEORICO

El aporte de diversos trabajos previos vinculados a las variables estudiadas, cimienta el trabajo investigativo; se parte considerando a Huacon y Llanos (2021) quienes desarrollaron un análisis a la capacitación como activo, para desarrollar la organización y sobre todo el capital humano. En el método se hizo uso de lo cualitativo por medio de aplicación de entrevistas, además de lo cuantitativo utilizando la encuesta, por ende, se trató de un enfoque mixto. En los resultados, se evidencia un nivel de insatisfacción, por no cumplirse con lo planeado respecto a las capacitaciones, y que éstas no se dan de forma global a los servidores. Se concluye que, lo instaurado por la Ley del Servicio Público, lo estipulado en el Plan de capacitación Nacional, y reglamentos que hacen referencia a la capacitación no se viene cumpliendo a cabalidad y afecta el desempeño de los servidores de Ecuador.

Navarrete (2018) se centró diagnosticar los requerimientos de capacitaciones, en la búsqueda de planificar opciones factibles para atender en reemplazo de las necesidades; así como el fortalecer el desempeño de los trabajadores. El estudio empleó un enfoque mixto, utilizando una encuesta a 100 colaboradores del comercio Megamaxi. En los resultados, se evidencia un desempeño inadecuado en los colaboradores según las funciones, cuya causa es la ausencia de formación en sus funciones, debido a necesidades para fortalecer el talento humano, utilización de recursos, experiencias con el cliente, talento humano, e innovación; donde sobresalen temas específicos para su profesión y desarrollo de sus cargos. Se concluye que deben perfeccionarse los procedimientos de inducción, planes de carrera, formación continua, evaluaciones de capacitación; asimismo el empleo de estrategias para la generación de comunicaciones eficientes y efectiva en el logro de metas.

Marín y Delgado (2020) pretendieron describir los caracteres esenciales del desempeño laboral buscando la mejora de la gestión de un municipio. Se trató de un estudio documental, de tipo básica, respecto al tiempo transversal, de enfoque cualitativa. En los resultados, el 50% de los artículos científicos tienen

su enfoque en las habilidades y competencias de los servidores del municipio, mediante capacitaciones, un 30% se centra en la utilización de Tic, para el desarrollo de una gestión idónea; y el 20% su finalidad es mapear las metas institucionales, a través de métodos y empleo de coeficiencia. Llegaron a concluir que, posterior al plan de capacitaciones y desarrollar sus competencias, se percibe un impacto mínimo; aunque ello, contribuye a la reducción de tensiones en el clima institucional, que se ocasionan por cambios, también se mengua la incertidumbre, disminuyendo el nivel de rumores, con un mejor trabajo en equipo. Castagnola y otros (2020) buscaron correlacionar el desempeño laboral y la capacitación en el área de enfermería del INSN. Su método hipotético deductivo, utilizó enfoques cuantitativos, de tipo analítica básico. La muestra fue de 86 enfermeras, realizando un estudio censal en el INSN. En los resultados, se estableció que existe un nivel medio (82,6%) del desempeño. La conclusión a la que arribaron se afirmó que la capacitación guarda una significativa relación con los niveles de desempeño laboral ($\rho=0.788$) deduciendo que la correlación es muy alta.

Contreras (2022) aunó esfuerzos para establecer vínculos de relación entre el desempeño laboral y la capacitación en colaboradores de la red de Salud en Ayacucho, Puquio. La investigación fue básica, con diseño correlacional y no experimental, de tipo descriptiva. Se desarrolla un estudio censal con 30 colaboradores. En los resultados, se verifica una correlación directa y significativa con un $r=0.595$ entre las variables. También, existen resultados para las dimensiones capacidad cognitiva, afectiva, psicomotora y motivación profesional con valores de Rho 0.171, 0.476, 0.319, y 0.629 respectivamente. Lo concluyente del estudio refleja que existe una correlación positiva, directa y significativa entre las variables.

Baldini (2018) se enfocó en establecer la medida de incidencia entre las acciones de capacitación y el desempeño laboral en personal nombrado administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Se realizó un estudio relacional, de diseño no experimental, y en temporalidad transversal, aplicándose un cuestionario para 130 colaboradores. En los resultados, se pone en evidencia la existencia de un

nivel alto de correlación positiva y directa (Rho de Spearman = 0,729). Se concluyó que las acciones de capacitación se vinculan al desempeño, de igual forma los indicadores de adiestramiento, conocimiento, y valores también inciden de forma alta en el desempeño del personal nombrado de la UNTUMBES.

Bobadilla (2019) centró su análisis en la evidencia de que la capacitación incide de forma positiva en el desempeño laboral del personal de administración de una entidad pública de Lima. El marco metodológico presentó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, tipo causal. La población estuvo constituida por 60 empleados, mediante la encuesta, y como instrumento un cuestionario de 30 ítems. Se concluye que, se encontró que la capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño profesional del personal administrativo.

Puñal (2021) pretendió determinar el efecto de la gestión de la formación en el desempeño laboral en una unidad de gestión de la formación local, Cusco, 2021. La investigación fue básica, descriptiva y explicativa. Mediante el empleo de un muestreo por conveniencia se estableció a 90 trabajadores, empleando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 interrogantes. Los resultados del estudio revelaron que la variable gestión de la capacitación tiene un efecto significativo sobre la variable desempeño laboral con un valor de significación menor a 0,05 y una chi-cuadrado de 10,154. Se ha establecido que cuanto mayor sea la calificación del trabajador, más eficiente será su desempeño laboral. Los programas de capacitación han ayudado a mejorar la productividad, la eficiencia, la calidad del trabajo y la puntualidad.

Cieza y otros (2021) trató de analizar la gestión y el desempeño laboral de los empleados municipales. El método para lograr este objetivo se basa en el diseño bibliográfico y la investigación documental. Los resultados se basaron en las características de gestión y desempeño laboral de los empleados municipales. Se concluyó que, las organizaciones públicas se orientan hacia la gestión de los recursos humanos, regulada por normas legítimas, con el fin de lograr, por un lado, una buena eficiencia de los trabajadores y por ende adecuados servicios para los ciudadanos. En este sentido, los indicadores de gestión para medir y

analizar factores representativos son las capacidades, productividad, habilidades, y motivación en organizaciones públicas.

Figueroa y otros (2020) se centró en establecer cómo se relacionan las actividades educativas con el desempeño de los servidores en las oficinas del Ministerio de Agricultura en la Amazonía en el año 2019. Este fue un estudio descriptivo-relacional. Se tomó una muestra de 73 trabajadores y 16 administradores directos del servidor. Se encontró una correlación entre estas variables en la planificación de la formación y el desempeño del trabajador, encontrándose una correlación de 0,50. También existe una correlación entre el rendimiento del ejercicio y el rendimiento medio, encontrando una correlación de 0,58. Se concluye que, los trabajadores no están bien educados, su desempeño laboral también es promedio. El 62% de los trabajadores estuvo de acuerdo en que la capacitación ayuda a la eficiencia del servidor.

Desde la perspectiva teórica, en relación a la variable Gestión de la capacitación; se parte desde su conceptualización en el sector público, determinando que es un procedimiento realizado por el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que pretende la búsqueda de beneficiar los desempeños de la totalidad de servidores/as civiles, mediante el progreso de sus conocimientos y competencias específicas, alineadas a los perfiles de su función y las metas consideradas como estrategias institucionales (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2022).

Se conceptualiza como una agrupación de procesos y actividades que mejoran los intercambios de informaciones y experticia en el interior de una institución o grupo de profesionales para mejorar el desempeño organizacional o lo obtenido a partir del plan de capacitación (Briceño y otros, 2020).

Son la totalidad de acciones que ejecutan las instituciones y que refieren en incrementar las competencias de las funciones, para cumplir idóneamente en términos de calidad en sus puestos laborales y tener resultados óptimos, además incluye su evaluación y recalificaciones. De esta manera se crea, mantiene y eleva el nivel del conocimiento, destrezas y la actitud de los colaboradores asegurando un desempeño ideal (Labrador y otros, 2019).

La capacitación en su rol y fin, busca mejorar las destrezas profesionales de los colaboradores, diseñando un sistema que potencie su desarrollo global, el cual garantiza que el colaborador pueda adaptarse y ejecute sus funciones acordes a las estrategias institucionales, proporcionando un recurso humano capaz de integrarse y adecuarse en el largo plazo (Velásquez, 2022).

Las herramientas esenciales para usar en la gestión de la formación: a) herramientas relacionadas con los roles organizacionales, descripciones y especificaciones de puestos; especificaciones para planes de carrera internos; manuales de organización, métodos de trabajo y procedimientos que definen los roles de las personas que trabajan en la empresa y la carrera profesional de los empleados; b) Los sistemas de evaluación de desempeños laborales establecen comparaciones entre el desempeño real de los empleados y el desempeño esperado. Asimismo, se plantea un análisis de las procedencias de las desviaciones de conducta de los individuos, que pueden incluir la falta de habilidades; c) Los registros de personal contienen el historial de los individuos que laboran en la institución. Conjuntamente con los antecedentes personales, se registran allí la trayectoria profesional, los logros y el potencial de desarrollo individual del empleado. La utilización de estas herramientas es práctica para la gestión de la formación, ya que representan elementos apreciables para la toma de decisiones objetivas, comunicadas y transparentes en esta materia, que ayudan a hacer más efectivo el sistema de formación de la empresa. (ConexiónEsan, 2019).

Hay varios tipos diferentes de capacitación que podemos usar para involucrar a un empleado. Estos tipos suelen utilizarse en todos los pasos de un proceso de formación (orientación, formación interna, tutoría y formación externa). La capacitación utilizada acata según la cantidad de disponibilidad de recursos para la capacitación, el tipo de empresa y la prioridad que la empresa le da a la capacitación: a) Capacitación de inducción al nuevo trabajador para que reciba un trato adecuado al ingresar a la organización. Su superior debe proporcionarle información introductoria esencial; b) Capacitación laboral: este tipo de

capacitación se brinda para aumentar el conocimiento de los empleados para lograr habilidades para un trabajo específico; c) Capacitación para la promoción: esta capacitación se brinda a los empleados existentes de la empresa para prepararlos para realizar trabajos de nivel superior; d) Capacitación de actualización: desde el avance de la tecnología, el personal técnico debe actualizar su capacitación de actualización de conocimientos que se brinda a los empleados de corta duración para adaptarse a los requisitos laborales actuales (Bishnoi, 2019).

Existen seis estrategias diferentes que pueden mejorar la eficacia general de un programa de capacitación durante la etapa de planificación inicial: 1) Alinear la capacitación con los objetivos de la misión, para determinar los beneficios concretos de la capacitación, primero se deben establecer conexiones claras entre la capacitación y las metas; 2) Mejorar el desempeño de los empleados, la transferencia de capacitación apunta en última instancia a mejorar el desempeño de los empleados a través del aprendizaje y la adopción de medidas sobre ese aprendizaje; 3) Reducir el tiempo de competencia, el objetivo final de los programas de formación debe ser desarrollar alternativas para solucionar un problema de rendimiento y lograr los objetivos de la unidad de formación y de la organización; 4) Elija la combinación correcta de opciones de entrega, proceso de selección paso a paso brinda información importante sobre qué factores específicos deben recibir la mayor prioridad; 5) Considere las opciones internas frente a las externas, los consultores de capacitación externos pueden ser más rentables que el personal de capacitación interno; 6) Duplicar programas de capacitación efectivos e identificar problemas, determinar el costo y los recursos necesarios implica comparar diferentes programas de capacitación para descubrir qué ha funcionado y por qué (Milhem y otros, 2018).

La teoría neoclásica en la que se basa el estudio es una actualización de la teoría clásica que utiliza otras teorías para su aplicación en las instituciones actuales. Para la administración neoclásica se trataba de liderar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo para lograr un objetivo común. Un buen administrador es aquel que posibilita que el grupo logre sus objetivos con un mínimo de recursos.

Esta teoría se caracteriza por un análisis minucioso de los aspectos prácticos de la administración, con pragmatismo y búsqueda de resultados concretos, y no se ocupa mucho de los conceptos teóricos. Los escritores neoclásicos trataron de desarrollar sus conceptos de manera práctica y su máxima fue: "la teoría no tiene valor a menos que se lleve a la práctica". Los escritores neoclásicos se basaron en gran parte del material desarrollado por la teoría clásica, pero lo escalaron y reestructuraron para adaptarlo a las contingencias del entorno moderno y los tiempos actuales, dándole una configuración de mayor flexibilidad (Quispe, 2017).

Respecto a las dimensiones de la gestión de capacitación: a) Análisis de requerimiento de capacitación; metodología que se emplea para el descubrimiento de falencias entre un adecuado desempeño y otro inadecuado en el ámbito laboral, proporcionando un sustento que determina requerimientos institucionales y metas concretas de capacitación (López M. , 2018) b) Planificación de capacitación, es la agrupación de actividades de formación y entrenamiento de individuos, donde se trasmite nuevos conocimientos o se les refuerza, mediante prácticas o teorías (da Silva, 2021) c) programas de capacitación, son los conocimientos neófitos que son impartidos a los nuevos ingresos en el área de recursos humanos, o a un área o departamento específico, para ampliar mediante herramientas idóneas sus capacidades (Pérez, 2019) d) Evaluación del procedimiento de capacitación, se ejecuta considerando 4 niveles, que permiten la identificación de elementos relevantes para evaluar el logro de las metas de capacitación y sus aportes a la institución, siendo la reacción, aprendizaje, aplicación e impacto (Escuela de Gobierno y Gestión Pública, 2018). En relación a la variable desempeño laboral, se ha definido el desempeño laboral como la manera en que los colaboradores ejecutan las tareas propias de la organización, vinculando también el comportamiento de los trabajadores con las normas de la propia empresa (Bashir y otros, 2019).

Se entiende como el comportamiento individual, algo que la gente hace que se puede observar, que crea valor para las organizaciones y favorece a las metas institucionales. También se puede concebir como un comportamiento afín con el

alcance a un elemento de evaluación, en otras palabras, la medida en que un colaborador tiende a cumplir con las perspectivas ordinarias del desempeño organizacional (López & Quiñoa, 2022). También, el desempeño se define como resultado del comportamiento de colaboradores en resultado de sus funciones establecidas y contribuciones en relación al cargo que obedecen a un regulador entre los colaboradores y las empresas (Bautista y otros, 2020).

La teoría de la autodeterminación explica que la motivación autónoma debe ser el ingrediente necesario para un mejor desempeño. Es decir, cuando los individuos están mejor informados sobre el propósito de su trabajo y tienen un sentido de propiedad y el grado de libertad para operar (autonomía), la posibilidad de que se desempeñen mejor en el trabajo puede ser alta. La fuente de tal motivación puede deberse a los propios intereses y valores. Tiene un propósito, amplifica la energía, es agradable y proporciona suficiente racionalización para que las tareas se realicen de manera efectiva. Además, el componente intrínseco de la motivación autónoma se ha relacionado con el desempeño laboral en literatura relacionada y tipos de desempeño (Ato y otros, 2021).

La teoría de McGregor, señala en Teoría X: se basa en premisas erróneas y distorsionadas sobre la naturaleza humana; señalando que la pereza es natural en los individuos y debe ser alentado por alicientes externos; su naturaleza le hace resistirse al cambio porque anhela la seguridad. La teoría Y propone un estilo de gestión bastante democrático y participativo sustentado en valores humanos y una agrupación de suposiciones sobre la motivación. Los individuos poseen una motivación primordial, capacidad de crecimiento, estándares de comportamiento apropiados y están capacitados para adjudicarse responsabilidades de forma plena (Saavedra, 2021),

El desempeño laboral resalta en su complejidad, ya que es producto de interacciones de diversos elementos y factores determinantes para el éxito en los puestos laborales (Wayne, 2010); dicha complejidad viene generando variados puntos de vista para ser medido, coincidentemente los de mayor utilización se vinculan con las tareas individuales, lo conductual y los rasgos de los individuos (Robins & Judge, 2013).

Cuando se habla de evaluaciones del desempeño laboral, Rubén, (2022) señala que al evaluar desempeños éste se convierte en un diferenciador en la gestión del talento, pues contribuye en la institución, el trabajo en equipo y a los colaboradores. Se distinguen tres Se pueden medir tres nociones básicas: 1. Los KPI que se medirán deben basarse en data e información relevante para la función que se mide; 2. Los colaboradores deben poseer conocimiento de las metas a evaluar; y 3. La responsabilidad de evaluaciones recae sobre el mentor, siendo quien colabore con los empleados a mejorar sus habilidades.

En este sentido, Rivero (2019) muestra experiencias donde el proceso de evaluación del desempeño posee bajos niveles de unificación con los procedimientos de gestión de recursos humanos, lo que se refleja en una baja capacidad de superación, con poca superposición entre los niveles evaluativos y orientación hacia una gestión competente.

Tradicionalmente la evaluación del desempeño ha sido realizada tanto por el sujeto, como por personas con las que interactúa (Dirigentes, colaboradores, provisos) mediante la autoevaluación, o la evaluación de 360°, 180° y 90°, pero actualmente, concurre la propensión de dejar que sean los propios trabajadores, los responsables de autoevaluarse, aunque con los discernimientos planteados por la institución (Chiavenato, 2017).

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral: a) Eficiencia; McMahon (2022) señala que la eficiencia del trabajo es un valor de la eficacia con la que una fuerza laboral determinada ejecuta una tarea vinculada con la norma en ese entorno o industria. Existen diversas maneras de medir la eficiencia del trabajo, según la tipología de productos y servicios emanados y el objetivo final. Las empresas valoran de forma regular el desempeño y otros atributos para identificar las debilidades en la fuerza de trabajo, identificando dónde es posible establecer mejoras, con la finalidad de mejorar la calidad general de servicios y bienes, y reducir los costos. b) Eficacia; según Chiavenato (2019) la eficiencia se conceptualiza como la capacidad de satisfacer un requerimiento de la sociedad con los productos (bienes o servicios) que ofrece. Complementada con la

contribución de Rhoades (2018), la efectividad se entiende como el nivel en que algo logra producir un resultado deseado. Un empleado eficaz no solo trata de completar sus tareas lo más rápido posible, sino que también se esfuerza por encontrar soluciones creativas a los problemas y mejorar constantemente su desempeño para alcanzar resultados idóneos.

c) Relaciones interpersonales, es una interacción mutua entre dos o más personas. En las relaciones interpersonales, el procedimiento comunicativo es fundamental y decisivo, y estas relaciones se manejan por las leyes e entidades de la interacción social. (Castro, 2022)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se señaló que la tipología de la investigación fue básica (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018). Por lo que presentó un enfoque cuya finalidad es obtener mejores entendimientos de un contexto, fenómenos evidenciables o leyes básicas de la naturaleza, centrándose esencialmente en el progreso del conocimiento en vez de dar o buscar soluciones de problemas específicos (Moxley, 2020).

El paradigma positivista sustentó este estudio (Miranda & Ortiz, 2020); ya que mediante el método deductivo- hipotético buscó la verificación de una hipótesis a priori que por lo general se estableció de manera cuantitativa, pudiendo derivarse vinculaciones funcionales entre elementos de causa y/o explicación (variable independiente) y resultados (variable dependiente) (Park y otros, 2020)

Se esgrimió un enfoque cuantitativo como el proceso de recopilación y análisis de datos digitales. Se puede usar para encontrar patrones y promedios, hacer predicciones, probar relaciones causales y generalizar los resultados a poblaciones más grandes (Bhandari, 2020). Desde el punto de vista de Mata (2019), el enfoque cuantitativo recopila información utilizando estadísticas.

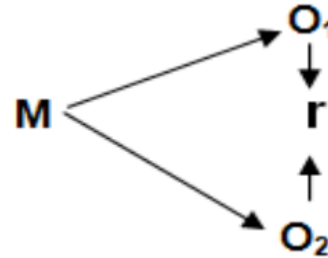
Acorde a lo expuesto por Hernández y Mendoza (2018) fue un estudio descriptivo correlacional. El nivel descriptivo se citó ya que su diseño permite proporcionar una instantánea del estado actual del contexto de problemática; mientras que estudios de correlación se diseñan para descubrir relaciones entre variables y permitir la predicción de eventos futuros a partir del conocimiento presente (Stangor & Walinga, 2019).

Del mismo modo, el diseño de la investigación fue no experimental (Pérez, 2016). La investigación correlacional se considera no experimental porque se enfoca en la relación estadística entre dos variables, pero no circunscribe el manejo deliberado de la variable independiente (Jhangiani y otros, 2019). Por tanto, el

contexto estudiado no fue manipulado en la percepción de los colaboradores de la entidad pública.

De manera final, se presentó una estimación de correlación en la que el investigador estimó las dos variables que abordó para determinar la correlación mediante correlación estadística, sin considerar las variables externas que permiten la inferencia (Mejía, 2019).

Se estableció con el esquema siguiente:



Dónde:

M: Colaboradores de una entidad pública

O1: Gestión de capacitación (X)

O2: Desempeño laboral (Y)

r: Relación de las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

La investigación consideró dos variables, bajo el enfoque cuantitativo, simbolizando valores numéricos, siendo sus resultados en base a frecuencias relativas a partir de las dimensiones y las categorías.

Variable X: Gestión de Capacitación

Definición conceptual: se define como un conjunto de procesos y actividades que mejoran el intercambio de información y experticia dentro de una organización o grupo de profesionales para mejorar el desempeño organizacional o los resultados del plan de capacitación (Briceño y otros, 2020).

Definición operacional: La variable Gestión de capacitación, se define operacionalmente mediante 4 dimensiones e indicadores respectivos que son: Análisis de requerimiento de capacitación; planificación de capacitación, programas de capacitación, evaluación del procedimiento de capacitación; las cuales fueron medidas en escala de Likert con 5 niveles (TeD: Totalmente en

desacuerdo; eD: En desacuerdo; NdANeD: Ni de acuerdo ni en desacuerdo; dA: De acuerdo; y TdA: Totalmente de acuerdo)

Indicadores:

- ✓ Competencias particulares
- ✓ Conocimiento de TIC´s
- ✓ Competencias grupales
- ✓ Acciones de capacitación
- ✓ Evaluación y propuestas de capacitación
- ✓ Diseño del plan
- ✓ Estrategias
- ✓ Presupuesto de capacitación
- ✓ Aprendizaje y desarrollo
- ✓ Evaluación de Desempeño

Variable Y: Desempeño laboral

Definición conceptual: se define como el resultado del comportamiento de los trabajadores en razón de sus actividades asignadas y aportes de acuerdo a su cargo, el cual depende de la regulación entre el trabajador y la empresa. (Bautista y otros, 2020).

Definición operacional: La variable desempeño laboral, se define operacionalmente mediante 3 dimensiones que son: eficiencia; eficacia y relaciones interpersonales las cuales fueron medidas en escala de Likert con 5 niveles (TeD: Totalmente en desacuerdo; eD: En desacuerdo; NdANeD: Ni de acuerdo ni en desacuerdo; dA: De acuerdo; y TdA: Totalmente de acuerdo)

Indicadores:

- ✓ Cumplimiento de metas
- ✓ Satisfacción de los usuarios
- ✓ Eficacia organizacional
- ✓ Conocimiento de la función
- ✓ Utilización de recursos

- ✓ Tiempo de ejecución
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Comunicación
- ✓ Clima de trabajo
- ✓ Colaboración

3.3. Población, muestra y muestreo

Desde el aporte de Bhandari (2022), es toda agrupación a quien se le realiza un análisis para extraer inferencias, no siempre se refiere a individuos, puede ser también elementos o grupos que posean características similares y que se deseen estudiar, como eventos, instituciones, objetos, especies, países, organismos, etc.

En este estudio, la gerencia administrativa, cuenta con ocho (08) jefaturas administrativas como son: Contabilidad, Tesorería, Presupuesto y Planificación, Control Patrimonial, Abastecimiento, Asesoría Legal, Tecnologías de la Información con un total de treinta y cinco (35) trabajadores administrativos.

Asimismo, una muestra estadística es una pieza o subconjunto de objetos tomados de una población estadística. una representación precisa de toda la población, y una estadística muestral idealmente sería un resumen preciso de toda la población. (López y Fachelli, 2015)

Al considerarse una población de 35 individuos, no se requirió la aplicación de una formula estadística, sino que se tomó el total de población, realizando un censo.

En cuanto a los criterios de exclusión o inclusión se relatan a partir de la definición de las peculiaridades de la muestra poblacional para la elección de la que se extraerán la data informativa (Arias y otros, 2016).

Se incluyó a los colaboradores de sexo masculino y femenino, que laboran bajo cualquier modalidad de contrato en la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En referencia a la técnica empleada, se utilizó la encuesta (Rodríguez, 2020). A partir de las dimensiones e indicadores propuestos, se desarrollaron dos cuestionarios esbozados, y estructurados para la obtención de percepciones sobre las variables, en la búsqueda de respuesta a los objetivos investigativos plasmados.

La aplicación de la encuesta se efectúa mediante la aplicación de un cuestionario, que son una agrupación de cuestionamientos de respuesta dicotómica o múltiple, permitiendo la recolección de data respecto a las variables estudiadas, bajo su criterio u opinión respecto de las mismas (Lukas, 2019)

Cuestionario: Se consideraron dos cuestionarios en correspondencia con las variables bajo enfoque, aplicándose a los 35 trabajadores de la entidad pública. Su formulación responde a una estructura (Escala de Likert) que engloban respuestas valorativas según su percepción con puntajes de 1 a 5.

En relación a la validez, los instrumentos deben ser puestos bajo el análisis de expertos para su evaluación respecto a coherencia y consistencia interna, respecto a las teorías, variables, indicadores, dimensiones. Haciendo uso de su experticia, pueden validar y aprobar la utilización de dichos cuestionarios a la muestra designada, para dar respuesta a los objetivos del estudio.

Se consideró como validadores: 1) Doctora Esther Vivas Landa (Educación); 2) Magister Juan Gómez Silva (Gestión Gubernamental); y 3) Doctora Gladys Chávez Quiñones (Gestión Pública)

El análisis de confiabilidad, evaluó el grado de que los resultados reflejen un estándar al ser aplicado en diferentes contextos, respecto de las variables bajo análisis, se empleó el coeficiente estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo valores aceptables por encima del valor de 0.7, considerado como mínimo en aceptación.

3.5. Procedimientos

Para realizar la recolección de la data, se ciñó a procedimientos marcados por dos actividades relevantes; en primera instancia se seleccionó la población a quien se va analizar para recoger información primaria; requiriendo autorización formal para dicho procedimiento, ya que se trató de una institución del estado; por ende, se redactó un oficio para solicitar autorización para la realización y aplicación de los cuestionarios a los servidores públicos en referencia de las variables, haciendo énfasis que los resultados obtenidos serán utilizados para fines estrictamente académicos, sin ánimo de generar controversias entre la institución y sus servidores.

Los instrumentos gozaron de validaciones de expertos y prueba confiabilidad, que garantizan que los resultados a obtener servirán para los propósitos investigativos. Cada instrumento fue aplicado por la investigadora, y su aplicación fue individualizada. Su estructura se sustenta en la utilización de la escala de Lickert, cuyos ítems responden a la conceptualización de los indicadores respectivos de cada dimensión de las variables. Los resultados descriptivos reflejaron categorías baja, media y alta para expresar el nivel de percepción. Los resultados incluyen un contraste entre teorías y estudios previos relacionados al contexto a estudiar. Finalmente se redactan las conclusiones del estudio y sugerencias a las diferentes áreas o dirección pertinente de la institución

3.6. Métodos de análisis de datos

La metodología para analizar la data, conlleva procedimientos ligados a la estadística descriptiva inferencial y contrastación de hipótesis mediante coeficientes de correlación; por lo cual el primer paso es realizar pruebas de normalidad, que permitieron establecer que estadístico de correlación emplear, según la demostración de la normalidad o anormalidad de las muestras.

La data se refleja en una base de datos, de las respuestas a cada instrumento aplicado, con su respectiva baremación se determinó el nivel categórico de cada

variable, mediante el procesamiento en el programa estadístico SPSS V.25. Se empleó acorde a los propósitos de la investigación la "rho" de Spearman, considerando variables cuantitativas y acorde a su valor de normalidad; teniendo en consideración un análisis bidireccional y el paradigma positivista. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras según corresponda.

3.7. Aspectos éticos

Existen cuatro aspectos que se consideraron, la generación de nuevo conocimiento que contribuya a una modificación de la realidad de las variables estudiadas que beneficie a la gestión de la institución; los resultados servirán netamente para fines académicos y resultan de gran valor para la investigadora, no se pretende generar inconvenientes entre la dirección institucional y los servidores. Tanto la dirección institucional como los servidores se encuentran informados sobre el estudio a realizar, lo que permite la aplicación de los instrumentos de forma coherente y resalta la importancia de su correcto llenado para los fines del estudio. Por último, el estudio brindó orientaciones para mejorar la gestión del recurso humano, potencia su desempeño, garantice planes de capacitación y ello se refleje en la satisfacción de los usuarios de la institución

IV. RESULTADOS

Respecto al objetivo general: Establecer la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.

Tabla 1.

Relación entre las variables gestión de la capacitación y el desempeño laboral

Nivel de Gestión de Capacitación	Nivel de Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	2,9%	1	2,9%	0	,0%	2	5,7%
Medio	0	,0%	8	22,9%	10	28,6%	18	51,4%
Alto	0	,0%	2	5,7%	13	37,1%	15	42,9%
Total	1	2,9%	11	31,4%	23	65,7%	35	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de una institución pública de Piura.

Interpretación:

La tabla 1, permite demostrar desde la percepción de los servidores que la gestión de capacitación, se califica en niveles medios (51,4%), no existiendo correspondencia con el valor porcentual de nivel alto de la variable desempeño laboral (28,6%). Sin embargo, la calificación de la gestión de capacitación en niveles altos (42,9%), demuestra concordancia con los valores porcentuales del nivel alto de la variable desempeño laboral (37,1%). Deduciendo, que existe probabilidad de un vínculo relacional entre ambas variables de manera directa.

En cuanto al objetivo específico 1: Determinar la relación entre el análisis de requerimiento de capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.

Tabla 2.

Relación entre la dimensión análisis de requerimiento de capacitación y la variable desempeño laboral

Nivel de Análisis de Requerimiento de Capacitación	Nivel de Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	0	,0%	1	2,9%	1	2,9%
Medio	1	2,9%	7	20,0%	2	5,7%	10	28,6%
Alto	0	,0%	4	11,4%	20	57,1%	24	68,6%
Total	1	2,9%	11	31,4%	23	65,7%	35	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de una institución pública de Piura.

Interpretación:

La tabla 2, permite demostrar desde la percepción de los servidores que la dimensión análisis de requerimiento de capacitación, se califica en niveles altos (68,6%), existiendo correspondencia con el valor porcentual de nivel alto de la variable desempeño laboral (57,1%). Además, la calificación de la dimensión análisis de requerimiento de capacitación se ubica en niveles medios (28,6%), demostrando concordancia con los valores porcentuales del nivel medio de la variable desempeño laboral (20,0%). Deduciendo, que existe probabilidad de vínculo relacional entre la dimensión y la variable de manera directa.

En cuanto al objetivo específico 2: Determinar la relación entre la planificación de capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.

Tabla 3.

Relación entre la dimensión planificación de capacitación y la variable desempeño laboral

Nivel de Planificación de Capacitación	Nivel de Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	2,9%	3	8,6%	1	2,9%	5	14,3%
Medio	0	,0%	6	17,1%	13	37,1%	19	54,3%
Alto	0	,0%	2	5,7%	9	25,7%	11	31,4%
Total	1	2,9%	11	31,4%	23	65,7%	35	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de una institución pública de Piura.

Interpretación:

La tabla 3, permite demostrar desde la percepción de los servidores que la dimensión planificación de capacitación, se califica en niveles medios (54,3%), no existiendo correspondencia con el valor porcentual de nivel alto de la variable desempeño laboral (37,1%). Sin embargo, la calificación de la dimensión planificación de capacitación se ubica en niveles altos (31,4%), demostrando concordancia con los valores porcentuales del nivel alto de la variable desempeño laboral (25,7%). Deduciendo, que existe probabilidad de vínculo relacional entre la dimensión y la variable de manera directa.

En cuanto al objetivo específico 3: Establecer la relación entre la programación de la capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión programación de la capacitación y la variable desempeño laboral

Nivel de Programas de Capacitación	Nivel de Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	2,9%	2	5,7%	0	,0%	3	8,6%
Medio	0	,0%	8	22,9%	15	42,9%	23	65,7%
Alto	0	,0%	1	2,9%	8	22,9%	9	25,7%
Total	1	2,9%	11	31,4%	23	65,7%	35	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de una institución pública de Piura.

Interpretación:

La tabla 4, permite demostrar desde la percepción de los servidores que la dimensión programas de capacitación, se califica en niveles medios (65,7%), no existiendo correspondencia con el valor porcentual de nivel alto de la variable desempeño laboral (42,9%). Sin embargo, la calificación de la dimensión programas de capacitación se ubica en niveles altos (25,7%), demostrando concordancia con los valores porcentuales del nivel alto de la variable desempeño laboral (22,9%). Deduciendo, que existe probabilidad de vínculo relacional entre la dimensión y la variable de manera directa.

Respecto al objetivo específico 4: Determinar la relación entre la evaluación del procedimiento de capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.

Tabla 5.

Relación entre la dimensión evaluación del procedimiento de capacitación y la variable desempeño laboral

Nivel de Evaluación de Capacitación	Nivel de Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	1	2,9%	0	,0%	1	2,9%
Medio	1	2,9%	8	22,9%	7	20,0%	16	45,7%
Alto	0	,0%	2	5,7%	16	45,7%	18	51,4%
Total	1	2,9%	11	31,4%	23	65,7%	35	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de una institución pública de Piura.

Interpretación:

La tabla 5, permite demostrar desde la percepción de los servidores que la dimensión evaluación de capacitación, se califica en niveles altos (51,7%), existiendo correspondencia con el valor porcentual de nivel alto de la variable desempeño laboral (45,7%). Además, la calificación de la dimensión evaluación de capacitación se ubica en niveles medios (45,7%), demostrando concordancia con los valores porcentuales del nivel medio de la variable desempeño laboral (22,9%). Deduciendo, que existe probabilidad de vínculo relacional entre la dimensión y la variable de manera directa.

Contrastación de hipótesis

Partiendo de la Hipótesis General:

H_i: La gestión de capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.,

H_o: La gestión de capacitación no se relaciona directamente con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.,

Tabla 6. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de Gestión de Capacitación	,304	35	,000	,745	35	,000
Nivel de Desempeño Laboral	,409	35	,000	,651	35	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Apreciación:

- En la tabla 6, a partir de una población menor a 50 datos, se elige la normalidad de Shapiro-Wilk, donde los resultados evidencian que el nivel de significancia es menor que 0,05 (Sig.= 0,000); entonces se concluye que los datos no son normales; por ende, es necesaria la aplicación de pruebas no paramétricas, eligiendo el coeficiente de Rho de Spearman

Tabla 1.*Correlación de las variables gestión de capacitación y desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de capacitación	Coefficiente de correlación	,459**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	35

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

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de una institución pública de Piura.

Interpretación y análisis:

La tabla 7, permite observar mediante el empleo del estadístico de correlación Rho de Spearman, una significancia bilateral alta menor al 0.01 (Sig. = ,005); además el valor del coeficiente señala que la correlación es directa y media entre las variables ($rS = ,459^{**}$). A partir de los valores analizados, es prudente inferir que a través de gestión de capacitación adecuadas; el desempeño de los servidores será beneficiado positivamente. Por ende, se toma la decisión de **ACEPTAR** la H_0 General.

Partiendo de la Hipótesis Específica 1: H₁ El análisis de requerimiento de capacitación guarda una relación directa con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.

Tabla 2.

Correlación de la dimensión análisis de requerimiento de capacitación y la variable desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Análisis de requerimiento de capacitación	Coeficiente de correlación	,526**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	35

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

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de una institución pública de Piura.

Interpretación y análisis:

La tabla 8, permite observar mediante el empleo del estadístico de correlación Rho de Spearman, una significancia bilateral alta menor al 0.01 (Sig. = ,001); además el valor del coeficiente señala que la correlación es directa y media entre la dimensión y la variable ($r_s = ,526^{**}$). A partir de los valores analizados, es prudente inferir que a través de un análisis de requerimiento de capacitación adecuado; el desempeño de los servidores será beneficiado positivamente. Por ende, se toma la decisión de **ACEPTAR** la Hi Específica 1.

Partiendo de la Hipótesis Específica 2: H₂ Existe una relación directa con la planificación de capacitación y el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022

Tabla 3.

Correlación de la dimensión planificación de capacitación y la variable desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación de capacitación	Coeficiente de correlación	,380*
		Sig. (bilateral)	,024
	N		35

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de una institución pública de Piura.

Interpretación y análisis:

La tabla 9, permite observar mediante el empleo del estadístico de correlación Rho de Spearman, una significancia bilateral menor al 0.05 (Sig. = ,024); además el valor del coeficiente señala que la correlación es directa y baja entre la dimensión y la variable ($r_s = ,380^*$). A partir de los valores analizados, es prudente inferir que a través de una planificación de capacitación adecuada; el desempeño de los servidores será beneficiado de manera positiva. Por ende, se toma la decisión de **ACEPTAR** la Hi Específica 2.

Partiendo de la Hipótesis Específica 3: H₃ La programación de la capacitación se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022

Tabla 4.

Correlación de la dimensión programación de capacitación y la variable desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Programación de capacitación	Coeficiente de correlación	,445**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	35

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

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de una institución pública de Piura.

Interpretación y análisis:

La tabla 10, permite observar mediante el empleo del estadístico de correlación Rho de Spearman, una significancia bilateral alta menor al 0.01 (Sig. = ,007); además el valor del coeficiente señala que la correlación es directa y media entre la dimensión y la variable ($r_s = ,445^{**}$). A partir de los valores analizados, es prudente inferir que mediante la programación de capacitación idónea; el desempeño de los servidores se verá beneficiado positivamente. Por ende, se toma la decisión de **ACEPTAR** la Hi Específica 3.

Partiendo de la Hipótesis Específica 4: H₄ La evaluación del procedimiento de capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.

Tabla 5.

Correlación de la dimensión evaluación del procedimiento de capacitación y la variable desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación del procedimiento de capacitación	Coeficiente de correlación	,521**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	35

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

Nota: Encuesta aplicada a los servidores de una institución pública de Piura.

Interpretación y análisis:

La tabla 11, permite observar mediante el empleo del estadístico de correlación Rho de Spearman, una significancia bilateral alta menor al 0.01 (Sig. = ,001); además el valor del coeficiente señala que la correlación es directa y media entre la dimensión y la variable ($r_s = ,521^{**}$). A partir de los valores analizados, es prudente inferir que mediante la evaluación del procedimiento de capacitación oportuna; el desempeño de los servidores se verá beneficiado positivamente. Por ende, se toma la decisión de **ACEPTAR** la Hi Específica 4.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, establecer la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una institución pública de Piura, se considera lo postulado por Briceño y otros (2020) quienes conceptualizan la gestión de capacitación como una agrupación de procesos y actividades que mejoran los intercambios de informaciones y experticia en el interior de una institución o grupo de profesionales para mejorar el desempeño organizacional o lo obtenido a partir del plan de capacitación. Por otro lado, el desempeño laboral, se ha definido como la manera en que los colaboradores ejecutan las tareas propias de la organización, vinculando también el comportamiento de los trabajadores con las normas de la propia empresa (Bashir y otros, 2019). En este sentido, la búsqueda de beneficiar los desempeños de la totalidad de servidores/as civiles, mediante el progreso de sus conocimientos y competencias específicas, alineadas a los perfiles de su función y las metas consideradas como estrategias institucionales (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2022).

En los resultados, desde la percepción de los servidores que la gestión de capacitación, se califica en niveles altos (42,9%), demuestra concordancia con los valores porcentuales del nivel alto de la variable desempeño laboral (37,1%). Asimismo, se estableció acorde al valor del estadístico de correlación Rho de Spearman, una significancia bilateral alta menor al 0.01 (Sig. = ,005); además se identificó a partir del valor del coeficiente una correlación directa y media entre las variables ($r_s = ,459^{**}$).

Estos resultados se cotejan con los arribados por Castagnola y otros (2020) quienes establecieron que la capacitación guarda una significativa relación con los niveles de desempeño laboral ($\rho = 0.788$) deduciendo que la correlación es muy alta. De igual modo, Contreras (2022) estableció que existen vínculos de relación entre el desempeño laboral y la capacitación en colaboradores con una correlación directa y significativa con un $r = 0.595$. Además, Baldini (2018) evidenció la existencia de un nivel alto de correlación positiva y directa (Rho de Spearman = 0,729), ya que las acciones de capacitación se vinculan al desempeño. Finalmente, Puñal (2021)

reveló en sus resultados que la variable gestión de la capacitación tiene un efecto significativo sobre la variable desempeño laboral con un valor de significación menor a 0,05 y una chi-cuadrado de 10,154.

En cuanto al objetivo específico 1, determinar la relación entre el análisis de requerimiento de capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, se consideró lo teorizado por López (2018) quien refiere que el análisis de requerimiento de capacitación; es una metodología que se emplea para el descubrimiento de falencias entre un adecuado desempeño y otro inadecuado en el ámbito laboral, proporcionando un sustento que determina requerimientos institucionales y metas concretas de capacitación. Al respecto, McMahon (2022) refiere que las empresas valoran de forma regular el desempeño y otros atributos para identificar las debilidades en la fuerza de trabajo, identificando dónde es posible establecer mejoras, con la finalidad de mejorar la calidad general de servicios y bienes, y reducir los costos.

En los resultados, desde la percepción de los servidores que la dimensión análisis de requerimiento de capacitación, se califica en niveles altos (68,6%), existiendo correspondencia con el valor porcentual de nivel alto de la variable desempeño laboral (57,1%). Asimismo, se estableció acorde al valor del estadístico de correlación Rho de Spearman, una significancia bilateral alta menor al 0.01 (Sig. = ,001); además se identificó a partir del valor del coeficiente una correlación directa y media entre la dimensión y la variable ($r_s = ,526^{**}$).

Los resultados se comparan con lo definido por Marín y Delgado (2020) quienes establecieron que el enfoque de capacitación se centra en las habilidades y competencias de los servidores del municipio, un 30% en TIC's; y el 20% en mapear las metas institucionales. Por su parte, Cieza y otros (2021) determinó que los indicadores de gestión de capacitación, se basan en medir y analizar los requerimientos de capacidades, productividad, habilidades, y motivación en organizaciones públicas. Finalmente, los resultados no concuerdan con lo investigado por Huacón y Llanos (2021) quienes señalan que lo instaurado por la Ley del Servicio Público, mediante el Plan de capacitación Nacional, y reglamentos

que hacen referencia a la capacitación no se viene cumpliendo a cabalidad y afecta el desempeño de los servidores de Ecuador.

En relación al objetivo específico 2, determinar la relación entre la planificación de capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, se empieza con el aporte de Da Silva (2021) quien refiere que la planificación de capacitación, es la agrupación de actividades de formación y entrenamiento de individuos, donde se trasmite nuevos conocimientos o se les refuerza, mediante prácticas o teorías.

En los resultados, desde la percepción de los servidores que la dimensión planificación de capacitación se ubica en niveles altos (31,4%), demostrando concordancia con los valores porcentuales del nivel alto de la variable desempeño laboral (25,7%). Asimismo, se estableció acorde al valor del estadístico de correlación Rho de Spearman, una significancia bilateral alta menor al 0.05 (Sig. = ,024); además se identificó a partir del valor del coeficiente una correlación directa y baja entre la dimensión y la variable ($r_s = ,380^*$).

Lo que se puede comparar con los resultados concluyentes de Navarrete (2018) quien determinó que deben perfeccionarse los procedimientos de inducción, planes de carrera, formación continua, evaluaciones de capacitación; asimismo el empleo de estrategias para la generación de comunicaciones eficientes y efectiva en el logro de metas.

En cuanto al objetivo específico 3, establecer la relación entre la programación de la capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, lo teorizado por Pérez (2019) quien establece que los programas de capacitación, son los conocimientos neófitos que son impartidos a los nuevos ingresos en el área de recursos humanos, o a un área o departamento específico, para ampliar mediante herramientas idóneas sus capacidades. Además, se complementa con lo expresado por Castro (2022) señalando que el procedimiento comunicativo es fundamental y decisorio, y estas relaciones se manejan por las leyes e entidades de la interacción social.

En los resultados, desde la percepción de los servidores que la dimensión programas de capacitación se ubica en niveles altos (25,7%), demostrando

concordancia con los valores porcentuales del nivel alto de la variable desempeño laboral (22,9%). Asimismo, se estableció acorde al valor del estadístico de correlación Rho de Spearman, una significancia bilateral alta menor al 0.01 (Sig. = ,007); además se identificó a partir del valor del coeficiente una correlación directa y media entre la dimensión y la variable ($r_s = ,445^{**}$).

Esto se compara con los resultados de Puñal (2021) quien determinó que los programas de capacitación han ayudado a mejorar la productividad, la eficiencia, la calidad del trabajo y la puntualidad. Se ha establecido que cuanto mayor sea la calificación del trabajador, más eficiente será su desempeño laboral. También, Bobadilla (2019) concluyó que, se encontró que la capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño profesional del personal administrativo.

Respecto al objetivo específico 4, determinar la relación entre la evaluación del procedimiento de capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, se consideró el concepto referido que explica que la evaluación del procedimiento de capacitación, se ejecuta considerando 4 niveles, que permiten la identificación de elementos relevantes para evaluar el logro de las metas de capacitación y sus aportes a la institución, siendo la reacción, aprendizaje, aplicación e impacto (Escuela de Gobierno y Gestión Pública, 2018). Considerando el aporte de Labrador y otros (2019) quien indica que, de esta manera se crea, mantiene y eleva el nivel del conocimiento, destrezas y la actitud de los colaboradores asegurando un desempeño ideal.

En los resultados, desde la percepción de los servidores que la dimensión evaluación de capacitación, se califica en niveles altos (51,7%), existiendo correspondencia con el valor porcentual de nivel alto de la variable desempeño laboral (45,7%). Asimismo, se estableció acorde al valor del estadístico de correlación Rho de Spearman, una significancia bilateral alta menor al 0.01 (Sig. = ,001); además se identificó a partir del valor del coeficiente una correlación directa y media entre la dimensión y la variable ($r_s = ,521^{**}$).

Estos se comparan con los alcanzados por Marín y Delgado (2020) quienes concluyeron que, posterior al plan de capacitaciones y desarrollar sus

competencias, se percibe un impacto mínimo; aunque ello, contribuye a la reducción de tensiones en el clima institucional, que se ocasionan por cambios, también se mengua la incertidumbre, disminuyendo el nivel de rumores, con un mejor trabajo en equipo. Asimismo, Figueroa y otros (2020) determinaron una correlación entre estas variables en la planificación de la formación y el desempeño del trabajador, encontrándose una correlación de 0,50. Concluyendo que, los trabajadores no están bien educados, y su desempeño laboral también es promedio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que la gestión de capacitación guarda una asociación directa y media con el desempeño laboral ($rS= ,459^{**}$; Sig. = ,005). Asimismo, ambas variables se perciben según los servidores en niveles altos. En este sentido, si existe una gestión de capacitación adecuada, el desempeño laboral se verá beneficiado positivamente.
2. Se concluyó que la dimensión análisis de requerimiento de capacitación evidencia un vínculo directo y medio con el desempeño laboral ($rS= ,526^{**}$; Sig. = ,001). Además, tanto la dimensión como la variable acorde a lo percibido por los servidores se ubican en niveles altos. Por ende, mediante un análisis idónea de las necesidades de capacitación; el desempeño específico de los servidores se beneficiará de manera positiva.
3. Se concluyó que la dimensión planificación de capacitación evidencia un vínculo directo y de baja significancia con el desempeño laboral ($rS= ,380^{*}$; Sig. = ,024). Además, tanto la dimensión como la variable acorde a lo percibido por los servidores se ubican en niveles altos. Por ende, a través de una planificación de capacitación adecuada; el desempeño de los servidores será beneficiado de manera positiva.
4. Se concluyó que la dimensión programas de capacitación evidencia un vínculo directo y de media significancia con el desempeño laboral ($rS= ,445^{**}$; Sig. = ,007). Además, tanto la dimensión como la variable acorde a lo percibido por los servidores se ubican en niveles altos. Por ende, mediante la programación de capacitación idónea; el desempeño de los servidores se verá beneficiado positivamente.
5. Se concluyó que la dimensión evaluación de capacitación evidencia un vínculo directo y de media significancia con el desempeño laboral ($rS= ,521^{**}$; Sig. = ,001). Además, tanto la dimensión como la variable acorde a lo percibido por los servidores se ubican en niveles altos. Por ende, a través de la evaluación del procedimiento de capacitación oportuna; el desempeño de los servidores se verá beneficiado de forma positiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente y jefe del área de potencial humano, se le recomienda realizar una gestión de capacitación, con coordinación con cada área específica, sobre las necesidades del recurso humano, realizar una planificación participativa con los jefes de área, y sistematizar una programación que se ajuste a las prioridades de conocimiento, y el presupuesto destinado, finalmente ejecutar controles que verifiquen los niveles de aprendizaje mediante evaluaciones de desempeño graduales.
2. Al gerente de la gerencia administrativa, se recomienda ahondar en el conocimiento de las necesidades de competencias específicas de los servidores, fortalecer el conocimiento de Tic's, sobre todo de las plataformas empleadas en el sistema, y potenciar la sinergia grupal, para un compromiso idóneo que apunte al logro de los objetivos señalados
3. Al gerente de la gerencia administrativa, se le sugiere formar comités según áreas específicas para diseñar una pre planificación, que sea propuesta y avalada por la dirección, que priorice las necesidades de conocimiento relevante, de forma consensuada, en términos de tiempo, y fechas propicias.
4. El jefe del área de potencial humano, debe identificar estrategias de sensibilización para que mejorar el compromiso de los servidores en los eventos de formación y capacitación; para que el aprendizaje se reciba de manera oportuna, y el impacto genere una reacción a la mejora de los desempeños individuales y grupales en la institución.
5. El jefe del área de potencial humano, debe verificar los niveles de aprendizaje luego de las capacitaciones, fomentar la retroalimentación, y garantizar que se está contribuyendo al desarrollo profesional del servidor de forma efectiva, por ende, elegir una estrategia adecuada para evaluar el potencial humano.

REFERENCIAS

- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Ato, J., Ofosu, E., Afrakomah, R., & Evergreen, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(30), 14-29. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Baldini, F. (2018). *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Tumbes.* <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/236>
- Barturen, D. (2022). *La capacitación de funcionarios públicos y la gestión pública por resultados. [Tesis de licenciatura] Universidad Inca Garcilazo de la Vega.* http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6095/CARATULA_DAVID%20RICARDO%20BARTUREN%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2019). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1021-1031. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bhandari, P. (12 de Junio de 2020). *What Is Quantitative Research? | Definition, Uses & Methods.* <https://www.scribbr.com/methodology/quantitative-research/>
- Bhandari, P. (19 de Setiembre de 2022). *Population vs. Sample | Definitions, Differences & Examples.* <https://www.scribbr.com/methodology/population-vs-sample/>

- Bishnoi, P. (25 de Julio de 2019). *Types of Training in HRM*.
<https://www.economicdiscussion.net/human-resource-management/employee-training/types-of-training-in-hrm/31638>
- Bobadilla, E. (2019). *Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27085>
- Briceño, B., Strand, K., & Marshall, M. (2020). *La gestión del conocimiento: recursos y oportunidades*. Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/gestion-conocimiento-recursos/>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., & Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(3), 80-89. <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.69>
- Castro, S. (12 de Agosto de 2022). *Relaciones interpersonales...mejor o peor pero ¡relacionémonos!* Instituto Europeo de Psicología Positiva.
<https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/#Definicion>
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- ConexiónEsan. (5 de Agosto de 2019). *Gestión y control de capacitación*. ESAN Business. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-y-control-de-capacitacion>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación, y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica*. Reglamento RENACYT.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Contreras, Z. (2022). *Capacitación y Desempeño Laboral en trabajadores de la Red de Salud Puquio Ayacucho 2021*. [Tesis de maestría] Universidad César

Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82369/Contreras_RZO-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

da Silva, D. (17 de Febrero de 2021). *Plan de capacitación: organiza, idea y aplica en tu negocio*. Blog de Zendesk. <https://www.zendesk.com.mx/blog/plan-de-capacitacion/>

Escuela de Gobierno y Gestión Pública. (13 de Julio de 2018). *¿Cómo evaluar los resultados de una capacitación en una entidad pública?* R&C Consulting. <https://rc-consulting.org/blog/2018/07/como-evaluar-los-resultados-de-una-capacitacion-en-una-entidad-publica/>

Figuroa, A., Hidalgo, I., & Maco, J. (2020). Derecho de Capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *Revista Digital gobierno y Gestión Pública*, 7(2), 91 - 106. <https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.07>

Gómez, Á. (10 de Octubre de 2018). *¿Qué es y para qué sirve el muestreo estadístico?*. Fundación para la investigación social avanzada. <https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/>

Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 13-27. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Huacon, K., & Llanos, M. (2021). La capacitación, activo para alcanzar el desarrollo organizacional y del capital humano en las instituciones públicas: Coordinación Zonal 5 – Salud – Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 8(5), 19–39. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.85.542>

Instituto Nacional de Administración Pública. (2022). *Agenda 2030: I Plan de formación del INAP en objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) y agenda 2030*. Ministerio de Hacienda y Función Pública. España. <https://www.inap.es/documents/10136/1818260/I+Plan+de+formaci%C3%B3n+del+INAP+en+Objetivos+para+el+Desarrollo+Sostenible+%28ODS%29>

+y+Agenda+2030+2022+%E2%80%93+2025/b49618ca-431d-95af-24e7-a878ac0c2bcc

- Jhangiani, R., Chiang, I.-C., Cuttler, C., & Leighton, D. (5 de Agosto de 2019). *Overview of Non-Experimental Research. Research Methods in Psychology*. <https://kpu.pressbooks.pub/psychmethods4e/chapter/overview-of-non-experimental-research/>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., & Cionza, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 27-39. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000100064
- López, Á., & Quiñoa, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140(8), 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- López, M. (2018). *Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal de una empresa de turismo de Xalapa, Veracruz. [Tesis de Maestría]. Universidad Veracruzana*. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48397/LopezCorreaMargarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lukas, J. (7 de Junio de 2019). *Cuestionarios. Diseño, Elaboración, Validación y Explotación. Campus de Gipuzkoa. Universidad del País Vasco*. <http://www.sc.ehu.es/plwllumuj/evalECTS/transparentziak/Cuestionario%20Granada.pdf>
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. México. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1150. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Mata, L. (30 de Julio de 2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. Investigalia*. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

- Mejía, T. (12 de Diciembre de 2019). *Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos*. *Lifeder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Milhem, W., Abushamsieh, K., & Pérez, M. (2018). Training strategies, theories and types. *ResearchGate*, 21(1), 12-26. https://www.researchgate.net/publication/269165999_Training_strategies_theories_and_types
- Miranda, S., & Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, XI(21), 41-59. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Moxley, J. (26 de Julio de 2020). *Applied Research, Basic Research*. <https://writingcommons.org/section/research/applied-research-basic-research/>
- Navarrete, M. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral*. [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>
- OCDE. (11 de Abril de 2020). *Capacitación. Panorama de las administraciones públicas en América Latina y El Caribe*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/3420f5bb-es/index.html?itemId=/content/component/3420f5bb-es>
- Park, Y., Konge, L., & Artino, A. (2020). The Positivism Paradigm of Research. *Academic Medicine*, 95(5), 690-694. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003093>
- Pérez, O. (2019). *Cómo hacer un programa de capacitación del personal paso a paso*. *Blog PeopleNext*. <https://blog.peoplenext.com/como-hacer-un-programa-de-capacitacion-del-personal-paso-a-paso>
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (16 de Setiembre de 2022). *Gestión de la Capacitación - GDC. Autoridad Nacional del Servicio Civil*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4834-gestion-de-la-capacitacion-gdc>

- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (13 de Junio de 2018). *La importancia de la capacitación para las y los trabajadores*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,trabajo%20que%20se%20les%20encomienda>.
- Puñal, J. (2021). *Gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70729/Pu%C3%b1al_PJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, L. (2017). *Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño laboral desde la percepción de los mozos en las tiendas de Lima de la empresa Norkys, 2016*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22089/Quispe_RLJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Tercera ed.). México DF: pEARSON.
- Saavedra, E. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/27280/T-2926.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- SERVIR. (2021). *Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679193/Gesti%C3%B3n%20del%20Proceso%20de%20Capacitaci%C3%B3n%20en%20las%20Entidades%20de%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica.pdf>
- Stangor, c., & Walinga, J. (2019). *Psychologists Use Descriptive, Correlational, and Experimental Research Designs to Understand Behaviour*. University of Sskatchewan. <https://openpress.usask.ca/introductiontopsychology/chapter/psychologists->

use-descriptive-correlational-and-experimental-research-designs-to-understand-behavior/

- Velásquez, E. (2022). Gestión del proceso de capacitación en las áreas soporte de negocio en una empresa contratista de minería y construcción en Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 132-155. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1491
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

ANEXOS.

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión de capacitación y Desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022			
PROBLEMAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de la capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>a. ¿De qué manera el análisis de requerimiento de capacitación se relaciona con el desempeño laboral?;</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre la planificación de</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi La gestión de capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H₁ El análisis de requerimiento de capacitación guarda una relación directa con el desempeño laboral;</p> <p>H₂ Existe una relación directa con la planificación de capacitación y el desempeño laboral;</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Determinar la relación entre el análisis de requerimiento de capacitación con el desempeño laboral;</p> <p>b. Determinar la relación entre la planificación de capacitación con el desempeño laboral;</p> <p>c. Establecer la relación entre la programación de la</p>	<p>Tipo</p> <p>Básica</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptiva correlacional</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental Transeccional</p> <p>Población</p> <p>35 trabajadores administrativos</p> <p>Estudio censal</p> <p>Técnica/Instrumento:</p> <p>Encuesta/Cuestionario</p>

<p>capacitación con el desempeño laboral?;</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre la programación de la capacitación con el desempeño laboral?;</p> <p>d. ¿De qué manera la evaluación del procedimiento de capacitación se relaciona con el desempeño laboral?</p>	<p>H₃ La programación de la capacitación se relaciona de manera directa con el desempeño laboral;</p> <p>H₄ La evaluación del procedimiento de capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral.</p>	<p>capacitación con el desempeño laboral;</p> <p>d. Determinar la relación entre la evaluación del procedimiento de capacitación con el desempeño laboral.</p>	
---	---	--	--

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

Operacionalización de la variable independiente (X): Gestión de capacitación

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición.	
Se define como un conjunto de procesos y actividades que mejoran el intercambio de información y experticia dentro de una organización o grupo de profesionales para mejorar el desempeño organizacional o los resultados del plan de capacitación (Briceño y otros, 2020).	Se define operacionalmente mediante 4 dimensiones e indicadores respectivos que son: Análisis de requerimiento de capacitación; planificación de capacitación, programas de capacitación, evaluación del procedimiento de capacitación; las cuales fueron medidas en escala de Likert con 5 niveles, aplicado a los 35 trabajadores administrativos	Análisis de requerimiento de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias particulares • Conocimiento de TIC's • Competencias grupales 	de y de de y de	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
		Planificación de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de capacitación • Evaluación de propuestas de capacitación • Diseño del plan 		
		Programas de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Presupuesto de capacitación 		
		Evaluación del procedimiento de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje desarrollo • Evaluación de Desempeño 		

Fuente: Elaboración Propia.

Operacionalización de la variable independiente (X): Desempeño laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición.
Se define como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que dependen de un regulador entre el colaborador y la empresa (Bautista y otros, 2020).	Se define operacionalmente mediante 3 dimensiones que son: eficiencia; eficacia y relaciones interpersonales las cuales fueron medidas en escala de Likert con 5 niveles aplicado a los 35 trabajadores administrativos	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la función • Utilización de recursos • Tiempo de ejecución 	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas • Satisfacción de los usuarios • Eficacia organizacional 	
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación • Clima de trabajo • Colaboración 	

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 3. Cuestionarios



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

Buenos días y/o tardes; las siguientes preguntas son de carácter confidencial y tienen fines académicos, destinadas a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación Gestión de capacitación y desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X según corresponda.

Variable Gestión de Capacitación

Dimensión: Análisis de requerimiento de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Competencias particulares	1	2	3	4	5
1. El diagnóstico de necesidades se enfoca en competencias particulares de los servidores según función					
2. Usted busca actualizar sus conocimientos acordes a la función que desempeña					
Indicador Conocimiento de TIC's	1	2	3	4	5
3. Se identifican y prioriza que áreas requieren capacitarse por actualización en las plataformas digitales					
4. Considera que usted posee conocimientos tecnológicos que le favorecen en su desempeño					
Indicador Competencias grupales	1	2	3	4	5
5. Considera que necesita que exista sinergia entre las áreas de la institución					
6. Percibe que las áreas se involucran para alcanzar en conjunto los objetivos institucionales					
Dimensión: Planificación de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Acciones de capacitación	1	2	3	4	5
7. Se forma un comité que planifique las capacitaciones a brindar al personal de la institución					
8. Las acciones de capacitación se priorizan acorde al diagnóstico de necesidades por área y función					
Indicador Evaluación y propuestas de capacitación	1	2	3	4	5

9. Se contempla la opinión de los funcionarios responsables de área en el plan de capacitación					
10. Existen propuestas de capacitaciones para los funcionarios directivos de la institución					
Indicador Diseño del plan	1	2	3	4	5
11. El plan se actualiza de manera anual según las necesidades previstas					
12. Se contempla los tiempos y fechas de cada una de las capacitaciones a brindar, comunicándoles a los servidores oportunamente					
Dimensión: Programas de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador: Estrategias	1	2	3	4	5
13. Se sensibiliza sobre la importancia de la capacitación					
14. Se considera la evaluación del impacto, la reacción, el aprendizaje y aplicación de las capacitaciones					
Indicador Presupuesto de capacitación	1	2	3	4	5
15. EL presupuesto contempla la participación total de los servidores de todas las áreas de la institución					
16. Se consideran adecuadamente el valor de la capacitación y la prioridad de la misma					
Dimensión: Evaluación de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador: Aprendizaje y desarrollo	1	2	3	4	5
17. Se verifica el nivel de aprendizaje obtenido posterior a las capacitaciones					
18. Considera que las capacitaciones recibidas son necesarias para un buen desempeño en su función					
19. Considera que las capacitaciones recibidas contribuyen a su crecimiento personal y profesional					
Indicador Evaluación de desempeño	1	2	3	4	5
20. Existe un monitoreo de las capacitaciones aprobadas					
21. La oficina de recursos humanos registra la información de las					

capacitaciones implementadas para posterior evaluación					
22. Se realiza retroalimentación posterior a las capacitaciones					



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

Buenos días y/o tardes; las siguientes preguntas son de carácter confidencial y tienen fines académicos, destinadas a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación Gestión de capacitación y desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X según corresponda.

Variable Desempeño Laboral

Dimensión: Eficacia	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Cumplimiento de metas	1	2	3	4	5
1. Usted cumple satisfactoriamente sus tareas de su función					
2. Percibe que su desempeño permite al área donde labora alcanzar los objetivos trazados					
Indicador Satisfacción de usuarios	1	2	3	4	5
3. Considera que los usuarios están satisfechos con los servicios o celeridad en los trámites solicitados					
4. La institución siempre se enfoca a satisfacer los requerimientos de los usuarios a cabalidad					
Indicador Eficacia organizacional	1	2	3	4	5
5. Todos se ayudan y apoyan para cumplir la misión de la institución					
6. Se les brinda los recursos necesarios para alcanzar desempeños deseados					
Dimensión: Eficiencia	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Conocimiento de la función	1	2	3	4	5
7. Usted se siente conforme con su función ya que está acorde a sus conocimientos y experiencias					
8. Siente que necesita actualización para un mejor estándar de desempeño en su función					
Indicador Utilización de recursos	1	2	3	4	5

9. Usted economiza el uso de los recursos con los que cuenta					
10. Los equipos y equipamiento de su lugar de trabajo son suficientes para un desempeño adecuado					
Indicador Tiempo de ejecución	1	2	3	4	5
11. Usted suele realizar sus funciones con prontitud					
12. Considera que los usuarios de los servicios están conformes con la capacidad de respuesta a los trámites que realizan					
Dimensión: Relaciones Interpersonales	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
13. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo.					
14. El trabajo en equipo permite conseguir los objetivos del área con mayor facilidad					
Indicador Comunicación	1	2	3	4	5
15. Existe una adecuada interacción con sus compañeros de trabajo					
16. Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.					
Indicador Clima de trabajo	1	2	3	4	5
17. El ambiente institucional permite trabajar sin ningún contratiempo					
18. Se siente un clima de respeto y unidad en la institución					
Indicador: Colaboración	1	2	3	4	5
19. Los compañeros de trabajo colaboran ante alguna dificultad en el desempeño de la función					
20. Los compañeros de trabajo se muestran dispuestos a ayudar en cualquier inconveniente con la función					

Anexo 4. Cuestionarios

Análisis de confiabilidad: ALFA DE CRONBACH

Prueba piloto aplicada en la corte superior de Piura

CAPACITACIÓN

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,745	22

DESEMPEÑO LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	24

Anexo 5. Matriz de Encuestas

GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

Análisis de requerimiento de capacitación						Planificación de capacitación						Programas de capacitación				Evaluación de capacitación					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
3	2	2	3	2	1	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	5	5	3	2	2
4	5	2	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	5	4	1	4
4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	3	2	2
4	5	4	5	4	4	2	2	2	3	5	3	2	2	2	4	4	5	5	3	2	2
2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	3	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3
4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	2	2	2	4	5	5	2	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	5	2	3	5	1	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	5	5	1	1	1
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	1	2
3	3	4	4	5	3	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	5	5	2	2	2
4	2	4	4	5	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2
3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	4	2
2	1	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	5	5	2	2	2
3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	3

3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4
4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	
4	4	2	4	5	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
3	5	3	5	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	5	2	5	5	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	4	1	2	4	1	3	3
4	5	1	4	5	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	5	4	4	4	2	1	1	2	1	4	1	4	4	1	1	1	5	5	1	1	1
4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2
4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4

DESEMPEÑO LABORAL

Eficacia						Eficiencia						Relaciones interpersonales							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	4	3	2	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	2	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	1	1
4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	2	1	1	1	2	1	5	5	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	1	2	4	4	5	5	5	5	1	1	3	3	2	1	3	3
4	3	3	3	1	3	3	3	5	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	2	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	2	4	4
1	3	3	1	4	2	3	1	4	2	1	3	2	1	4	1	2	3	2	4
4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	3	2	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3
4	5	5	4	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4

3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	3	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4
5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4

Anexo 6. Carta solicitud para el desarrollo del trabajo



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Piura, 10 de octubre de 2022

INFORMEN° 000004-2022-MP-FN-YMJ-UEDFPIUR-APH

A : GUILLERMO ENRIQUE CASTAÑEDA OTSU
Presidente (c) de la Junta de Fiscales Superiores del DF Piura

De : YANINA JACQUELINE MIÑAN JIMENEZ
Jefe de Área de Potencial Humano

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE
TESIS EN LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE PIURA.

Expediente : UEDFPI2022000597

10 OCT 2022

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la suscrita es alumna del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Filial Piura, y a fin de culminar el programa solicito a Usted se sirva brindarme su autorización a fin de poder realizar mi proyecto de Tesis denominado "Gestión de Capacitación y Desempeño Laboral en una entidad Pública de Piura, 2022", la cual tiene por objetivo realizar un análisis a la Gerencia Administrativa de Piura.

Se ha considerado como Objetivo General: Establecer la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022. También los objetivos específicos: Determinar la relación entre el análisis de requerimiento de capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022; Determinar la relación entre la planificación de capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022; Establecer la relación entre la programación de la capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022; Determinar la relación entre la evaluación del procedimiento de capacitación con el desempeño laboral en una institución pública de Piura, 2022.

Así mismo, solicito a Usted la autorización respectiva para aplicar el cuestionario correspondiente a fin de recabar la información necesaria, la misma que será aplicada al personal administrativo que labora en la Gerencia Administrativa de Piura.

Es todo cuanto tengo que informar para su conocimiento y fines que se sirva determinar.

Atentamente,

YANINA JACQUELINE MIÑAN JIMENEZ

cc:
YMJ

(011) 625-8888
Av. Abascoy Cava, 8 s/n Lima - Perú
www.fiscalia.gob.pe

EXPO C0490 : C029FC 20220000887
00008 : 88000
N. 174
1947

El presente documento es propiedad del Ministerio Público Fiscalía de la Nación. Toda reproducción o uso no autorizado sin el consentimiento escrito del Ministerio Público Fiscalía de la Nación es prohibido. Para mayor información, comuníquese al teléfono (011) 625-8888.

Anexo 7. Carta de aceptación para el desarrollo del trabajo de investigación



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL
DISTRITO FISCAL DE PIURA

Piura, 10 de octubre de 2022

CARTAN°001-2022-MP-FN-PJFS PIURA

Sr(a),
YANINA JACQUELINE MIÑAN JIMENEZ
Presente.

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS
DENOMINADA: "GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO
LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE PIURA, 2022".

Referencia : INFORME N° 000004-2022-MP-FN-YMJ-UEDFPIUR-APH

Expediente :PJFS P20220001827

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y de acuerdo a lo solicitado en el documento de la referencia informarle que nuestra Institución está presta a colaborar con su persona, brindándole la información que resulte necesaria para la realización de su proyecto de tesis denominado "Gestión de Capacitación y Desempeño Laboral en una Entidad Pública de Piura, 2022".

Para tal fin deberá coordinar con el C.P.C Amado Rentería Aguirre Gerente Administrativo de la Unidad Ejecutora de Piura, a fin de que pueda recabar la información solicitada.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

GUILLERMO E. CASTAÑEDA OCHOA
Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores
DISTRITO FISCAL DE PIURA

GUILLERMO ENRIQUE, CASTAÑEDA OCHOA
PRESIDENCIA (E) DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
FISCAL DE PIURA

ECT/ymj

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE PIURA
(511) 625-6888
Av. Abancay Cdra. 2 s/n Lima - Perú
www.fiscalia.gob.pe

EXEDIENTE: 0001 020220001827

CODIGO: DISTRIT

N. 10102

BOT/ymj

Este es un correo electrónico enviado desde el sistema de correo electrónico de la Fiscalía de la Nación. Si usted no es el destinatario de este correo electrónico, se le solicita que no lo divulgue ni lo copie. Si usted es el destinatario de este correo electrónico, se le solicita que no lo divulgue ni lo copie. Si usted es el destinatario de este correo electrónico, se le solicita que no lo divulgue ni lo copie.

Anexo 8. Validaciones

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Esther Elizabeth Vivaranda con DNI N° 02617157 Magister/Doctor
en Educación
de profesión Contadora Pública desempeñándome actualmente
como Docente en Instituto Tecnológico Superior Sullana

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el
Instrumento: **Cuestionario de Desempeño Laboral**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
apreciaciones.

Guía de Puntos Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de
Octubre de 2022.

Magister/Doctor: Esther Elizabeth Vivaranda
DNI : 02617157
Especialidad: Contadora Pública
E-mail : eslviva@hotmail.com


Dra. CPCC Esther E. Vivaranda
MAT. 243

MATRIZ DE VALIDACIÓN																		
TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE PIURA, 2022																		
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
				Blay es	En Desacuerdo	De Acuerdo	Me de Acuerdo Me es	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS	RELACION ENTRE LOS ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
GE STI Ó N DE CA PA CI TA CI Ó N	Análisis de requerimiento de capacitación	Competencias particulares	<p>1.67 diagnóstica de necesidades en entes en competencias particulares de los servidores según función</p> <p>2.67es fuerza actualar sus conocimientos acorde a la función que desempeña</p>					X		X		X						
		Conocimiento de la Información y las Comunicaciones (TIC's)	<p>3. Se identifica y prioriza que áreas requieren capacitarse por actualización en las plataformas digitales</p> <p>4. Considera que usted posee conocimientos tecnológicos que le favorecen en su desempeño</p> <p>5. Considera</p>					X		X		X						

	Competencias grupales	que necesita que exista sinergia entre los ámbos de la institución						
Planificación de capacitación		6. Define que los ámbos se involucran para alcanzar en conjunto los objetivos institucionales	X	X	X	X	X	
	Acciones de capacitación	7. Se forma un comité que planifique las capacitaciones brindando al personal de la institución	X	X	X	X	X	
	Evaluación y propuestas de capacitación	8. Las acciones de capacitación se priorizan acorde al diagnóstico de necesidades por área y función	X	X	X	X	X	
		9. Se contempla la opinión de los funcionarios responsables de área en el plan de capacitación	X	X	X	X	X	
		10. Se existen propuestas de capacitaciones para los funcionarios directivos de la	X	X	X	X	X	

		<p>11. El plan se actualiza de manera anual según las necesidades previstas.</p> <p>12. Se contemplan los tiempos y fechas de cada una de las capacitaciones a brindar, a los servidores comunicándose oportunamente</p>						
<p>Programas de capacitación</p>	<p>Diseño del plan</p>	<p>13. Se somete sobre la responsabilidad de la capacitación</p> <p>14. Se revisa la evolución del proceso, la reacción, el suceso, el aprendizaje y aplicación de las capacitaciones.</p>						
	<p>Estrategias</p>	<p>15. El presupuesto contempla la participación total de los servidores de todos los áreas de la institución.</p> <p>16. Se consideran adecuadamente el valor de la capacitación y la prioridad de la</p>						
	<p>Presupuesto de capacitación</p>							

	los aspectos necesarios en cantidad y calidad		
6. Intelectualidad	Adecuado para valorar las dimensiones del arma de la investigación	08	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación	99	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores.	93	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación	99	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Valoración según la percepción de la Gestión de Capacitación"

OBJETIVO: Conocer el nivel de percepción de la Gestión de Capacitación en una entidad pública de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Servidores públicos de una entidad pública de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vive Lando Esther Elizabeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
------------	------	---------	-------	-----------


FIRMA DEL EVALUADOR

.....
Dra. OMC Esther E. Vive Lando
MAT. 243

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Vives Landa Esther Elizabeth con DNI N° 02617157 Magister/Doctor
en Educación
...de profesión Contadora Pública desempeñándome actualmente
como Docente en Instituto Tecnológico Superior Sullana

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario de Desempeño Laboral**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de Octubre de 2022.

Magister/Doctor: Esther Elizabeth Vives Landa
DNI : 02617157
Especialidad : Contadora Pública
E-mail : zulueta@hotmail.com


Dra. CPC Esther E. Vives Landa
MAT. 243

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Valoración según la percepción del desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel de percepción del desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Servidores de una entidad pública de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vivian Lourdes Esther Alvarado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor


VALORACIÓN:

Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
------------	------	---------	-------	-----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Dr(a) Vivian E. Alvarado
PIURA - 2022

Questionario Gestión de la capacitación

 ESCUELA DE POSGRADO <small>UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</small>					
PROGRAMA DE MAESTRÍA					
Buenos días y/o tardes; las siguientes preguntas son de carácter confidencial y tienen fines académicos, destinadas a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación Gestión de capacitación y desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022. Agradeciendo su colaboración, lee cuidadosamente cada pregunta y marque con una X según corresponda.					
Variable Gestión de Capacitación					
Dimensión: Análisis de requerimiento de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Competencias particulares	1	2	3	4	5
1. El diagnóstico de necesidades se enfoca en competencias particulares del servidores según función					
2. Usted busca actualizar sus conocimientos acorde a la función que desempeña					
Indicador Conocimiento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's)	1	2	3	4	5
3. Se identifican y prioriza que áreas requieren capacitarse por actualización en las plataformas digitales					
4. Considera que usted posee conocimientos tecnológicos que le favorecen en su desempeño					
Indicador Competencias grupales	1	2	3	4	5
5. Considera que necesita que exista sinergia entre las áreas de la institución					
6. Percibe que las áreas se involucran para alcanzar en conjunto los objetivos institucionales					
Dimensión: Planificación de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Acciones de capacitación	1	2	3	4	5
7. Se forma un comité que planifique las capacitaciones a brindar al personal de la institución					
8. Las acciones de capacitación se priorizan acorde al diagnóstico de necesidades por área y función					

Indicador Evaluación y propuestas de capacitación	1	2	3	4	5
9. Se contempla la opinión de los funcionarios responsables de área en el plan de capacitación					
10. Existen propuestas de capacitaciones para los funcionarios directivos de la Institución					
Indicador Diseño del plan	1	2	3	4	5
11. El plan se actualiza de manera anual según las necesidades previstas					
12. Se contempla los tiempos y fechas de cada una de las capacitaciones a brindar, comunicándoles a los servidores oportunamente					
Dimensión: Programas de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Estrategias	1	2	3	4	5
13. Se sensibiliza sobre la importancia de la capacitación					
14. Se considera la evaluación del impacto, la reacción, el aprendizaje y aplicación de las capacitaciones					
Indicador Presupuesto de capacitación	1	2	3	4	5
15. El presupuesto contempla la participación total de los servidores de todas las áreas de la Institución					
16. Se consideran adecuadamente el valor de la capacitación y la prioridad de la misma					
Dimensión: Evaluación de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador: Aprendizaje y desarrollo	1	2	3	4	5
17. Se verifica el nivel de aprendizaje obtenido posterior a las capacitaciones					
18. Considera que las capacitaciones recibidas son necesarios para un buen desempeño en su función					
19. Considera que las capacitaciones recibidas contribuyen a su					

Indicador Evaluación de desempeño	1	2	3	4	5
20. Existe un monitoreo de las capacitaciones aprobadas					
21. La oficina de recursos humanos registra la información de las capacitaciones implementadas para posterior evaluación					
22. Se realiza retroalimentación posterior a las capacitaciones					


 Dra. Esther Espinoza
 MAT. 243

Cuestionario Desempeño Laboral



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

Buenos días y/o tardes; las siguientes preguntas son de carácter confidencial y tienen fines académicos, destinadas a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación Gestión de capacitación y desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X según corresponda.

Variable Desempeño Laboral					
Dimensión: Eficacia	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Cumplimiento de metas	1	2	3	4	5
1. Usted cumple satisfactoriamente sus tareas de su función.					
2. Percibe que su desempeño permite al área donde labora alcanzar los objetivos trazados.					
Indicador Satisfacción de usuarios	1	2	3	4	5
3. Considera que los usuarios están satisfechos con los servicios o celeridad en los trámites solicitados.					
4. La institución siempre se enfoca a satisfacer los requerimientos de los usuarios a cabalidad.					
Indicador Eficacia organizacional	1	2	3	4	5
5. Todos se ayudan y apoyan para cumplir la misión de la institución.					
6. Se les brinda los recursos necesarios para alcanzar desempeños deseados.					
Dimensión: Eficiencia	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Conocimiento de la función	1	2	3	4	5
7. Usted se siente conforme con su función ya que está acorde a sus conocimientos y experiencias.					
8. Siente que necesita actualización para un mejor estándar de desempeño en su función.					
Indicador Utilización de recursos	1	2	3	4	5
9. Usted economiza el uso de los recursos con los que cuenta.					

10. Los equipos y equipamiento de su lugar de trabajo son suficientes para un desempeño adecuado					
Indicador Tiempo de ejecución	1	2	3	4	5
11. Usted suele realizar sus funciones con prontitud					
12. Considera que los usuarios de los servicios están conformes con la capacidad de respuesta a los trámites que realizan					
Dimensión: Relaciones Interpersonales	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
13. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo.					
14. El trabajo en equipo permite conseguir los objetivos del área con mayor facilidad					
Indicador Comunicación	1	2	3	4	5
15. Existe una adecuada interacción con sus compañeros de trabajo					
16. Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.					
Indicador Clima de trabajo	1	2	3	4	5
17. El ambiente institucional permite trabajar sin ningún contratiempo					
18. Se siente un clima de respeto y unidad en la institución					
Indicador: Colaboración	1	2	3	4	5
19. Los compañeros de trabajo colaboran ante alguna dificultad en el desempeño de la función					
20. Los compañeros de trabajo se muestran dispuestos a ayudar en cualquier inconveniente con la función					


 Dr. CPC Esther Yglesias (Lond.)
 MAT. 243

MATRIZ DE VALIDACIÓN																	
TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE PERÚ (2011)																	
MARQUE	INDICACIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES SÍ O NO RECOMENDACIONES	
				May de Declaración	En Declaración	No de Asesoría (E) de Declaración	De Asesoría	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA INDICACIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE LOS ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
E S T I M A C I O N	Análisis de requerimientos de capacitación	Competencias específicas	1. Si el diagnóstico establecido se enfoca en competencias específicas del trabajador según la función					X	X	X	X						
			2. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X						
		Conocimientos de TIC's	3. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X						
			4. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X						
		Competencias generales	5. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X						
			6. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X						
	Identificación de requerimientos de capacitación	Acciones de capacitación	7. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X						
			8. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X						
		Evaluación y propuestas de capacitación	9. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X						
	10. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña						X	X	X	X							
	Programas de capacitación	Diseño del plan	11. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X						
			12. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X						
Programas de capacitación	Estrategias	13. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X							
		14. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X							
Evaluación de capacitación	Presupuesto de capacitación	15. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X							
		16. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X							
	Aprendizaje y desarrollo	17. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X							
		18. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X							
Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño	19. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X							
		20. Si el diagnóstico establece los conocimientos según el trabajo que desempeña					X	X	X	X							

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Samir Silva Juan Walberto con DNI N° 02849648 Magister/Doctor
en Gestión Gubernamental
de profesión Contador Público desempeñándome actualmente
como Peón Bantista en Ministerio Público

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X


En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de Octubre de 2022.

Magister/Doctor:

DNI

Especialidad:

E-mail


Samir Silva Juan Walberto
: 02849648
: GESTIÓN GUBERNAMENTAL
: ecbe_2@hotmail.com

	los aspectos necesarios en cantidad y calidad											
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación									44		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación									56		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores									46		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación									46		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Valoración según la percepción de la Gestión de Capacitación"

OBJETIVO: Conocer el nivel de percepción de la Gestión de Capacitación en una entidad pública de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Servidores públicos de una entidad pública de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gomez Silva Juan Walberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
------------	------	---------	-------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Gomez Silva Juan W. con DNI N° 02847648 Magister/Doctor
en Gestión Gubernamental
...de profesión Docente Público desempeñándome actualmente
como Docente en Ministerio Público.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el
instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
apreciaciones.

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de
Octubre de 2022.

Magister/Doctor:  Gomez Silva Juan Walker
DNI : 02847648
Especialidad : GESTION GOBERNAMENTAL
E-mail : ecoc-2@hotmail.com

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE PIURA, 2022																				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Muy en Acuerdo	En Acuerdo	No de Acuerdo	Muy de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN INDICADO	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN INDICADO R	RELACION ENTRE EL INDICADO R Y LOS ITEMS	RELACION ENTRE LOS ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	A	SI	NO	SI		NO			
Desempeño laboral	Eficacia	Cumplimiento de metas	1. Usar cumple satisfactoriamente su función 2. Percibir que su desempeño permite al área donde labora alcanzar los objetivos trazados 3. Considera que los usuarios están satisfechos con los servicios o trámites solicitados 4. La institución siempre se enfoca a satisfacer los requerimientos de los usuarios a cabalidad 5. Todos se ayudan y apoyan	✓				✓					✓							
				✓				✓					✓							
				✓				✓					✓							
				✓				✓					✓							
				✓				✓					✓							



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE PIURA, 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Bueno 41 - 60					Muy Bueno 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esos formulado con un lenguaje apropiado																					93					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					94					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					94					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					95					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																					94					

	necesarios en cantidad y calidad																							
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación	77																						
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos-científicos de la investigación	95																						
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores	93																						
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación	91																						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Valoración según la percepción del desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel de percepción del desempeño laboral en una entidad pública de Plura, 2022

DIRIGIDO A: Servidores de una entidad pública de Plura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gomez Silva Juan Walberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
------------	------	---------	-------	-----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Cuestionario Gestión de la capacitación



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

Buenos días y/o tardes; las siguientes preguntas son de carácter confidencial y tienen fines académicos, destinadas a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación Gestión de capacitación y desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X según corresponda.

Variable Gestión de Capacitación

Dimensión: Análisis de requerimiento de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Competencias particulares	1	2	3	4	5
1. El diagnóstico de necesidades se enfoca en competencias particulares del servidores según función					
2. Usted busca actualizar sus conocimientos acorde a la función que desempeña					
Indicador Conocimiento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's)	1	2	3	4	5
3. Se identifican y prioriza que áreas requieren capacitarse por actualización en las plataformas digitales					
4. Considera que usted posee conocimientos tecnológicos que lo favorezcan en su desempeño					
Indicador Competencias grupales	1	2	3	4	5
5. Considera que necesita que exista sinergia entre las áreas de la institución					
6. Percibe que las áreas se involucran para alcanzar en conjunto los objetivos institucionales					
Dimensión: Planificación de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Acciones de capacitación	1	2	3	4	5
7. Se forma un comité que planifique las capacitaciones a brindar al personal de la institución					
8. Las acciones de capacitación se priorizan acorde al diagnóstico de necesidades por área y función					

Indicador Evaluación y propuestas de capacitación	1	2	3	4	5
9. Se contempla la opinión de los funcionarios responsables de área en el plan de capacitación					
10. Existen propuestas de capacitaciones para los funcionarios directivos de la institución					
Indicador Diseño del plan	1	2	3	4	5
11. El plan se actualiza de manera anual según las necesidades previstas					
12. Se contempla los tiempos y fechas de cada una de las capacitaciones a brindar, comunicándoles a los servidores oportunamente					
Dimensión: Programas de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador: Estrategias	1	2	3	4	5
13. Se sensibiliza sobre la importancia de la capacitación					
14. Se considera la evaluación del impacto, la reacción, el aprendizaje y aplicación de las capacitaciones					
Indicador: Presupuesto de capacitación	1	2	3	4	5
15. El presupuesto contempla la participación total de los servidores de todas las áreas de la institución					
16. Se consideran adecuadamente el valor de la capacitación y la prioridad de la misma					
Dimensión: Evaluación de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador: Aprendizaje y desarrollo	1	2	3	4	5
17. Se verifica el nivel de aprendizaje obtenido posterior a las capacitaciones					
18. Considera que las capacitaciones recibidas son necesarios para un buen desempeño en su función					
19. Considera que las capacitaciones recibidas contribuyen a su					

crecimiento personal y profesional					
Indicador Evaluación de desempeño	1	2	3	4	5
20. Existe un monitoreo de las capacitaciones aprobadas					
21. La oficina de recursos humanos registra la información de las capacitaciones implementadas para posterior evaluación					
22. Se realiza retroalimentación posterior a las capacitaciones					



Questionario Desempeño Laboral



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

Buenos días y/o tardes; las siguientes preguntas son de carácter confidencial y tienen fines académicos, destinadas a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación Gestión de capacitación y desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X según corresponda.

Variable Desempeño Laboral

Dimensión: Eficacia	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Cumplimiento de metas	1	2	3	4	5
1. Usted cumple satisfactoriamente sus tareas de su función					
2. Percibe que su desempeño permite al área donde labora alcanzar los objetivos trazados					
Indicador Satisfacción de usuarios	1	2	3	4	5
3. Considera que los usuarios están satisfechos con los servicios o celeridad en los trámites solicitados					
4. La institución siempre se enfoca a satisfacer los requerimientos de los usuarios a cabalidad					
Indicador Eficacia organizacional	1	2	3	4	5
5. Todos se ayudan y apoyan para cumplir la misión de la institución					
6. Se les brinda los recursos necesarios para alcanzar desempeños deseados					
Dimensión: Eficiencia	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Conocimiento de la función	1	2	3	4	5
7. Usted se siente conforme con su función ya que está acorde a sus conocimientos y experiencias					
8. Siente que necesita actualización para un mejor estándar de desempeño en su función					
Indicador Utilización de recursos	1	2	3	4	5
9. Usted economiza el uso de los recursos con los que cuenta					

10. Los equipos y equipamiento de su lugar de trabajo son suficientes para un desempeño adecuado					
Indicador Tiempo de ejecución	1	2	3	4	5
11. Usted suele realizar sus funciones con prontitud					
12. Considera que los usuarios de los servicios están conformes con la capacidad de respuesta a los trámites que realizan					
Dimensión: Relaciones Interpersonales	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
13. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo.					
14. El trabajo en equipo permite conseguir los objetivos del área con mayor facilidad					
Indicador Comunicación	1	2	3	4	5
15. Existe una adecuada interacción con sus compañeros de trabajo					
16. Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.					
Indicador Clima de trabajo	1	2	3	4	5
17. El ambiente institucional permite trabajar sin ningún contratiempo					
18. Se siente un clima de respeto y unidad en la institución					
Indicador Colaboración	1	2	3	4	5
19. Los compañeros de trabajo colaboran ante alguna dificultad en el desempeño de la función					
20. Los compañeros de trabajo se muestran dispuestos a ayudar en cualquier inconveniente con la función					

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE PUERA 2021

VALIDAR	INDICADOR	INDICADOR	TÍTULO	OPCIÓN DE RESPUESTA					ENTRADA DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES O TIO RECOMENDACIONES			
				Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA NOMBRAL Y LA INVENCIÓN	RELACIÓN ENTRE LA INVENCIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMES	RELACIÓN ENTRE LOS ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
E S T I D O C A P A C I T A D O	Análisis de requerimientos de capacitación	Competencias particulares	1. El Agente de Capacitación se encarga de identificar las competencias particulares de los individuos de la fuerza de trabajo. 2. Una lista actualizada de competencias particulares se encuentra disponible a la fuerza de trabajo. 3. La identificación y análisis de las competencias particulares para el desarrollo de los individuos de la fuerza de trabajo. 4. Competencia que indica sobre competencias identificadas por la fuerza de trabajo.													
		Conocimiento de TIC's	1. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 2. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 3. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's.													
		Competencias generales	1. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 2. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 3. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's.													
	Fase de ejecución de capacitación	Acciones de capacitación	1. La fuerza de trabajo que participa en el desarrollo de la capacitación. 2. La fuerza de trabajo que participa en el desarrollo de la capacitación. 3. La fuerza de trabajo que participa en el desarrollo de la capacitación.													
		Evaluación o propuestas de capacitación	1. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 2. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 3. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's.													
		Costo del plan	1. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 2. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 3. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's.													
	Fase de evaluación de capacitación	Estrategias	1. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 2. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 3. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's.													
		Propuestas de capacitación	1. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 2. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 3. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's.													
	Evaluación de desempeño	Aprendizaje y desarrollo	1. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 2. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 3. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's.													
		Evaluación de desempeño	1. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 2. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's. 3. El agente de capacitación debe estar capacitado en el uso de las TIC's.													

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gladys Chávez Quispe con DNI N° 41102404 Magister/Doctor
en Gestión Pública y Gobernabilidad
de profesión Contadora Pública desempeñándome actualmente
como Sup. de Area en Ministerio Público - Gerencia Adm. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el
instrumento: **Cuestionario de Desempeño Laboral**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
apreciaciones.

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de
Octubre de 2022.

Magister/Doctor: Gladys Chávez Quispe
DNI : 41102404
Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad
E-mail : gladysch@smajf.com


Dra. Gladys Chávez Quispe
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

	Competencias grupales	que necesita que exista sinergia entre las Áreas de la Institución						
Planificación de capacitación		6. Percibe que los áreas se involucran para alcanzar en conjunto los objetivos institucionales						
Acciones de capacitación		7. Se forma un comité que planifique las capacitaciones a brindar al personal de la institución.						
Evaluación y propuestas de capacitación		8. Las acciones de capacitación se priorizan acorde al diagnóstico de necesidades por área y función						
		9. Se contempla la opinión de los funcionarios responsables de área en el plan de capacitación						
		10. Existen propuestas de capacitaciones para los funcionarios directivos de la						

los aspectos necesarios en cantidad y calidad			
6. Intencionalidad Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación	9,8		
7. Consistencia Basado en aspectos técnico-científicos de la investigación	9,8		
8. Coherencia Tiene relación entre las variables e indicadores	9,8		
9. Metodología La estrategia responde a la elaboración de la investigación	9,8		



Dr. Gábor Chiver Quiroga
CATEDRÁTICO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Valoración según la percepción de la Gestión de Capacitación"

OBJETIVO: Conocer el nivel de percepción de la Gestión de Capacitación en una entidad pública de Piura, 2022.

DIRIGIDO A: Servidores públicos de una entidad pública de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Guilma Divina Gloria

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
------------	------	---------	-------	-----------

FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Guilma Divina Gloria
Gestora Pública y Organizadora

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gladys Chaves Quiñones con DNI N° 41102404 Magister/Doctor
en Gestión Pública y Gobernabilidad
...de profesión Contadora Pública y Gobernabilidad desempeñándome actualmente
como Jefe de Área Presupuesto en Municipalidad Provincial de Piura - Gerencia de Planeación

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el
instrumento: **Cuestionario de Desempeño Laboral**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
apreciaciones,

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de
Octubre de 2022.

Magister/Doctor: Gladys Chaves Quiñones
DNI : 41102404
Especialidad: Gestión Pública y Gobernabilidad
E-mail : glady3chq@gmail.com


Dra. Gladys Chaves Quiñones
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE PIURA, 2022														
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	NI de Acuerdo NI	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADO R Y LOS ITEMS	RELACIÓN ENTRE LOS ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Eficacia		1. Unidad cumple satisfactoriamente sus tareas de su función 2. Percibe que se desempeña por debajo de lo que debería alcanzar los objetivos trazados 3. Considera que los usuarios están satisfechos con los servicios o coherencia en los trámites solicitados	X					X			X		
				X					X			X		
				X					X			X		
	Satisfacción de usuarios		4. La institución siempre se enfoca a satisfacer las requerimientos de los usuarios a cobijada 5. Todos se apoyan y apoyan	X					X			X		
				X					X			X		
Eficacia				X				X			X			



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE PIURA, 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Bueno 41 - 60					Muy Bueno 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACIÓN	Enunciado claro y preciso	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Enunciado claro y preciso Enunciado en lenguaje sencillo Enunciado en lenguaje técnico																			94							
2. Objetividad	Enunciado claro y preciso Enunciado en lenguaje sencillo Enunciado en lenguaje técnico																			95							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico Adecuado al contenido de la investigación																			93							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus temas																			94							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																			94							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Valoración según la percepción del desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel de percepción del desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Servidores de una entidad pública de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Andrés Barrantes Echevarría

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

PhD

VALORACIÓN:

Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
------------	------	---------	-------	-----------

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Andrés Barrantes Echevarría
COORDINADOR

Cuestionario Gestión de la capacitación



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD César Vallejo

PROGRAMA DE MAESTRÍA

Buenos días y/o tardes; las siguientes preguntas son de carácter confidencial y tienen fines académicos, destinadas a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación Gestión de capacitación y desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X según corresponda.

Variable Gestión de Capacitación					
Dimensión: Análisis de requerimiento de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Competencias particulares	1	2	3	4	5
1. El diagnóstico de necesidades se enfoca en competencias particulares del servidores según función					
2. Usted busca actualizar sus conocimientos acorde a la función que desempeña					
Indicador Conocimiento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's)	1	2	3	4	5
3. Se identifican y prioriza que áreas requieren capacitarse por actualización en las plataformas digitales					
4. Considera que usted posee conocimientos tecnológicos que le favorecen en su desempeño					
Indicador Competencias grupales	1	2	3	4	5
5. Considera que necesita que exista sinergia entre las áreas de la institución					
6. Percibe que las áreas se involucran para alcanzar en conjunto los objetivos institucionales					
Dimensión: Planificación de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Acciones de capacitación	1	2	3	4	5
7. Se forma un comité que planifique las capacitaciones a brindar al personal de la institución					
8. Las acciones de capacitación se priorizan acorde al diagnóstico de necesidades por área y función					

Indicador Evaluación y propuestas de capacitación	1	2	3	4	5
9. Se contempla la opinión de los funcionarios responsables de área en el plan de capacitación					
10. Existen propuestas de capacitaciones para los funcionarios directivos de la institución					
Indicador Diseño del plan	1	2	3	4	5
11. El plan se actualiza de manera anual según las necesidades previstas					
12. Se contempla los tiempos y fechas de cada una de las capacitaciones a brindar, comunicándoles a los servidores oportunamente					
Dimensión: Programas de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador: Estrategias	1	2	3	4	5
13. Se sensibiliza sobre la importancia de la capacitación					
14. Se considera la evaluación del impacto, la reacción, el aprendizaje y aplicación de las capacitaciones					
Indicador Presupuesto de capacitación	1	2	3	4	5
15. El presupuesto contempla la participación total de los servidores de todas las áreas de la institución					
16. Se consideran adecuadamente el valor de la capacitación y la prioridad de la misma					
Dimensión: Evaluación de capacitación	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador: Aprendizaje y desarrollo	1	2	3	4	5
17. Se verifica el nivel de aprendizaje obtenido posterior a las capacitaciones					
18. Considera que las capacitaciones recibidas son necesarios para un buen desempeño en su función					
19. Considera que las capacitaciones recibidas contribuyen a su					

crecimiento personal y profesional					
Indicador Evaluación de desempeño	1	2	3	4	5
20. Existe un monitoreo de las capacitaciones aprobadas					
21. La oficina de recursos humanos registra la información de las capacitaciones implementadas para posterior evaluación					
22. Se realiza retroalimentación posterior a las capacitaciones					

Cuestionario Desempeño Laboral



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

Buenos días y/o tardes; las siguientes preguntas son de carácter confidencial y tienen fines académicos, destinadas a recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación Gestión de capacitación y desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X según corresponda.

Variable Desempeño Laboral					
Dimensión: Eficacia	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Cumplimiento de metas	1	2	3	4	5
1. Usted cumple satisfactoriamente sus tareas de su función					
2. Perciba que su desempeño permite al área donde labora alcanzar los objetivos trazados					
Indicador Satisfacción de usuarios	1	2	3	4	5
3. Considera que los usuarios están satisfechos con los servicios o celeridad en los trámites solicitados					
4. La Institución siempre se enfoca a satisfacer los requerimientos de los usuarios a cabalidad					
Indicador Eficacia organizacional	1	2	3	4	5
5. Todos se ayudan y apoyan para cumplir la misión de la institución					
6. Se les brinda los recursos necesarios para alcanzar desempeños deseados					
Dimensión: Eficiencia	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador Conocimiento de la función	1	2	3	4	5
7. Usted se siente conforme con su función ya que está acorde a sus conocimientos y experiencias					
8. Siente que necesita actualización para un mejor estándar de desempeño en su función					
Indicador Utilización de recursos	1	2	3	4	5
9. Usted economiza el uso de los recursos con los que cuenta					

10. Los equipos y equipamiento de su lugar de trabajo son suficientes para un desempeño adecuado					
Indicador Tiempo de ejecución	1	2	3	4	5
11. Usted suele realizar sus funciones con prontitud					
12. Considera que los usuarios de los servicios están conformes con la capacidad de respuesta a los trámites que realizan					
Dimensión: Relaciones Interpersonales	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
Indicador: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
13. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo.					
14. El trabajo en equipo permite conseguir los objetivos del área con mayor facilidad					
Indicador Comunicación	1	2	3	4	5
15. Existe una adecuada interacción con sus compañeros de trabajo					
16. Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.					
Indicador Clima de trabajo	1	2	3	4	5
17. El ambiente institucional permite trabajar sin ningún contratiempo					
18. Se siente un clima de respeto y unidad en la institución					
Indicador: Colaboración	1	2	3	4	5
19. Los compañeros de trabajo colaboran ante alguna dificultad en el desempeño de la función					
20. Los compañeros de trabajo se muestran dispuestos a ayudar en cualquier inconveniente con la función					

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE PERÚ, 2012

VARIABLE	INDICADOR	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					OPCIONES DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES Y EL ÍTEM				
									S	NS	S	NS		S	NS
Análisis de requerimientos de capacitación	Competencias particulares		1. El programa de capacitación se centra en competencias particulares de la entidad (según el perfil de competencias) y el perfil de las actividades que se realizan en la entidad (según el perfil de las actividades que se realizan en la entidad).												
	Competencias TIC		2. El programa de capacitación se centra en competencias TIC (según el perfil de las actividades que se realizan en la entidad).												
	Competencias generales		3. El programa de capacitación se centra en competencias generales (según el perfil de las actividades que se realizan en la entidad).												
Planificación de capacitación	Sistemas de capacitación		4. El programa de capacitación se centra en sistemas de capacitación (según el perfil de las actividades que se realizan en la entidad).												
	Evaluación y prioridades de capacitación		5. El programa de capacitación se centra en evaluación y prioridades de capacitación (según el perfil de las actividades que se realizan en la entidad).												
	Diseño del plan		6. El programa de capacitación se centra en diseño del plan (según el perfil de las actividades que se realizan en la entidad).												
Programa de capacitación	Enfoques		7. El programa de capacitación se centra en enfoques (según el perfil de las actividades que se realizan en la entidad).												
	Presupuesto de capacitación		8. El programa de capacitación se centra en presupuesto de capacitación (según el perfil de las actividades que se realizan en la entidad).												
Evaluación de capacitación	Aprendizaje y desarrollo		9. El programa de capacitación se centra en aprendizaje y desarrollo (según el perfil de las actividades que se realizan en la entidad).												
	Evaluación de desempeño		10. El programa de capacitación se centra en evaluación de desempeño (según el perfil de las actividades que se realizan en la entidad).												

Criterios	Bebé 6 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES																																																																										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98
BE VALIDACIÓN																																																																																																				
Dati berrabdu ron en lengua apropiada																																																																																																				
Esta represente un conducta observables																																																																																																				
Adreando al reflexe infans abandoo en la investigación																																																																																																				
Datiu una representación																																																																																																				
Logica entre una frentu																																																																																																				
Comprende los espores																																																																																																				
razonara en realidad y calidad																																																																																																				
Adreando para valorar los dimensiones del tema de la investigación																																																																																																				
Basada en espores																																																																																																				
adición científico e de la investigación																																																																																																				
Tiene reflexión para las variables e indicadores																																																																																																				
La estrategia respuesta a la elaboración de la investigación																																																																																																				

INER: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADO evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando.
Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes criterios.

Plan 26 de octubre de 2022



Dr. Gladys Chirre Quiñones
Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión de capacitación y Desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022", cuyo autor es MIÑAN JIMENEZ YANINA JACQUELINE, 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.

PIURA, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE DNI: 03874808 ORCID: 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 21-01-2023 10:49:40

Código documento Trilce: TRI - 0525269