



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores
administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín -
2023

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

AUTORA:

Montenegro Merino, Greisi Lidany (orcid.org/0000-0002-0597-1995)

ASESORES:

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

Dr. Sanchez Davila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis amados padres y hermanos por ser mi soporte en todo momento e impulsarme a seguir preparándome profesionalmente, sin perder la fe en Dios y la humildad como ser humano en todo el trayecto de mi vida.

Greisi

AGRADECIMIENTO

A mis amistades por ser parte de mi vida y motivarme incondicionalmente a cumplir mis objetivos, a mis asesores de tesis por su gran apoyo y paciencia en el desarrollo del presente trabajo y a cada uno de mis maestros que me direccionaron a culminar satisfactoriamente esta etapa educativa.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín – 2023", cuyo autor es MONTENEGRO MERINO GREISI LIDANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 14:35:40
SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID: 0000-0003-3911-3806	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDA2081 el 04-08-2023 21:41:05

Código documento Trilce: TRI - 0641001

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTENEGRO MERINO GREISI LIDANY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MONTENEGRO MERINO GREISI LIDANY : 71809762 ORCID: 0000-0002-0597-1995	Firmado electrónicamente por: GLMONTENEGROM el 18-08-2023 18:17:14

Código documento Trilce: INV - 1233764

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	21
3.5. Procedimiento.....	25
3.6. Método de análisis de datos.	26
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Salud S.M.	28
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud S.M.....	29
Tabla 3 Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para las variables gestión de la capacitación y desempeño laboral.....	30
Tabla 4 Relación entre las dimensiones de gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos.....	31
Tabla 5 Relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión entre gestión de la capacitación y desempeño laboral.....	34
--------------------------------------------------------------------------------	----

RESUMEN

En el presente trabajo el objetivo principal se ha fundamentado en determinar la relación que existe entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, teniendo para ello un método basado en una tipología básica, con diseño no experimental, transversal y correlacional, además de tener un enfoque cuantitativo. Tanto la población como la muestra, se encontró conformada por un total de 80 colaboradores de la Dirección Regional de Salud. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. De este modo, se presentó como resultado que tanto la gestión de la capacitación y el desempeño laboral presentan niveles bajos según un 65% y un 63% respectivamente. De igual manera, se llegó a la conclusión que la gestión de la capacitación presenta una relación positiva alta con el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, por haberse obtenido un coeficiente de correlación de 0,870 en la prueba Rho de Spearman, además que, al encontrarse un p valor de 0,000, establece que existe suficiente prueba estadística como para aceptar correctamente la hipótesis alterna, rechazando asimismo la hipótesis nula.

Palabras clave: Desarrollo de habilidades, formación profesional, gestión del conocimiento, productividad laboral, recursos humanos

ABSTRACT

In the present work, the main objective has been based on determining the relationship that exists between the management of training and job performance in the administrative servers of the Regional Health Directorate, San Martín-2023, having for this a method based on a basic typology, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design, in addition to having a quantitative approach. Both the population and the sample were made up of a total of 80 employees of the Regional Health Directorate. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. In this way, it was presented as a result that both training management and job performance present low levels according to 65% and 63% respectively. Similarly, it was concluded that training management presents a very high positive relationship with job performance in the administrative servers of the Regional Health Directorate, since a correlation coefficient of 0.870 was obtained in the Rho test. of Spearman, in addition that, when finding a p value of 0.000, it establishes that there is sufficient statistical evidence to correctly accept the alternative hypothesis, also rejecting the null hypothesis.

Keywords: Skills development, professional training, knowledge management, labor productivity, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra esfera global, desde una perspectiva actual, los gobiernos de muchos países han sido partícipes de un trascendental desequilibrio laboral en las entidades de diferentes sectores que conforman la unidad gubernamental, el cual ha conllevado que como actores responsables de la administración pública no puedan alcanzar y cumplir de manera satisfactoria los objetivos establecidos para el eficaz desarrollo sostenible, en cuanto a los servicios del sector público previstos para beneficio de la ciudadanía, esto debido a muchos factores adversos, uno de ellos con mayor incidencia en gran parte de los entes gubernamentales, ha sido la deficiente gestión de las capacitaciones que obstaculiza la ejecución de un eficiente desempeño organizacional por parte de los trabajadores estatales, que consecutivamente origina limitaciones en el cumplimiento de sus deberes funcionales y por consiguiente un malestar en la población por la insatisfacción en el servicio recibido, conllevando todo esto a una percepción negativa hacia la gestión ejecutada por los gobernantes de turno (Habybellah et al., 2019).

En esa línea, Chanchai et al. (2017) afirman que los trabajadores del estado de Tailandia no tienen una aceptación muy positiva por parte de la población, por la ineficiencia con la que se desenvuelven en su trabajo, debido a que el gobierno tailandés no gestiona de manera efectiva las estrategias en cuanto a las capacitaciones, para el desarrollo de competencias profesionales de sus empleados que produzca un mejor ejercicio en sus actividades, indicando que es común que los fondos destinados para la capacitación del personal, son desviados por actos de corrupción lo que evita que los trabajadores alcancen niveles óptimos de eficiencia en sus puestos de trabajo.

Seguidamente, en el entorno latinoamericano Janine et al. (2023) señalan que en estados de Latinoamérica y Caribe, un equivalente al 3% de recursos humanos de países en vías de desarrollo, no recibieron capacitación alguna durante los años anteriores, precisan que es muy necesario reforzar el nivel cognoscitivo del talento humano de servicio estatal, para el desempeño de sus funciones con seguridad y eficacia, el cual requiere el involucramiento de los organismos de estado, para priorizar acciones afines al fortalecimiento de

las capacidades del personal quienes contribuyen potencialmente en suministrar bienes y servicios para un óptimo funcionamiento de las sociedades. Aunado a ello, Huacon y Encalada (2021), mencionan que las capacitaciones públicas en Ecuador son insuficientes lo que afecta negativamente a su desenvolvimiento funcional, perjudicando el resultado de sus evaluaciones y poniendo en riesgo su puesto de trabajo.

Asimismo, en el ámbito nacional, nuestro país no es ajeno a esta problemática, toda vez que según lo mencionado por la Escuela Nacional de Administración Pública del Servicio Civil (2022), expresa que a pesar de haberse promulgado normativas y lineamientos, que obligan a las autoridades cumplir oportunamente el afianzamiento y proceso de gestión de capacitaciones, se refleja que los funcionarios de gobiernos locales y regionales no asumen el compromiso suscrito, restándole importancia a este componente clave que aporta de gran manera al desempeño. En ese contexto, (Herrera y Chávez, 2019), fundamentan que se debe a elevados índices de corrupción de funcionarios públicos, que impide manejar limpiamente presupuesto destinado a formación laboral de trabajadores, enajenando la diferencia presupuestal en actos de poca credibilidad y transparencia, además el enfoque erróneo dado a capacitaciones por el deficiente diagnóstico, planificación y diseño para la gestión de este proceso.

De igual manera, en el entorno regional a través de lo informado en la Memoria Anual de gestión institucional del Gobierno Regional de San Martín (2021), se evidenció que gran porcentaje de los servidores administrativos que laboran en diferentes sectores del pliego de esta sede institucional regional, no fueron priorizados para recibir alguna capacitación acorde a su perfil profesional y competencia laboral para mejora de su productividad, por lo que en diversos órganos desconcentrados de esta entidad regional, se observó que no han alcanzado los resultados anhelados. Por tanto, es importante identificar las necesidades de capacitación de la región San Martín, antes de elegir un programa específico, con la opción más adecuada para satisfacer las necesidades del trabajador y la organización (Marín y Delgado, 2020).

En esa línea, en el ámbito local, la Dirección Regional de Salud San Martín, organización en la cual se ha observado que desde hace algunos años viene afrontando dificultades en el cumplimiento de metas, por el deficiente desempeño de funciones de sus trabajadores administrativos por desactualización y desconocimiento de ciertas funciones laborales. Según lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF, 2022), esta entidad, es considerada un órgano de línea del Gobierno Regional de San Martín, por tal razón, se ha podido evidenciar que actualmente esta institución no cuenta con un plan de desarrollo de las personas organizado para capacitaciones, según lo ordenado por la (Autoridad del Servicio Civil) SERVIR. Además, se ha observado que el área de gestión de capacitaciones, ha omitido la ejecución de acciones estratégicas al respecto, por lo que se ha dejado a criterio y disponibilidad de cada colaborador, actualizar sus aptitudes por medio de fuentes externas para afianzar su desempeño.

Por lo expuesto precedentemente, el propósito del estudio investigativo se centra en evaluar la manera como se gestiona las capacitaciones para los trabajadores administrativos en esta institución y si todo ello está influenciando en el desempeño de sus funciones y productividad. Por lo que en ese orden, se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023? y como problemas específicos: i) ¿Cuál es el nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023?, ii) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023?, iii) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023?.

Cabe resaltar que, la investigación instituyó su justificación inicialmente por conveniencia, porque se pretendió vislumbrar la gran importancia de mantener capacitado y actualizado al personal de servicio público, para la obtención de resultados satisfactorios a favor del estado. De igual forma su relevancia

social, se enmarcó en proporcionar un panorama de la situación respecto a las acciones de capacitación enfatizado prioritariamente al personal de la entidad, para así brindar un mejor servicio de atención en coordinación con sus órganos desconcentrados que trabajan con esta sede administrativa de Salud San Martín, proveyendo a la población en general un servicio de calidad. También tuvo un valor teórico porque permitió renovar los conocimientos entorno a información existente adaptadas principalmente a las variables materia de estudio.

Seguidamente obtuvo gran implicancia práctica, debido que con la investigación se logró identificar la importancia de las capacitaciones en la Dirección Regional de Salud, para que posteriormente los empleados puedan mejorar su productividad laboral. Finalmente, tuvo utilidad metodológica, porque la investigación se realizó sobre la base de procedimientos científicos articulados a la realidad de estudio, así como se determinó el desarrollo del mismo bajo el uso de estrategias metodológicas tal como técnica de encuesta e instrumento cuestionario para su elaboración, los mismos que podrán servir como guía para próximas investigaciones desarrolladas por la comunidad científica sobre asuntos arraigados a la entidad materia de estudio.

Por lo tanto, en virtud de lo acotado líneas arriba, se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023. Igualmente, se estableció como objetivos específicos: i) Identificar el nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023; ii) Identificar el nivel de desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023 y iii) Definir la relación entre las dimensiones de gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023.

Finalmente, se planteó como hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los

servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, así también se formuló como hipótesis específicas: H₁: El nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, es alto, H₂: El nivel de desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, es alto y H₃: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín- 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, se respaldó a través del aporte de diversos estudios, en ese aspecto para complementar la variable gestión de la capacitación, se cita a Kei y Trang (2023), Binbin et al. (2022) y Azad et al. (2022), quienes concluyeron, que la escasa y baja gestión de capacitaciones para potenciar habilidades o conocimientos de un subordinado repercute exponencialmente en su forma de desenvolverse entorno a sus deberes, si un empleado carece de habilidades, conocimientos o capacitaciones pertinentes para realizar su trabajo de manera efectiva, es probable que su desempeño sea deficiente. Puede ser resultado de una mala selección durante el proceso de contratación o de la falta de oportunidades de desarrollo y capacitación, desde esa visión expresa que la gestión de la capacitación se constituye como un elemento de acción necesario para incrementar el nivel de desempeño y productividad de cada uno de los colaboradores del sector administrativo, para el avance y progreso organizacional ya que fomenta el crecimiento y competitividad profesional tanto de los colaboradores como de la entidad.

De igual manera, en cuanto al desempeño laboral, mencionamos a Islam et al. (2022), Delgado et al.(2020), Marrufo y Pacherez (2020) y Ramírez-Asis et al. (2022), que concluyeron la existencia de bajos índices del desempeño laboral, recaen por la reducida transferencia de conocimientos del cargo que ejercen los trabajadores del estado, por tal motivo aducen que se fomente programas de formación y actualización profesional que impulse su adecuado desempeño, el cual debe ser medido de manera constante, esto a fin de poder distinguir oportunamente las necesidades para reforzamiento mediante capacitaciones y con ello poder motivar a cada uno de los servidores públicos, lo que a su vez permite garantizar un recurso humano más productivo y competente para beneficio del desarrollo de las ciudades y el país; así también los autores complementan que los modelos de gestión encaminados a la mejora del rendimiento y/o desempeño laboral, deben de encontrarse enfocados tanto en las óptimas condiciones de trabajo y en pilares como claridad, precisión, pertinencia y profundidad en temas a ser abordados.

Asimismo, en las investigaciones de Herrera y Chávez (2019), Bustamante et al. (2020), así como Vinajera et al. (2020), concluyeron que existe un bajo índice de formación laboral en la sociedad actual en el que nos encontramos, por lo que se requiere que se preste mayor importancia a la gestión del conocimiento del talento humano, arraigado en principio a una preparación de los equipos directivos, a fin de que enfoquen la capacitación con un diagnóstico de necesidades, diseño y planificación de capacitaciones para su ejecución asertiva, visionados como una herramienta encaminada a potenciar el conocimiento y las capacidades organizacionales del personal, mismas que finalmente se verán reflejadas en el desempeño de cada individuo; asimismo exponen que a la hora de evaluar el impacto de la capacitación en términos de efectividad, la evaluación no debe limitarse únicamente a los resultados de lo aprendido (conocimientos), sino también en la aplicabilidad de los mismos, con habilidades demostradas en proyectos institucionales, permitiendo de este modo transferir lo aprendido.

Para finalizar, también se destacó el aporte de los autores Honores et al. (2020), Sánchez et al. (2020), Cárdenas y Delgado (2020) y Mejía et al. (2020), que en sus estudios concluyeron en concreto que la gestión de la capacitación del personal está estrictamente ligada con el desempeño laboral de los colaboradores, toda vez que los programas que generan conocimiento innovador son ventajas competitivas que permiten ofrecer un óptimo servicio; sin embargo todos coinciden en que dicha relación de las variables por primacía de la realidad tienen un bajo grado de implementación organizacional por el diminuto esfuerzo dedicado a las actividades de gestión de la capacitación, son tan deficientes que no son relevantes para influenciar en el comportamiento así como el desempeño de cada trabajador, motivo por el cual los investigadores sugieren que se entregue mayor priorización a la capacitación.

Por otra parte, en este apartado de la investigación, se prosiguió con la definición de la variable gestión de la capacitación, resaltando la contribución

de autores, Hidalgo et al. (2020), quienes la califican como aquel conjunto de acciones planificadas referente a todos los procesos que tengan el propósito de generar mayor productividad de los servidores, destacando sus aptitudes y capacidades durante la vigencia del ejercicio profesional dentro del mercado laboral, dotándoles de aprendizajes innovadores para ser practicados en la ejecución de sus tareas. Asimismo, Chiapas et al. (2022), lo sustenta como aquel proceso tramitado para el desarrollo del aprendizaje y actualización continua del servidor civil, para el perfeccionamiento de sus competencias y mejor desenvolvimiento a nivel individual, organizacional y social. Postura que comparte (Tarazona, 2019) menciona que, para una asertiva gestión de aptitudes, se debe organizar acciones que arriben a reforzar el desempeño responsable del personal de forma consciente, autónoma y permanente.

Mientras tanto, Velásquez (como se citó en SERVIR, 2016), la cataloga como aquel sistema de procedimientos administrativos diseñado para gestionar el desarrollo de recursos humanos, cuyo principal objetivo es medir desempeño de funciones del capital humano, con el propósito de potencializar sus habilidades de aprendizaje con conocimientos renovados articulados a su perfil y ejercicio de actividades en la organización, este sistema se encuentra interconectado a diferentes procesos sistematizados del ente gubernamental en sus diferentes niveles gobierno, a fin de equiparar un solo orden las decisiones tomadas para fortalecer el talento humano al servicio del estado. Por su parte, Cionza et al. (2019), lo definen como la capacidad de la persona a cargo de poder diagnosticar de manera eficiente la necesidad de aprendizaje, planificar y diseñar los programas de capacitación, conducir y facilitar el proceso, así como el de evaluar los resultados que se alcanzaron, con el fin de conllevar a las organizaciones a un estado en el que sus trabajadores, se encuentren en un aprendizaje continuo.

De igual manera, dentro del estudio, se procedió con el afianzamiento de las teorías relacionadas, de este modo concerniente a la variable gestión de la capacitación se menciona al enfoque teórico de gestión de la capacitación, que actualmente se encuentra constituida en un dispositivo legal imperativo

que establece que un componente efectivo para el cierre de brechas en relación a acciones estratégicas de desarrollo del capital humano es la capacitación, en esa secuencia insta a los actores del gobierno central y descentralizados encargados de la capacitación, promover la elaboración y desarrollo de procedimientos, reglas e instrumentos para instaurar acciones estratégicas de capacitaciones, con el propósito de fortalecer las habilidades y destrezas y mejorar el desempeño del talento humano para de ese modo demostrar la eficiencia en los servicios prestados al poblador (Ley N.º 30057, 2013).

En ese orden, también se encuentra a la teoría de la productividad basada en conocimientos de Peter Drucker, al respecto dentro de esta teoría se postula y establece que la modernización de las organizaciones de estado, se funda bajo los cimientos del conocimiento para mitigar las necesidades de actualización de aptitudes de sus trabajadores, aspecto que le permite competir en el mercado a través del fortalecimiento de sus competencias, motivo por el cual, los jefes de cada unidad, área, departamento o dirección en todos los entes gubernamentales de gestión, tienen el deber de poner especial interés en temas relacionados con la capacitación propia y de sus subordinados, mediante diseños y selección de programas asertivos para su ejecución de los mismos (Arteaga y Silvera, 2019).

Finalmente, se encuentra la teoría del desarrollo y mejora continua, dispuesta en el Decreto Legislativo 1025, que reglamenta las capacitaciones en servidores públicos, cuya finalidad se fundamenta en la búsqueda de la calidad de las tareas, por ello dispone a los organismos públicos evaluación del desempeño como instrumento de gestión a través de lineamientos aprobados para la correcta identificación de brechas como necesidades de capacitación, para retroalimentar al personal con aprendizaje interactivo y participativo, de ese modo oficial evaluaciones de logros individuales y colectivos obtenidos en función de las metas institucionales. El mismo que se relaciona con la teoría de Kaizen sobre mejora del trabajador, el cual especifica que el papel de los trabajadores ha cambiado en la actualidad por

el empoderamiento que se le debe dar al recurso humano en la entidad, gracias a la continua capacitación es posible mantener un mejoramiento permanente en las funciones, procedimientos y actividades internas de la organización (Chotaliya y Anand, 2022).

Seguidamente, en cuanto a las definiciones de dimensiones referentes a la primera variable, se establecen cinco dimensiones empezando por la sensibilización y preparación, proceso mediante el cual se estructuran las bases para lo que será la capacitación de los colaboradores, a partir de la selección y designación de los equipos quienes encaminaran el proceso. Es importante mencionar que de las acciones que se vayan a tomar dependerá el éxito de las capacitaciones, entre sus indicadores se tiene a *generación de equipos directivos* que son miembros designados para llevar a cabo todo el proceso de capacitación, *capacitación previa al equipo directivo* respecto a sus funciones y obligaciones, y la *valoración del proceso de preparación*, quienes tienen la tarea de organizar el proceso basándose puntualmente en necesidades de capacitación previas acciones de (identificación, planificación, implementación y evaluación) para fortalecer el desempeño laboral, por lo que es esencial para identificar puntos fuertes y áreas de mejora, para así realizar ajustes en futuras capacitaciones (Cionza et al, 2019).

- De igual forma Smith et al. (2019), definen esta dimensión como un proceso de concientización sobre un tema particular, para preparar a una persona u organización para lidiar con el mismo, pues tienen como objetivo principal el ayudar a las personas y organizaciones a desarrollar habilidades y metodologías para enfrentar un desafío o problema concreto. Por otro lado Del Carmen et al. (2021), lo concibe como un proceso educativo el cual se aplica a la toma de decisiones y cambios políticos urgentes, que prepara a las personas para comprender que es lo que se quiere lograr y como ser partícipes activos dentro del este procedimiento de preparación. Es así que Tran Thi et al. (2022) impulsando así la transición de una cultura centrada en la señalización del problema a una cultura que se involucra el valor en el

aprendizaje continuo, el crecimiento profesional y el reconocimiento tiende a fomentar una mayor satisfacción entre los subordinados.

Seguidamente, el diagnóstico de necesidades de capacitación, como su nombre establece, dimensión que corresponde a la etapa en la cual se identifican las necesidades que presentan los servidores y sobre las cuales se orientarán las capacitaciones, para ello es necesario la identificación del nivel de conocimiento, habilidades, así como complejidades y aptitudes carentes o deficientes que presentan los servidores durante la ejecución de sus funciones laborales (Cionza et al., 2019). Los indicadores para esta dimensión son *necesidades de conocimiento*, que busca dar oportunidades de aprendizaje que las satisfagan al trabajador, ya sea a través de formación profesional. También se tiene *necesidades de aptitudes*, que se centra en buscar oportunidades de desarrollo y mejora humana nuevas perspectivas, que puede ser clave para el crecimiento personal y profesional.

Por su parte Vera y Casaretto (2022), refuerza esta postura fundamentando que con una minuciosa individualización de las necesidades de capacitación diferenciado acorde a requerimientos, permite identificar las dificultades funcionales de los trabajadores públicos. Además, Burke y Cocoman (2020) lo entiende como un proceso que busca identificar las necesidades de aprendizaje dentro de una organización para formular soluciones de capacitación. Finalmente, para Prajugjit (2020) es un procedimiento efectuado en la institución para determinar qué capacitación es necesaria para sus empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos.

Asimismo, se menciona a la dimensión de planificación y diseño, considerada como proceso a través del cual se efectúa la planificación y estructuración de lo que será la capacitación del personal, partiendo por el diseño del programa de capacitación en relación a la identificación de necesidades establecidas, la selección del programa que mejor se adecúe a las necesidades y al presupuesto de la institución, formulación de tareas y finalmente, el establecimiento de los tiempos a partir de un cronograma de actividades

(Cionza et al., 2019). Entre sus indicadores se menciona *diseño del programa de capacitación*, proceso importante para desarrollar programas efectivos de formación y desarrollo de destrezas.

También, el indicador de *selección del programa de capacitación*, se adecua a analizar qué habilidades o conocimientos son necesarios y en qué áreas se necesita mejorar el rendimiento. Por último *establecimiento del cronograma*, es fundamental para asegurar que la capacitación se lleve a cabo de manera organizada y eficiente, determinando su duración, complejidad y recursos disponibles. Por otro lado, Getuli y Capone (2019) lo definen como el proceso de diseñar un programa de capacitación para un empleado, grupo u organización con la misión de promover la fuerza laboral. Mientras que para McDaniel y Gilles (2020) es el proceso por el cual una organización define el contenido, la duración, el equipo de capacitadores, el método de entrega y otros aspectos relacionados con un plan de capacitación

En seguida se tiene a la ejecución, proceso o etapa en el que se lleva a cabo todo el programa de capacitación en relación al cronograma que fue aceptado, buscando en el proceso desarrollar el aprendizaje interactivo (el cual se genera en la medida de que el capacitado, interactúa con los recursos y materiales proporcionados y el aprendizaje participativo (basado en la práctica en el que el colaborador conjuntamente con otros capacitados, se reúnen en equipos para el desarrollo de ejercicios), (Cionza et al., 2019). También, en definición de Kanapathipillai y Azam (2020) exteriorizan como la materialización de programas o actividades de formación en donde se imparten los conocimientos y habilidades relevantes de una manera sistemática para el desarrollo profesional de una persona. Por su parte Huang (2020) argumenta que es un proceso continuo, puntualizado en alcanzar a los colaboradores una comprensión profunda del contenido de la capacitación, el método más adecuado para aplicar esos conocimientos y destrezas, proporcionando feedback para reforzar a la mejora de su desempeño.

Para finalizar, se detalla a la evaluación del impacto de la capacitación, proceso que evalúa en qué medida la capacitación ha logrado los resultados esperados y ha generado un impacto positivo en los participantes y en la organización. Además de valorar la efectividad de la capacitación y realizar mejoras en futuros programas. Una vez que se haya ejecutado el programa de capacitación, para ello se establecen previamente sistemas de control, indicadores de resultados y al término del proceso, se ejecuta una retroalimentación a fin de identificar deficiencias que serán subsanadas en un futuro en la entidad (Cionza et al., 2019). En concordancia Cuya (2022), la explica como aquel fruto intelectual generado por la potencialización del conocimiento, que se espera repercuta de forma trascendente y efectiva en la zona de operatividad de actividades laborales del sujeto. Por su parte Griffin y Abdullatif (2019) afirma que este juicio continuo recopila datos además que forma parte integral del ciclo de mejora de los programas de formación (Zolotkykh, 2019), todas estas acciones reflejan los objetivos deseados.

De igual manera, se procede con la definición de la segunda variable desempeño laboral, de la cual autores como Olivera et al. (2021) Mencionan que el desempeño laboral se exterioriza con la calidad de trabajo de un empleado durante su periodo de actividad en la organización, factor con el cual se estimula el compromiso del servidor con su institución, evidenciado a través del rendimiento y productividad eficiente en sus tareas encomendadas. De forma similar Guartán et al. (2019), indican que desempeño laboral está influenciado por las habilidades, conocimientos y experiencia que un empleado trae consigo al trabajo. Estos factores determinan la capacidad del individuo para realizar tareas específicas de manera eficiente y efectiva. Además, los rasgos de personalidad, los valores y las actitudes también pueden afectar el desempeño laboral.

Por su parte, Ticahuanca y Mamani (2021), puntualiza que el desempeño laboral se demuestra con las tareas y acciones verificables ejercidas por el trabajador en un determinado ambiente laboral, el mismo que aporta valor para el cumplimiento de objetivos institucionales. En tanto Ruiz (2019), agrega

que, para un excelente desempeño y rendimiento profesional de la mayoría de colaboradores públicos, la entidad debe erradicar factores como contratación de personal no calificado, deficiente manejo de diagnóstico de necesidades para facilitar el reforzamiento del conocimiento, mala gestión del presupuesto y sobre todo la corrupción. Mientas que, Hanco et al. (2021), manifiestan que se entiende por desempeño a una secuencia de acontecimientos de la conducta de cada trabajador que se dirigen puntualmente a obtener resultados satisfactorios según metas planteadas por la organización, que pueden ser medidas o cuantificadas a partir del conocimiento que expresa el trabajador, la calidad del trabajo realizado, la responsabilidad, iniciativa, así como del trabajo en equipo.

Así también, Obando et al. (2020), manifiestan que desempeñarse se entiende como competencia, habilidad y productividad que un subordinado efectúa sus obligaciones en el entorno laboral. Es una medida de cómo un empleado lleva a cabo sus funciones y contribuye al logro de los objetivos organizacionales. Postura que comparte Jara et al. (2018), que destacan el desempeño laboral es de gran importancia tanto para los empleados como para las organizaciones, ya que influye en el logro de objetivos, la productividad, calidad de servicio prestacional, desarrollo profesional, motivación, satisfacción, la retención de talento y la mejora continua. Fomentar y reconocer el buen desempeño laboral es fundamental para el éxito y crecimiento de las organizaciones en el competitivo entorno laboral actual.

Seguidamente, sobre las teorías relacionadas al desempeño laboral, se tiene a la teoría del rendimiento y competitividad laboral, que a través de la normativa legal, estipula y ordena que los órganos públicos gubernamentales de todos los niveles de gestión, incorporen mecanismos para la apertura acciones de formación profesional para los trabajadores, con el propósito de retroalimentar sus capacidades y elevar su productividad y competencias en la ejecución sus funciones, promoviendo que las instituciones se encuentren a la vanguardia tecnológica para erradicar las gestiones burocráticas, innovando y simplificando los procesos administrativos en virtud de la

modernización del estado, debido que esta teoría, se centra específicamente que el trabajador cuanto mejor instruido se encuentre mejores índices de productividad y competitividad demostrará en su espacio laboral (Decreto Legislativo N.º 728, 2020).

De igual forma, esta variable también puede explicarse afianzándose a la teoría de calidad total instaurada en base a la teoría de Deming postulada en 1989, desde esta perspectiva, señala que los resultados de calidad y producción idónea, podrán ser alcanzados únicamente si el personal se encuentra debidamente capacitado en un nivel técnico y profesional, debido que, en materia de calidad total, las capacitaciones no deben de apuntar únicamente a alcanzar nuevos conocimientos, sino que además debe de puntualizarse al cambio del comportamiento en su ámbito laboral, demostrando capacidad minuciosa, pulcritud, dedicación y actitud en beneficio de las metas establecidas (Díaz y Salazar, 2021).

Por otro lado, se definieron las dimensiones para la valoración de la segunda variable desempeño laboral, que fue desarrollado en base a lo propuesto por el autor Hancoco et al. (2021), con el que se han determinado un total de cinco dimensiones, de las cuales se describe primeramente al conocimiento del cargo, referido a la comprensión que tiene el colaborador respecto a las responsabilidades específicas inherentes a su labor, así como la habilidad que posee para poder mantenerse actualizado de los cambios respecto a las funciones de su trabajo, en otras palabras, constituye el dominio y la familiarización de cada trabajador respecto a su puesto (Hancoco et al., 2021). Concordando con lo anterior, Langhan et al. (2021), aseguran que es la capacidad para entender y cumplir con los requisitos laborales requeridos para desempeñar un puesto de trabajo; por su parte Bayona et al. (2020), mencionan que, el conocimiento del cargo, corresponde al nivel de conocimientos que posee el trabajador en el que se incluye las responsabilidades, competencias, metas y objetivos del puesto.

Asimismo, se consideró a calidad del trabajo, que se define como los resultados finales obtenidos de la participación generada por los trabajadores dentro de su ambiente laboral, en el que destaca, bajo indicadores de la capacidad minuciosa para realizar sus actividades, la pulcritud con la que realiza su trabajo, así como la dedicación que le invierte en cada una de sus actividades (Hanco et al., 2021). Afianzando esta postura con lo argumentado por Mendieta et al. (2020), que señalan que la calidad del trabajo es percibida en la productividad alcanzada por el servidor civil fruto de su desempeño, para beneficio y logro de metas planteadas ejercidas dentro de la organización. Por su parte Pavrita et al. (2019), lo deducen como aquel conglomerado de saberes y habilidades del empleado demostrados durante su estancia en la organización.

Mientras que Leitao et al. (2019), califican como la medida de la competencia con la que un trabajo se ha realizado o desempeñado, integrado a ello la calidad de los recursos como el nivel de habilidad puesto en la realización del mismo, siguiendo correctamente los procedimientos dados y si los resultados cumplen con las expectativas de los usuarios. Seguidamente, se menciona a la responsabilidad, esta dimensión se centra en la evaluación del cumplimiento de cada una de las obligaciones asignadas al personal, tomando como referencia de evaluación, el cuidado y cautela que ejercen al momento de procesar la toma de decisiones inherentes a sus tareas, así como la posibilidad de actualizarse para proporcionar una solución oportuna a cualquier problema que se presente durante su proceso laboral en la entidad (Hanco et al., 2021). Así pues Arias (2021), estipula que en las organizaciones bajo el principio ético exige al colaborador asumir sus tareas sin dilaciones, afrontando responsabilidades y dejando de lado la procrastinación que perjudica el cumplimiento de actividades.

Por su parte, Lin y Tsai (2019) mencionan que la responsabilidad, constituye la necesidad de cumplir con las obligaciones y obligaciones exigidas por el empleador, mientras que Jiandong y Fan (2022), lo deducen como la calidad del cumplimiento de las tareas asignadas, hacer frente a las consecuencias

de las acciones tomadas, rendir cuentas de las actividades y resultados, conservando el compromiso y confiabilidad con la compañía, servidores y usuarios, así como la motivación para aprender habilidades nuevas y desarrollar un trabajo productivo. Asimismo, se detalla la iniciativa, dimensión que se centra en evaluar la libre voluntad y predisposición que desarrolla el trabajador, para realizar de manera homogénea y balanceada tanto sus metas personales como las metas organizacionales que se les fueron asignadas dentro de sus funciones, el cual está basado mediante la ejecución de acciones de colaboración con sus semejantes que se orienta en mejorar las actividades dentro de su entorno laboral (Hanco et al., 2021).

Mientras que, Zhenshan y Xunhaoyue (2019) alegan que iniciativa es una estrategia para fomentar el trabajo en equipo e incentivar la creatividad y la innovación en los empleados, permite a los empleados aportar nuevas ideas y proponer soluciones a los problemas y desafíos de una organización. También, Raimier y Monroe (2019) lo entienden como la capacidad que impulsa al trabajador a ser empoderado y tomado en cuenta en primer orden de prelación. Por su parte (Hanco et al., 2021) establecen el trabajo en equipo, dimensión vinculada a la cooperatividad exteriorizada por los servidores en cuanto la realización de las tareas determinadas en cada ambiente de trabajo, el mismo que se articula a los objetivos institucionales de la organización, para su efectiva ejecución. En tanto (Castro y Delgado, 2020), estiman que colaboración y el trabajo en equipo estimula el compromiso asumido. Un buen desempeño laboral crea un entorno propicio para maximizar el potencial individual y colectivo, lo que a su vez impulsa la productividad.

De igual modo, Labrador et al. (2019), Añaden que es aquel modelo sustancial de actuar y proyectar las tareas del individuo en conjunto con los demás individuos de su entorno laboral, alineado a una cultura organizacional y estructuras de trabajos flexibles; en esa línea Macías y Vangas (2021), el trabajo grupal mejora el rendimiento gracias a una cultura organizacional que promueve y motiva a los colaboradores mediante incentivos y motivación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de estudio

Para el estudio investigativo, se trabajó teniendo en cuenta un tipo de estudio básico, debido a que, con el presente trabajo, se buscó aportar información al conocimiento disponible en cuanto a las variables gestión de la capacitación, así como en el desempeño laboral, beneficiando de este modo al personal que se encuentra laborando en la Dirección Regional de Salud de San Martín. De esta manera, el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-CONCYTEC (2019) establece que este prototipo de investigación, se formulan cuando los investigadores, buscan favorecer a la expansión del conocimiento existente en relación a ciertas variables previamente delimitadas, sin verse necesariamente en la necesidad de modificar de alguna manera el comportamiento de las mismas.

3.1.2. Diseño de investigación

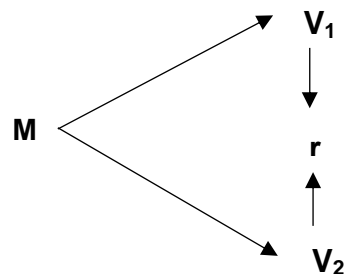
Se efectuó un diseño no experimental de corte transversal, en mérito que el investigador, en su afán de recolectar la información y presentar sus resultados, no se verá en la necesidad de efectuar modificación o cambio alguno al comportamiento o sucesos observables dentro de la Dirección Regional de Salud de San Martín, además de que, dicha recolección de datos, se efectuará por una sola vez dentro del periodo concerniente al 2023. Al respecto, Brophy (2021) manifiesta que los estudios no experimentales de corte transversales o transaccionales, se caracterizan por ejecutarse sin generar cambios del objeto de estudio, además de que la información para su análisis, es recolectado por una única vez en el tiempo que dure el estudio.

De igual forma, se articuló a un enfoque cuantitativo, a razón que, para poder corroborar los resultados con lo establecido en las hipótesis, se sostuvo en la utilidad de información numérica y estadística. Muñoz y

Solís (2021). Así mismo, se encontró enlazado a un nivel descriptivo correlacional, puesto que, para el presente trabajo, se buscó determinar la existencia y fuerza de asociación que presentan ambas variables del trabajo de investigación. De este modo, Aceituno (2020) pone en manifiesto que los diseños correlacionales, se diferencian de los demás debido a que se caracteriza por buscar establecer la manera en la que una variable se relaciona e influye sobre otra.

Además, agregar que este nivel descriptivo correlacional en cuanto a los dos primeros objetivos formulados, tiene la finalidad de describir el estado en el que se encuentran ambas variables de estudio. En esta línea, Jilcha (2019) refiere que en estos diseños se retrata un perfil situacional del estado en el que se encuentran las variables, eventos o situaciones, presentándose dicha información de manera resumida en relación a una base de datos.

El esquema que se empleó para graficar el diseño de investigación, es el que se muestra a continuación:



Dónde:

M = Muestra (Trabajadores de la DIRESA-SM)

V₁ = Gestión de la capacitación

V₂ = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Gestión de la capacitación

Variable 2: Desempeño laboral

Nota: La matriz de operacionalización de las variables que son cualitativas, se puede observar en el apartado del primer anexo.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.

3.3.1. Población

Al respecto la población se encontró conformada por la totalidad de servidores públicos de la Dirección Regional de Salud de San Martín, mismos que ascienden a un total de 80 colaboradores que laboran en la entidad para el periodo 2023, reportados en planilla del área de recursos humanos, según indico la Carta N°33-2023-GRSM-DIRESA/DDRH. Al respecto, Arias y Covinos (2021), establecen que la población (en ocasiones denominado también como universo), corresponde al conjunto tanto finito como infinito de individuos cuyas características resultan ser similares los unos con los otros; en este sentido, se presenta una población finita, dado que, se conoce la cantidad de individuos que forman parte de la población.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personal contratado CAS de la Dirección Regional de Salud San Martín.
- Personal nombrado del régimen de contratación 276.

Criterios de exclusión

- Personal practicantes y proveedores de servicio.
- Trabajadores que no desearon participar de manera voluntaria.
- Trabajadores que no se encontraron en la entidad, por motivo de viaje en comisión de servicio u otras razones de índole personal.

3.3.2. Muestra

De igual manera, la muestra se conformó la totalidad colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, siendo estos un total de (80) personas que conforman la totalidad de la población. En este sentido, Velasco et al. (2020) manifiestan que, en el caso de contar con poblaciones reducidas, la muestra será la totalidad de estas debido a que al reducir aún más su tamaño, se corre el riesgo de no poder encontrar resultados válidos, dando paso de esta manera a un sesgo o falso negativo o positivo en los resultados.

3.3.3. Muestreo

Sobre el particular, se ha tomado la decisión de trabajar con la muestra integra de participantes, en consecuencia no se realizó el muestreo en este estudio de investigación, toda vez que no fue recomendable extraer una proporción mucho menor que la muestra. Sobre esto, Hernández y Carpio (2019), ponen en manifiesto que no existe muestreo cuando la muestra es mínima, sino por el contrario, solo se adecuan en función a características y contextos propios del estudio; por tanto, se ha tomado en cuenta únicamente los criterios de inclusión y exclusión respectivos.

3.3.4. Unidad de análisis

Un trabajador que labora en la Dirección Regional de Salud San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para la recopilación de datos en el presente trabajo, se empleó la técnica de encuesta, que se constituye como una herramienta direccionada a la aplicación sobre personas, de las cuales permite la recolección de sus opiniones y percepciones. Al respecto Arias (2021), establece que la encuesta permite el recojo de datos a partir de una interrogación que se efectúa al encuestado, con el único objetivo de que proporcionen información relacionada con la investigación.

Instrumentos

Al respecto, en el caso del instrumento utilizado, se optó por el cuestionario que Jiménez (2020), expresa es un instrumento de recolección de datos utilizado en investigaciones, encuestas y estudios para obtener información, relevante porque permite a los encuestados, responder a las interrogantes o afirmaciones que se le presenten mediante el marcado de una respuesta en concreto. Sobre el mismo, fue adaptado según lo descrito por Arias (2021), menciona que este instrumento corresponde a un conglomerado de interrogantes o ítems ordenados de manera numérica dentro de formato, en el que, cada una de estas poseen una serie de respuestas predefinidas, a fin de que el encuestado, pueda seleccionar una de estas.

En cuanto al cuestionario que evaluó la variable 1, cuyo objetivo específico se enmarcó en identificar el nivel de gestión de la capacitación, el cual constó con un total de 24 preguntas, mismas que se encontraron distribuidas en cinco dimensiones de las cuales se tiene a sensibilización y preparación (ítem 1 al ítem 6), diagnóstico de necesidades de capacitación (ítem 7 al ítem 10), planificación y diseño (ítem 11 al ítem 16), ejecución (ítem 17 al ítem 20), evaluación del impacto de la capacitación (ítem 21 al ítem 24). Cabe destacar que este cuestionario contará con opciones de escala de valoración ordinal tipo Likert, siendo sus valores: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

En esa línea, también sus niveles de medición de la presente variable se establecieron de la siguiente manera, se identificó que el primer cuestionario, consta de un total de 24 preguntas, valor que posteriormente fue multiplicado por uno y cinco debido a que son los valores numéricos de las respuestas nunca y siempre respectivamente, dando como resultado intervalos de 24 y 120 (valores que se toman como límites en los rangos a generar). Seguidamente, se restó 120 menos 24 dando 96, a su vez, este número se dividió entre tres (por las tres calificaciones de bajo, medio y alto que se usaron en los resultados); se obtuvo de esta manera una amplitud de

intervalo de 32, valor que, se sumó al valor mínimo de 24 para dar de este modo el primer rango de bajo (24-56), para el segundo rango se sumó la amplitud de 32 dando así la calificación de medio (57-88), repitiéndose el mismo procedimiento para la calificación de alto (89-120).

En cuanto al cuestionario de la variable 2, el cual tuvo por objetivo identificar el nivel del desempeño laboral, contó con un total de 22 preguntas o afirmaciones, mismos que han sido distribuidas en un total de cinco dimensiones del cual se menciona el conocimiento del cargo (ítem 1 al ítem 4), calidad del trabajo (ítem 5 al ítem 10), la responsabilidad (ítem 11 al ítem 14), iniciativa (ítem 15 al ítem 18), trabajo en equipo (ítem 19 al ítem 22). Cabe destacar que este cuestionario contó con alternativas con una escala de valoración ordinal tipo Likert, siendo sus valores: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

En esa línea, también sus niveles de medición de la presente variable se establecieron principalmente que el segundo cuestionario, consta de un total de 22 preguntas, valor que posteriormente fue multiplicado por uno y cinco debido que son los valores numéricos de las respuestas “totalmente en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo” respectivamente, dando como resultado intervalos de 22 y 110 (valores que se toman como límites en los rangos a generar). Seguidamente, se restó 110 menos 22 dando 88, a su vez, este número se dividió entre tres (por las tres calificaciones de bajo, medio y alto que se usaron en los resultados descriptivos); se obtuvo de esta manera una amplitud de intervalo de 29, valor que, se sumó al valor mínimo de 22 para dar de este modo el primer rango de bajo (22-51), para el segundo rango, se sumó la amplitud de 29 dando así la calificación de medio (52-81), repitiéndose el mismo procedimiento para la calificación de alto (82-110).

Validez

Respecto a la validez de los instrumentos Duran y Acle (2022), precisan que la validez de instrumentos se califica en relación a su claridad, coherencia y

relevancia. Asimismo, para el cálculo de coeficiente de validez se efectúa mediante la prueba V de Ayken, según Merino (2023) se busca obtener una medida más precisa de las actitudes u opiniones de las personas. Por tal razón, para la validez de los cuestionarios de las variables del presente estudio, fueron sometidos a juicio de cinco expertos mencionados en el cuadro resumen ubicado en anexos; quienes han tenido la labor de evaluar de forma clara, coherente y pertinente cada una de las variables y dimensiones de la investigación respectivamente.

En ese orden, bajo el criterio establecido para el índice de la V de Aiken que es $V > 0.80$, en base a ello al haberse realizado el procesamiento de los datos otorgados por los expertos el mismo que dio un valor promedio de 4 y con la valoración de V de Aiken, referente al instrumento de gestión de la capacitación, se alcanzó un valor de 1.00 representando el 100% de concordancia entre los expertos, igualmente para el instrumento sobre la variable desempeño laboral, se obtuvo también como resultado 1.00, lográndose tener una concordancia del 100% en la evaluación de los expertos, considerándose de tal modo válidos y aplicables para la presente investigación (ver anexo sexto).

Confiabilidad

Según, (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020), implica la consistencia y precisión de los resultados, por lo que es esencial para establecer su acreditación y aplicabilidad de instrumentación para hallazgos científicos. En ese orden, para conocer la confiabilidad de ambos cuestionarios del presente estudio, primigeniamente fueron determinados mediante el análisis de la prueba estadística Alfa de Cronbach, debiéndose para ello obtener valores superiores a 0,700. En ese sentido para la presente investigación se desarrolló una prueba piloto sobre un total de 30 trabajadores de otro organismo de salud que no formaron parte de la investigación, a fin de evitar la contaminación o alteración de las respuestas de la muestra final, en virtud de ello se han obtenido los siguientes resultados en las tablas estadísticas que pueden ser visualizados en el apartado de anexos (ver séptimo anexo).

Análisis de la confiabilidad de gestión de la capacitación

En cuanto a los resultados logrados respecto al cálculo ejecutado con la prueba de alfa de Cronbach para la variable gestión de la capacitación, se obtuvo un valor de 0,912 y al ser superior a 0,700 esto significa que es confiable y asimismo afirmar que el instrumento es aplicable para el presente estudio.

Análisis de la confiabilidad de desempeño laboral

Asimismo, en mérito a los resultados alcanzados concerniente a desempeño laboral sobre el cálculo la confiabilidad alfa de Cronbach, se tuvo un valor de 0,920 y al ser superior a 0,700 demuestra que el instrumento es confiable y en efecto acreditar su aplicabilidad.

3.5. Procedimiento

Al respecto, concerniente al procedimiento llevado a cabo para la investigación, primigeniamente con fecha 09 de mayo del 2023, se presentó una solicitud a la institución Dirección Regional de Salud San Martín, con el cual se requirió autorización para el desarrollo de la citada investigación, como también la autorización correspondiente para publicación de resultados acorde a los formatos aprobados y expedidos por la universidad Cesar Vallejo; en esa línea, a través del Oficio N° 1997-2023-GRSM-DIRESA/DG, de fecha 10 de mayo del 2023, la institución antes mencionada emitió la autorización respectiva. En ese sentido se prosiguió con el siguiente paso de seleccionar la muestra, para ello previamente fue necesario identificar la cantidad de trabajadores con los que contaba la entidad, por lo que se solicitó oportunamente información referente al asunto.

En virtud del cual, la oficina de Recursos Humanos de esta sede institucional, atendió el requerimiento mediante la Carta N°33-2023-GRSM-DIRESA/DDRH, donde informaron que la entidad cuenta con un total de 80 colaboradores, los mismos que al ser una población pequeña y fácil de acceder se determinó trabajar con la totalidad, por necesidad del

investigador. Seguidamente, habiéndose establecido la muestra, durante los días 06 y 07 de junio del 2023, previa firma del consentimiento informado por parte de los encuestados, se efectuó la aplicación de los instrumentos correspondiente a cada una de las variables de la investigación, acto que fue realizado de manera presencial en las instalaciones de la sede administrativa de Salud San Martín.

3.6. Método de análisis de datos.

Se trabajó inicialmente con la estadística descriptiva, para la presentación del estado y nivel de las variables a través de tablas trabajadas manualmente respondiendo en ese sentido los dos primeros objetivos específicos del estudio, mientras que para responder al objetivo general y al tercer objetivo específico, se desarrolló el trabajo con la estadística inferencial por lo que para el cálculo respectivo se aplicó primigeniamente la prueba de normalidad que referente al estudio se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov (por contar con una muestra superior a 50 trabajadores), así como pruebas de correlación, siendo el adecuado para el presente caso, la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, proceso empleado con la intención de responder a las hipótesis establecidas. Es preciso mencionar que, para la parte descriptiva se ha empleado como programa de tabulación, mientras que, para el desarrollo de procedimientos estadísticos, se ha utilizado el programa estadístico SPSS-V27.

3.7. Aspectos éticos.

El Estudio fue realizado en el marco del respeto a los aspectos éticos, mismos que constituyen una serie de principios que custodian y vigilan la integridad tanto física como psicológica de los participantes. En tal sentido, se ha tomado en cuenta el principio de autonomía, a razón que se desarrolló el trabajo preponderando la postura de apoyo de cada trabajador bajo los parámetros establecidos en el consentimiento informado suscrito por cada uno de ellos. Seguidamente se amparó en el principio de justicia, con el que se aseguró que el investigador actué de manera profesional, bajo lineamientos éticos y morales en todo el desarrollo del trabajo. Asimismo, el principio de Beneficencia, toda vez que la investigación tuvo una visión de

beneficio para la población participante, contribuyendo en su desarrollo profesional laboral. Por último, principio de no maleficencia, el cual instituyó que la investigación se realice sin generar malestar sobre los participantes u organización donde se ejecutó.

Además, se tomó en cuenta la discrecionalidad, toda vez que no se brindó información personal tanto de las personas o de la organización a terceros, ni tampoco se usó información que no se encuentre estrechamente relacionada con el estudio, bajo dicho contexto, tomando en cuenta que la población de estudio en su totalidad eran adultos se les aplicó el consentimiento informado por encontrarse con personas mayores de edad. Adicionalmente, se tomó en consideración los derechos de autor, esto quiere decir que, se otorgó el debido crédito a las personas y fuentes de donde se han extraído las ideas e información que se dispongan en el trabajo, para ello, se hizo uso de las normas de citación del manual de citas y referencias APA en su edición séptima y demás documentos emitidos por la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023.

Tabla 1

Nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Salud S.M.

Escala	Intervalo		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	56	52	65%
Medio	57	88	21	26%
Alto	89	120	7	9%
Total			80	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud

Interpretación:

Respecto a lo observado en la tabla 1, los resultados encontrados referente a la variable gestión de la capacitación, se ha identificado que presenta un nivel bajo según el 65% (52) trabajadores, un 26% (21) lo califica como medio, mientras que solo el 9% (7) restante lo considera como alto. Estos resultados se deben a que, gran parte de los colaboradores encuestados se muestran disconformes con la manera que se viene gestionando las capacitaciones, esto debido que no es usual que se suela realizar evaluaciones de conocimiento así como sondeos periódicos para determinar los puntos críticos a reforzar en cuanto a capacidades y conocimientos, conllevando que a la hora de planificar algún programa de capacitación, no siempre se suelen abordar temas relevantemente necesarios y por el contrario se recurra a los mismos temas de siempre. Así mismo, han referido que durante los programas de capacitación, no suelen desarrollarse talleres y actividades para evaluar las capacidades o para fomentar el trabajo en equipo.

4.2. Nivel de Desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud S.M.

Escala	Intervalo		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	51	50	63%
Medio	52	81	23	28%
Alto	82	110	7	9%
Total			80	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 2, correspondiente al desempeño laboral, se ha logrado determinar que el 63% (50) de los trabajadores lo califican con un nivel bajo, un 28% (23) de ellos un nivel medio y solo el 9% (7) restante un nivel alto, siendo esto el resultado de que, muchos trabajadores manifestaron que no todos sus compañeros suelen estar al mismo nivel respecto al conocimiento de sus funciones y responsabilidades alineadas a su perfil de puesto, conllevando ello a que en ciertas ocasiones, no puedan desarrollar de manera adecuada las actividades inherentes a sus cargos; así mismo en preguntas como el hecho de observar si sus compañeros de trabajo tratan de ser minuciosos en lo que realizan o si estos se muestran dedicados a sus actividades, las respuestas indicaron encontrarse entre en desacuerdo, indiferente y de acuerdo, evidenciando de esta manera que no es fijo que el personal sea minucioso, se esmeren y dediquen el tiempo necesario para sus actividades.

Previo a responder el objetivo específico tres y el objetivo general, se ejecutó la prueba de normalidad respectiva, a fin de ser adecuado a una muestra superior a 50 trabajadores, en esa línea se ha tomado en cuenta el siguiente criterio para este proceso, así como el resultado según se muestran a continuación:

Tabla 3

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para las variables gestión de la capacitación y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la capacitación	,155	80	,000
Desempeño laboral	,221	80	,000

Fuente. Resultado del procesamiento de datos en SPSS V27

Regla de hipótesis de prueba de normalidad

H₀: Los datos están distribuidos de manera normal

H_a: Los datos no están distribuidos de manera normal

Criterio de decisión

Si: $p \geq 0.005$, acepta H₀ y rechaza H_a, existe normalidad en la distribución de resultados.

Si: $p < 0.005$, rechaza H₀ y acepta H_a, no existe normalidad en la distribución de resultados.

Interpretación:

De acuerdo a lo apreciado en la Tabla 3, las variables no tienen una distribución normal, por haberse obtenido un valor de sig. Bilateral de 0,000 inferior a 0,005. Por lo tanto, se establece que las correlaciones que se realizarán en adelante entre ambas variables como para sus dimensiones, se ejecutaran en base a la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman que fue empleada.

4.3. Definir la relación entre las dimensiones de gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos.

Rho de Spearman		Sensibilización y preparación	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Planificación y diseño	Ejecución	Evaluación del impacto de la capacitación	Desempeño laboral
Sensibilización y preparación	Coeficiente de correlación	1,000	,801**	,833**	,765**	,673**	,804**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
Diagnóstico de necesidades de capacitación	Coeficiente de correlación	,801**	1,000	,887**	,803**	,768**	,820**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
Planificación y diseño	Coeficiente de correlación	,833**	,887**	1,000	,810**	,780**	,827**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
Ejecución	Coeficiente de correlación	,765**	,803**	,810**	1,000	,811**	,825**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
Evaluación del impacto de la capacitación	Coeficiente de correlación	,673**	,768**	,780**	,811**	1,000	,813**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	80	80	80	80	80	80
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,804**	,820**	,827**	,825**	,813**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80

Fuente. Resultado del procesamiento de datos en SPSS V27

Interpretación:

En virtud de los resultados observados en la tabla 4, referente a la relación de las dimensiones de gestión de la capacitación con el desempeño laboral, se constata que la dimensión sensibilización y preparación arrojó un coeficiente de correlación positiva alta con el desempeño laboral, por haberse obtenido un valor Rho de Spearman de 0,804 y una significancia bilateral de 0,000; seguidamente la dimensión de diagnóstico de necesidades de capacitación, muestra un coeficiente correlacional de 0,820 y una significancia p valor de 0,000, en la dimensión Planificación y diseño se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,827 y una significancia bilateral de 0,000, en la ejecución se obtuvo un coeficiente correlacional de 0,825 y un p valor de 0,000 y por último la evaluación del impacto de la capacitación, se ha encontrado un coeficiente de correlación de 0,813 y significancia bilateral de 0,000. Por lo tanto, se comprueba que al haberse obtenido un coeficiente de correlación con valores mayores a 0.800 y asimismo un valor de significancia bilateral de 0,000 que se traduce en un margen de error menor a 0,01 en todas las relaciones dimensionales, se acepta la H_a , que establece la existencia de una relación positiva alta y significativa entre las dimensiones de gestión de la capacitación con el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín- 2023.

4.4. Determinar la relación que existe entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023.

Tabla 5

Relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud

			Gestión de la capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de la capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

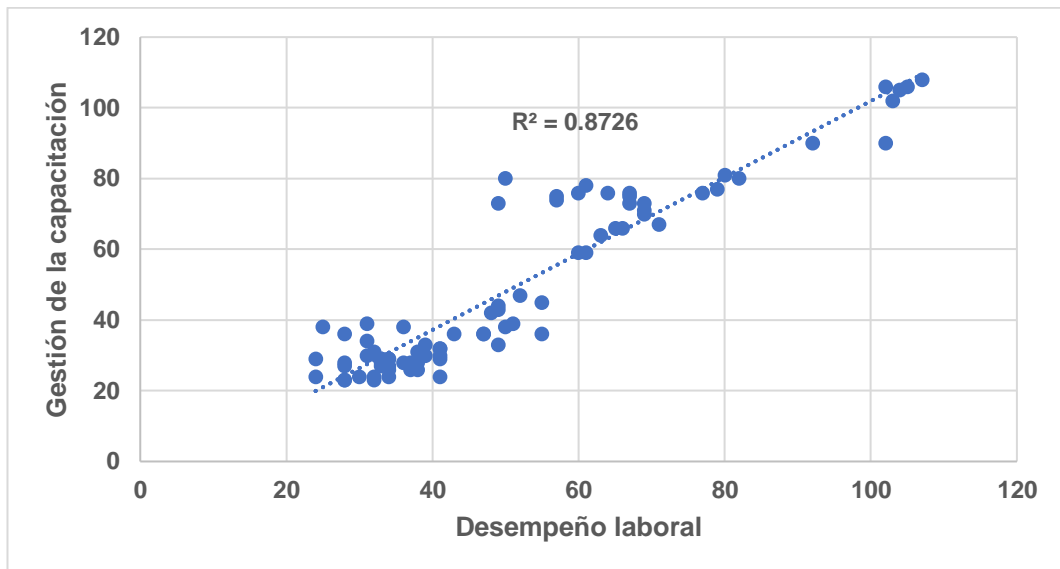
Fuente. Resultado del procesamiento de datos en SPSS V27

Interpretación:

En virtud de los resultados observados en la tabla 5, se contempla la relación entre las variables gestión de la capacitación y desempeño laboral, sobre el cual se ha encontrado que con un coeficiente de correlación de 0,870 esta es positiva alta, además de que al obtener una significancia bilateral p valor de 0,000 menor al margen de error de 0,01, existe suficiente prueba como para aceptar la hipótesis alterna H_a , la cual establece que existe relación positiva y significativa entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023.

Figura 1

Gráfico de dispersión entre gestión de la capacitación y desempeño laboral.



Fuente. Resultado del procesamiento de datos

Interpretación:

De lo verificado en la figura 1, se evidenció que el coeficiente de determinación ($R^2=0.8726$), señala que el desempeño laboral depende en un 87.26% de la gestión de la capacitación.

V. DISCUSIÓN

Posteriormente, habiéndose procesado y alcanzado los resultados propiciados del estudio investigativo, se aborda seguidamente a una discusión sobre los mismos derivados producto de la propia investigación. En ese devenir, referente al primer objetivo específico, fue posible identificar el nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023 que presenta un nivel bajo según el 65% que representa (52) de los trabajadores, debiéndose principalmente a que el personal lo califico de tal manera, dado que se muestra disconforme con las carentes acciones que ejerce la entidad ligadas específicamente a la gestión de las capacitaciones, pues, indican que no se realizan capacitaciones de manera frecuente, o bien que el caso de desarrollarse, se efectúa sobre temas rutinarios y conocidos, que no aportan nada de valor al personal y con ello a los puestos de trabajo, así mismo mencionan que la poca actividad referente a programas de capacitación no contribuyen para un mejor entendimiento y manejo de sus funciones.

En ese orden, se refleja una semejanza con los argumentos exteriorizados de Kei y Trang (2023), Binbin et al. (2022), Azad et al. (2022), quienes en sus estudios arribaron a la conclusión, que con una baja y limitada gestión de planes de capacitación, para bien del subordinado, desprovee a este de oportunidades que solventen sus necesidades para adquirir conocimiento actualizado y de esa forma potencie sus habilidades y aptitudes; además de ello repercute en el hacer de sus tareas diarias en su espacio laboral, es así que señalan que si un trabajador carece de destrezas necesarias, existe una gran probabilidad de afectación en su producción y desempeño. En ese orden recomiendan establecer programas de capacitación encaminados a la dotación de información asertiva para el óptimo ejercicio de sus tareas.

De este modo, queda evidenciado que la entidad presenta actualmente un serio problema respecto a la gestión de la capacitación que no viene siendo atendido, bajo los lineamientos expedidos por el organismo central a cargo del Servicio Civil y la Ley 728, bajo la teoría que implica un legítimo procedimiento de acciones de capacitación, el cual precisan en base a dispositivos legales, que

todas las instancias de la administración pública deben de priorizar el fortalecimiento de las aptitudes de los trabajadores, porque de ellos se rige el cumplimiento de las metas institucionales, en ese aspecto en la Dirección de Salud, se evidencia acorde a lo expuesto en los resultados, que también para una buena gestión depende mucho la dotación presupuestal para temas de actualización profesional, y esto obedece también que en gran medida dicho problema lleva algunos años aconteciendo, lo que ha generado que los propios trabajadores, sean los gestores de su conocimiento, al buscar por su cuenta programas de capacitación externos para su continua mejora profesional y laboral.

Asimismo, como segundo objetivo específico, se ha buscado evaluar el nivel de desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, en ese sentido, posterior al análisis efectuado a la tabla de frecuencia generada a partir de los datos recabados del cuestionario, fue posible identificar que el desempeño presenta un nivel bajo en el 63% (50) de los colaboradores que han sido evaluados, debiéndose principalmente a que en muchos de estos, se ha observado la carencia de un mismo nivel de conocimientos y habilidades, faltando de este modo a lo solicitado dentro del perfil de puestos, lo que conlleva finalmente a la generación de dificultades que repercuten el normal desarrollo de ciertas actividades.

A partir de ello, señalar que, los resultados encontrados se asimilan a las conclusiones transferidas en los estudios expuestos por los autores Islam et al. (2022), Delgado et al. (2020), Marrufo y Pacherez (2020), Ramírez-Asis et al. (2022) debido a que todos ellos, afirman que el bajo e ineficaz nivel de desempeño laboral surge por la falta de capacidades del trabajador, al no encontrarse preparado para asumir funciones poco conocidas o manejadas por el desconocimiento e inexperiencia de las mismas. Por lo que recomiendan debe empoderarse más al servidor público en la organización, con programas de capacitación relevante, claro y preciso que cubran las expectativas funcionales, por lo que resulta factible atender sus requerimientos para un

excelente desenvolvimiento en sus tareas, y con ello mejores su productividad, que será de beneficio en los resultados de la propia entidad.

Por consiguiente, en lo que refiere al tercer objetivo específico, se ha podido distinguir que las dimensiones de gestión de la capacitación como son sensibilización y preparación, diagnóstico de necesidades de capacitación, planificación y diseño, ejecución, y evaluación del impacto de la capacitación, por cuanto de los resultados obtenidos presentan una relación positiva alta y significativa con el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, comprobándose en mérito a la prueba estadística del coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose como resultado un coeficiente de correlación que superan el valor de 0,800 y una significancia bilateral de 0,000, cuyo valor es menor a un margen de error de 0,01. En base a dicho acontecer se muestra la existencia de una correlación positiva alta y significativa, por tal motivo, finalizo aceptando la H_a y rechazando la H_o .

En esa línea, se vislumbra que el resultado se parece a lo investigado por Herrera et al. (2022), Bustamante et al. (2020), así como Vinajera et al. (2020). quienes estiman que para la existencia de una excelente formación laboral en la actualidad se requiere necesariamente impulsar estrategias para una adecuada gestión del conocimiento del talento humano alineado previamente a la efectivización de una preparación primigenia a los responsables para que efectúen un buen diagnóstico, diseño y planificación para ejecución de capacitaciones asertivas, toda vez que se estipula como un instrumento de primer nivel para potencializar las habilidades del capital humano, el cual en definitiva se muestra relacionado al desempeño de cada individuo; por lo que agregan, Al evaluar el impacto de la capacitación, es importante considerar no solo los resultados de aprendizaje, sino también cómo el personal aplica este conocimiento en sus tareas y proyectos institucionales, para medir la efectividad de la transferencia de conocimiento.

Asimismo, en lo referido a las citadas dimensiones de la gestión de la capacitación que constituyen elementos relevantes en concordancia con la teoría de la capacitación establecido en la Ley 30057, que estableció lineamientos para la gestión de los procesos formativos, aspectos estratégicos que al trabajarse de manera concatenada como partes de la gestión de la capacitación, influyen el aprendizaje de los trabajadores, proyectados a insertar mejoras en los resultados que se alcanzan al cabo de un periodo dentro de cada entidad.

Para finalizar, después de demostrarse detalladamente los resultados de los objetivos específicos, vinculado a ello conlleva en vislumbrar en cuanto al objetivo general, enfocado en determinar la relación que existe entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, para ello y posterior al procesamiento de los datos estadísticos, dio lugar para establecer bajo la prueba no paramétrica Rho Spearman, que la gestión de la capacitación presenta una significancia bilateral positiva alta, toda vez que se ha encontrado un p valor de 0,000, mientras que correlativamente se alcanzó un coeficiente de 0,870 evidenciando se esta manera que dentro de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, la gestión de la capacitación está relacionada con el desempeño laboral.

En ese orden, al revisar los antecedentes exteriorizados en virtud de estudio de investigación lo datos encontrados son idénticos con lo expuesto en los estudios de Honores et al. (2020), Sánchez et al. (2020), Cárdenas y Delgado (2020) y Mejía et al. (2020), quienes manifestaron en sus conclusiones que las acciones de gestión de capacitación están estrictamente vinculadas al desempeño laboral, que la implementación o puesta en marcha de una adecuada gestión de la capacitación complementará a la productividad del mismo. Empero los resultados muestran que la implementación de acciones integradoras para intensificar la capacitación del personal es baja, lo que lleva a un impacto insignificante en el desempeño de los trabajadores y pone en riesgo el cumplimiento de los objetivos planificados en la entidad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La gestión de la capacitación presenta una relación positiva alta y significativa con el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, siendo esto demostrado al haberse alcanzado un coeficiente de correlación de 0,870 en la prueba Rho de Spearman y atribuido un coeficiente de determinación de ($R^2=0.8726$), además que al encontrarse una significancia bilateral de 0,000 se establece la existencia de comprobación estadística suficiente como para aceptar como correcta la H_a , rechazando la H_0 .
- 6.2.** El nivel de la gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023 es bajo según el 65% equivalente a (52) de los trabajadores, debiéndose principalmente a la causal evidenciada referente a la no existencia de una eficiente gestión de capacitación continua al personal o bien que al programarse alguna, este no atiende a temas transversales de interés para el correcto desempeño y funcionamiento de las actividades.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, se muestra bajo con un 63% que simboliza a (50) de los trabajadores, debiéndose esencialmente a que gran parte del personal no cubre los conocimientos y habilidades establecidos dentro del perfil de puestos, lo que conlleva a que tengan dificultades a la hora de ejecutar sus labores.
- 6.4.** Las dimensiones de la gestión de la capacitación presentan una correlación positiva alta y significativa con el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, toda vez que, con la prueba de Rho Spearman, arrojó un coeficiente de correlación superior a 0,800 en cada dimensión correlacionada, además de que, con un p valor de 0,000 menor al margen de error de 0,001 se corroboró una relación significativa, y consecutivamente se aceptó la H_a formulada.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A la directora de la Dirección Regional de Salud, promover el desarrollo y gestión de programas de capacitación actualizados, en relación con las necesidades que requiera el personal, a fin de poder mejorar su desempeño en sus puestos de trabajo.
- 7.2.** A la directora de la Dirección Regional de Salud en coordinación con la oficina de Recursos Humanos, generar estrategias en el cual se considere a los propios trabajadores, para que sometan a votación los temas que se requieren para capacitarse en los periodos venideros, a fin de poder solicitar el presupuesto necesario y con ello poder llevarse a cabo.
- 7.3.** A la directora de la Dirección Regional de Salud, conjuntamente con el área de Recursos Humanos, llevar a cabo evaluaciones periódicas en relación con las fechas en las que se ejecuten los programas de capacitación, a fin de dar seguimiento a la evolución de desempeño de funciones que pueda presentar el personal.
- 7.4.** A la directora de la Dirección Regional de Salud, facilitar a futuros trabajos de investigación, la autorización y puedan abordar las dimensiones más críticas de la gestión de la capacitación a efectos de determinar las causas que generan las deficiencias, para posteriormente generar estrategias que dependerán del director poder ejecutarlas, como solución a cualquier error o problema que se pueda presentar.

REFERENCIAS

- Aceituno, C. (2020). Trucos y secretos de la praxis cuantitativa. *Cusco, Perú: Recursos para la Investigación*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2209>
- Acuerdo Regional N° 015-2022-GRSM/CR. Memoria Anual 2021. (26 julio de 2022). <https://acortar.link/pQgt47>
- Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica Uisrael*, 8(1), 77-89. DOI: 10.35290/rcui.v8n1.2021.348
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://acortar.link/43mxB1>
- Arteaga, Y., y Silvera, F. (2019). Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación de programas académicos para el desarrollo social. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 243-253. <https://acortar.link/tjuzVV>
- Azad, E., Hassanvand, B., y Eskandari, M. (2022). Effectiveness of a Training Program Based on Stress Management on NEDSA Staff and Line Staff. *Safety and Health at Work*(13), 235-239. DOI: 10.1016/j.shaw.2022.02.003
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. DOI: 10.17162/riva.v7i1.1417
- Bayona, J., Caballer, A., y Peiró, J. (2020). The Relationship between Knowledge Characteristics' Fit and Job Satisfaction and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sustainability*, 12(6), 1-20. DOI: 10.3390/su12062336
- Binbin, T., Chao, L., Wenwen, Z., y Chen, F. (2022). Tax Incentives, On-the-job Training, and Human Capital Accumulation: Evidence from China. *China Economic Review*, 75(1), 1-14. DOI: <https://acortar.link/k0OwFt>
- Brophy, J. (2021). *(Mostly Clinical) Epidemiology with R*. Canadá: Universidad McGill. <https://bookdown.org/jbrophy115/bookdown-clinepi/>
- Burke, D., y Cocoman, A. (2020). Training needs analysis of nurses caring for individuals an intellectual disability and or autism spectrum disorder in a forensic service. *Journal of Intellectual Disabilities and Offending Behaviour*, 11(1), 9-22. <https://acortar.link/GGYa9V>

- Bustamante, M., Zerda, E., Obando, F., y Tello, M. (2020). Desde las expectativas a la percepción de calidad de servicios en salud en Guayas, Ecuador. *Revista Información Tecnológica*, 31(1), 161-170. DOI: 10.4067/S0718-07642020000100161
- Cárdenas, J., y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1169. DOI: 10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. DOI: 10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chanchai, P., Phaninee, N., y Ketkaew, C. (2017). Skill Development and Job Satisfaction: Workers' Perspectives in Thailand' Industrial Sector. *Knowledge Management*, 17(2), 2. DOI: 10.18848/2327-7998/CGP/v17i02/1-10
- Chiapas, C., Serna, H., y Rojas, J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911-2935. DOI: 10.37811/cl_rcm.v6i5.3292
- Chotaliya, M., y Anand, B. (2022). Kaizen techniques: a literature review. *International Journal of Current Research*, 14(1), 20325-20329. DOI: 10.24941/ijcr.42900.01.2022
- Cionza, E., Blanco, D., y Labrador, O. (2019). Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2). <https://acortar.link/WnuNz1>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica – reglamento RENACYT (2 de setiembre de 2021). <https://acortar.link/aaqVjp>
- Cuya, J. (2022). Innovación en las administraciones públicas de América Latina. *Saber Servir. revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, 8, 24-32. DOI: 10.54774/ss.2022.08.02
- Decreto Legislativo N°728. Ley de fomento del empleo (11 de marzo del 2020). Congreso de la República: <https://acortar.link/PE4D0n>

- Decreto Legislativo N° 1025. Que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público (21 de junio del 2008). <https://acortar.link/uir5ip>
- Del Carmen, E., Vargas, Y., y Paz, G. (2021). Towards intercultural vocational training in a globalized world. Study case of the Bachelor of Communication Sciences, Autonomous University of Baja California. *Revista Científica del Centro de Investigación para la Comunicación*, 4, 93-103. <https://revistas.anahuac.mx/index.php/sintaxis/article/view/892/818>
- Delgado, S., Calvanapón, F., y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. DOI: 10.37135/ee.04.09.03
- Díaz, G., y Salazar, D. (2021). La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. *Podium*, 39, 19-36. DOI: 10.31095/podium.202
- Escuela Nacional de Administración Pública.(2022). *Acciones que permiten implementar la gestión de la capacitación en gobiernos regionales y locales*. <https://guias.enap.edu.pe/GDC/conferencias/2022>
- Getuli, V., y Capone, P. (2019). Planning, management and administration of HS contents with BIM and VR in construction: an implementation protocol. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 18(2), 603-623. <https://acortar.link/Kfg1YA>
- Griffin, G., y Abdullatif, A. (2019). Non-technical skills: a review of training and evaluation in urology. *World Journal of Urology*, 38, 1653–1661. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00345-019-02920-6>
- Guartan, A., Torres, K., y José, O. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Habybellah, Z., Mustapha, B., Dijo, B., y Radid, M. (2019). Training and Development of Professional Skills: An Analysis of activity in Professional Skills. *International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering*, 8(5), 2029-2033. DOI: 10.30534/ijatcse/2019/28852019
- Hanco, M., Carpio, A., Castillo, Z., y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación*, 12(3), 186-194. DOI: 10.33595/2226-1478.12.3.552

- Hernández, C., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 1(2), 75-79. DOI: 10.5377/alerta.v2i1.7535
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana. In Mc Graw Hill (6ª ed.). Mc Graw Hill.
- Herrera, A., y Chávez, E. (2019). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Veritas Et Scientia*, 8(2), 1201-1209. <https://acortar.link/BToIRW>
- Hidalgo, M., Romero, M., y Pazmiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Revista Ciencia Matria*, 10(6), 204-222. DOI: 10.35381/cm.v6i10.125
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Revista Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409. DOI: 10.33386/593dp.2020.6-1.436
- Huacon, K., y Encalada, 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. DOI: 10.21855/ecociencia.85.542
- Huang, W. (2020). ob Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance. *IntechOpen*, 1, 1-21. DOI: 10.5772/intechopen.89117
- Islam, Z., Asrafujjaman, S., y Hosen, S. (2022). Factors Influence the Performance of Training Organizations: A Study on Bangladesh Public Administration Training Centre. *Asian Journal of Management*, 13(4), 269-278. DOI: 10.52711/2321-5763.2022.00046
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://acortar.link/Gu6Je3>
- Janine, B., Ananian, S., Duman, A., Lieppmann, H., Mieres, F., Soares, S., Horne, R., Shroff, T., Soback, K., y Song, R. (2023). World Employment and Social Outlook 2023. *The Value of Essential Work*, Génova: ILO. DOI: 10.54394/OQVF754

- Jiandong, S., y Fan, X. (2022). How do high-performance work systems affect work fatigue: The mediating effect of job responsibility and role overload. *Plos One*, 17(7), 1-12. DOI: 10.1371/journal.pone.0269452
- Jilcha, K. (2019). Research Design and Methodology. *IntechOpen*. DOI: 10.5772/intechopen.85731
- Kanapathipillai, K., y Azam, F. (2020). The impact of employee training programs on job performance and job satisfaction in the telecommunication companies in Malaysia. *European Journal Of Human Resource Management Studies*, 4(3), 1-17. DOI: 10.46827/ejhrms.v4i3.857
- Kei, K., y Trang, T. (2023). The importance of farm management training for the African rice Green Revolution: Experimental evidence from rainfed lowland areas in Mozambique. *Food Policy*, 114, 1-44. DOI: 10.1016/j.foodpol.2022.102401
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes., J., y Cionza, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. <https://acortar.link/SPQUKE>
- Langhan, M., Woolf, S., y Tiyyagura, G. (2021). Development and Evaluation. *Semantic Scholar*, 1(1), 1-5. <https://acortar.link/Ekhfv6>
- Leitao, J., Pereira, D., y Goncalves, A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1-8. <https://acortar.link/ZT2zka>
- Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. Congreso de la República (04 de julio del 2013). <https://acortar.link/mtiYQs>
- Lin, C., y Tsai, M. (2019). Strengthening long-term job performance: The moderating roles of sense of responsibility and leader's support. *Australian Journal of Management*, 45(1), 134–152. DOI: 10.1177/0312896219842629
- Macías, E., y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. DOI: 10.52080/rvgluzv26n94.6

- Marín, J., y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. DOI: 10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Marrufo, G., y Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. DOI: 10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- McDaniel, M., y Gilles, E. (2020). Training Learning Strategies to Promote Self-Regulation and Transfer: The Knowledge, Belief, Commitment, and Planning Framework. *Sage Journal*, 15(6). DOI: 10.1177/1745691620920723
- Mejía, M., Chacon, J., Garay, E., Jorge, M., Delgado, S., Aveiro, R., Pacheco, N., y Serrano, S. (2020). Training and research carried out by human resources in health, Latin America. 21(5). DOI: 10.1016/j.edumed.2018.08.005
- Mendieta, M., Erazo, J., y Narváez-Zurita, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. DOI: 10.35381/r.k.v5i10.696
- Merino, C. (2023). Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. *MH salud*, 20(1), 1-14. DOI: 10.15359/mhs.20-1.3
- Montilla, L., Sánchez, K., y Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015–2016. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. DOI: 10.37811/cl_rcm.v5i2.376
- Morales, C., y Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Revista Horizonte de la Ciencia*, XI(20), 87-94. <https://acortar.link/SdfxaM>
- Mthokozisi, C. (2019). Training and development as a tool for improving basic service delivery; the case of a selected municipality. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 20(39). DOI: 10.1016/j.jefas.2015.10.004
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. DOI: 10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

- Olivera, Y., Leyva, L. y Nápan, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2). DOI: 10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003
- Ordenanza Regional N° 019-2022-GRSM/CR. Reglamento de Organización y Funciones-ROF del Gobierno Regional de San Martín. (03 de noviembre del 2022). <https://www.regionsanmartin.gob.pe/OriArc.pdf?id=127498>
- Pavitra, D., Shivam, G. y Surajit, B. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3). <https://acortar.link/tu2vCr>
- Prajugjit, M. (2020). Development of trainer competency model: a case study at Thailand's Department of Skill Development. *International Journal of Innovation and Learning*, 28(2). <https://acortar.link/ea3w4Y>
- Ramirez-Asis, E., Huerta-Soto, R., Nivin-Vargas, L., Huaranga-Toledo, H., Valera-Aredo, J., y Flores-Leiva, V.(2022). Distribution of Public Service and Individual Job Performance in Peruvian Municipality. *Journal of Distribution Science*, 20(10), 11-17. DOI: 10.15722/jds.20.10.202210.11
- Raymer, M., y Monroe, C. (2019). The US National Quantum Initiative. *Raymer; Monroe, IV*(2). DOI: 10.1088/2058-9565/ab0441
- Ruiz, V. (2019). Desarrollo y fortalecimiento de la gestión en los servidores públicos. *Revista Multi Ensayos*, 5(10), 57-63. DOI: 10.5377/multiensayos.v5i10.8882
- Saavedra, M. (2022). Desempeño laboral: un método de eficiencia organizacional en las empresas en tiempos de distanciamiento social. *UNAAA Ciencia Perú*, 1(1), 1-10. DOI: 10.56926/unaaaciencia.v1i1.4
- Salas, E., Tannenbaum, K., y Jentsh, K. (2021). La ciencia de la capacitación y el desarrollo en las organizaciones: lo que importa en la práctica. *Journal of Psychological Science in the Public Interest*, 8(2), 2-11. <https://acortar.link/FJxbQr>
- Sánchez, A., Romero, I. y Tuesta, J. (2020). Derecho de capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 7(2), 91-106. DOI: 10.24265/iggp.2020.v7n2.07
- Smith, M., Graham, A., Ma, R., Spencer, E., Razzano, L., Smith, J., y Jordan, N. (2019). Costs of preparing to implement a virtual reality job interview training programme in a community mental health agency: A budget impact analysis.

- Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 26(4), 1188-1195. DOI: 10.1111/jep.13292
- Tarazona, T. (2019). Fortalecimiento de competencias laborales y la gestión de calidad de los servicios públicos. *Revista Gaceta Científica*, 5(2), 94-103. DOI: 10.46794/gacien.5.2.691
- Tran Thi Phuong Diu., Nguyen Thi Van Khanh., Do Thanh Quang., Nguyen Cong Nghiep., y Luong Thu Thuy. (2022). Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Turnover Intention Among Vietnamese Employees in Foreign Direct Investment Enterprises. *Academic Journal Scientific Research Distribution Vol. 20*, 10. DOI: 10.15722/jds.20.10.202210.31
- Ticahuanca, F., y Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. DOI: 10.17162/riva.v8i1.1633
- Vallenas, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*, 2, 195–210. <https://acortar.link/KrmWQ8>
- Velasco, V., Martínez, V., Roiz, J., Huazano, F., y Nieves, A. (2020). *Muestreo y tamaño de muestra: Una guía práctica para personal de salud que realiza investigación*. Torreón, México: <https://acortar.link/uVyfh>
- Velasquez, 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 Multidisciplinar*, 6(1), 137. <https://acortar.link/OdHaDY>
- Vera, D., y Casaretto, F. (2022). Inducción de directivos para la generación de valor público: el acompañamiento como estrategia. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, 8, 33-48. DOI: 10.54774/ss.2022.08.03
- Vinajera, A., Marrero, F., y Crespón, R. (2020). Evaluación del desempeño de la cadena de suministro sostenible enfocada en procesos. *Revista Estudios Gerenciales*, 36(156), 325-336. DOI: 10.18046/j.estger.2020.156.3699
- Zhenshan, Y., y Xunhaoyue, Z. (2019). Envisioning the Impact of the Belt and Road Initiative on Regional Labor Markets. *Journal Sustainability*, 11(8). <https://acortar.link/HRaTBU>

Zolotykh, N. (2019). Network support for personnel training: evaluation component.
IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, 483, 20-27.
DOI: 10.1088/1757-899X/483/1/012018

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Título: “Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín - 2023”

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión de la capacitación	Se define como la capacidad de la persona a cargo de poder diagnosticar de manera eficiente la necesidad de aprendizaje, planificar y diseñar los programas de capacitación, conducir y facilitar el proceso, así como el de evaluar los resultados que se alcanzaron, con el fin de conllevar a las organizaciones a un estado en el que sus trabajadores, se encuentren en un aprendizaje continuo (Cionza et al., 2019).	La gestión de la capacitación se constituye como la capacidad de la persona a cargo de poder diagnosticar de manera eficiente la necesidad de aprendizaje; el cual será medido mediante las dimensiones: Sensibilización y preparación, Diagnóstico de necesidades de capacitación, Planificación y diseño, Ejecución y evaluación del impacto de la capacitación (Cionza et al., 2019).	Sensibilización y preparación	<ul style="list-style-type: none"> - Generación de equipos directivos - Capacitación previa al equipo directivo - Valoración del proceso de preparación 	Ordinal
			Diagnóstico de necesidades de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades de conocimiento - Necesidades de aptitudes 	
			Planificación y diseño	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño del programa de capacitación - Selección del programa de capacitación - Establecimiento de cronograma 	
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje interactivo - Aprendizaje participativo 	
			Evaluación del impacto de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de indicadores de resultado - Retroalimentación 	
Variable 2: Desempeño Laboral	Se entiende por desempeño a una secuencia de acontecimientos de la conducta de cada trabajador que se dirigen a la obtención de metas, objetivos y resultados de la organización, que pueden ser medidas o cuantificadas a partir del conocimiento que expresa el trabajador, la calidad del trabajo realizado, la responsabilidad, iniciativa, así como del trabajo en equipo (Hanco et al., 2021).	El desempeño laboral es entendido como la secuencia de acontecimientos de la conducta de cada trabajador que se dirigen a la obtención de metas, objetivos y resultados de la organización; el cual será medido a través de las dimensiones que se muestran a continuación: Conocimiento del cargo, calidad del trabajo, responsabilidad, iniciativa, trabajo en equipo (Hanco et al., 2021).	Conocimiento del cargo	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión de responsabilidades - Dominio y familiarización de las funciones 	Ordinal
			Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad minuciosa - Pulcritud en el trabajo - Dedicación 	
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Cautela en la toma de decisiones - Actualización del trabajador 	
			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de metas personales y organizacionales - Capacidad de integración para el desarrollo de trabajos 	
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento - Estructuras de trabajo flexibles 	

Matriz de consistencia

“Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín - 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos													
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023? • ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023? • ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023. • Identificar el nivel de desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023. • Definir la relación entre las dimensiones de gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023 	<p>Hipótesis general Existe relación positiva y significativa entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H₁ El nivel de gestión de la capacitación en la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, es alto.</p> <p>H₂ El nivel de desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023, es alto.</p> <p>H₃ Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín- 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica empleada es la encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento empleado es el Cuestionario</p>													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Es de tipo básica. Diseño no experimental, transversal, descriptiva y correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[Muestra] --> V1[Gestión de la capacitación] M --> V2[Desempeño laboral] V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>M = Muestra V₁ = Gestión de la capacitación V₂ = Desempeño laboral r = Relación entre ambas variables.</p>	<p>Población : 80 colaboradores</p> <p>Muestra: 80 colaboradores</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión de la capacitación</td> <td>Sensibilización y preparación</td> </tr> <tr> <td>Diagnóstico de necesidades de capacitación</td> </tr> <tr> <td>Planificación y diseño</td> </tr> <tr> <td>Ejecución</td> </tr> <tr> <td>Evaluación del impacto de la capacitación</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td>Conocimiento del cargo</td> </tr> <tr> <td>Calidad del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de la capacitación	Sensibilización y preparación	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Planificación y diseño	Ejecución	Evaluación del impacto de la capacitación	Desempeño laboral	Conocimiento del cargo	Calidad del trabajo	Responsabilidad	Iniciativa	Trabajo en equipo
Variables	Dimensiones															
Gestión de la capacitación	Sensibilización y preparación															
	Diagnóstico de necesidades de capacitación															
	Planificación y diseño															
	Ejecución															
	Evaluación del impacto de la capacitación															
Desempeño laboral	Conocimiento del cargo															
	Calidad del trabajo															
	Responsabilidad															
	Iniciativa															
	Trabajo en equipo															

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Es grato dirigirme a Usted, a fin de agradecerle de antemano su participación en el desarrollo del presente trabajo, para ello, la que suscribe: **Greisi Lidany Montenegro Merino** identificada con código de matrícula **Nº7000953893**, quien se encuentra en búsqueda de aspirar al grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, presenta un cuestionario respecto a la gestión de la capacitación como parte de un trabajo de investigación titulado “*Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín - 2023*” cuya finalidad es exclusivamente académico; motivo por el cual, tanto su identidad, como sus respuestas se mantendrán en absoluta reserva.

Instrucciones:

A continuación, se le presentarán una serie de interrogantes que deberá de leer de manera atenta, para luego establecer que tan de acuerdo se encuentra con lo afirmado, marcando con una “X” sobre una de las alternativas que se le presentaran. Así mismo, se le recomienda tener en consideración el valor de las siguientes escalas o alternativas auto valorativos: Así mismo, se le recomienda tener en consideración el valor de las **siguientes escalas o alternativas:**

Escala de autoevaluación de la **variable 01: Gestión de la Capacitación**

	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
VARIABLE 01: GESTION DE LA CAPACITACION					
D1: Sensibilización y preparación					
Nº	Ítems				Alternativa
01	¿Para llevar a cabo cada capacitación se conforman equipos de trabajo?				
02	¿Los integrantes de los equipos de trabajo responsables de realizar acciones previas a la capacitación varían constantemente?				
03	¿Los equipos de trabajo son preparados antes de realizar las acciones de capacitación?				
04	¿Se proporciona el material e información necesaria para que el equipo de trabajo pueda realizar su plan de capacitación de manera adecuada?				
05	¿Se requiere información sobre las dificultades de cada área de la organización, previo a la identificación de las necesidades				

	para capacitación?					
06	¿Se generan estrategias de acción para el desarrollo de los planes de capacitación?					
D2: Diagnóstico de necesidades de capacitación						
N°	Ítems	Alternativa				
07	¿Se evalúa el conocimiento de manera periódica para identificar puntos a reforzar?					
08	¿Se realizan evaluaciones sobre el conocimiento de temas novedosos que podrían contribuir con el trabajo de la entidad?					
09	¿Se realizan evaluaciones y sondeos periódicos para determinar las aptitudes requeridas para cada puesto de trabajo?					
10	¿Considera que la propia entidad, cuenta con planes de desarrollo profesional en los que se toma en cuenta la actualización de aptitudes de los trabajadores?					
D3: Planificación y diseño						
N°	Ítems	Alternativa				
11	¿El equipo de profesionales designados diseña planes de capacitación en relación a las principales necesidades identificadas?					
12	¿Se diseñan planes de capacitación teniendo en cuenta nuevas necesidades de beneficio para la entidad?					
13	¿Previa a la selección del programa de capacitación, se realizan comparaciones para dictaminar cual es el que tiene mayor impacto positivo en la entidad?					
14	¿El programa de capacitación se selecciona tomando en cuenta la necesidad general de los trabajadores, y no, para beneficio de intereses de algunos?					
15	¿Una vez definido el programa de capacitación, se designa presupuesto para su implementación?					
16	¿Para cada programa de capacitación, se desarrollan cronogramas para su implementación?					
D4: Ejecución						
N°	Ítems	Alternativa				
17	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se desarrollan ejercicios prácticos en los que los trabajadores deben de solucionar problemas?					
18	¿Se evalúa al capacitado entregándole casos reales de la entidad para que los aborde y proporcione sugerencias de mejora?					
19	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se realizan ejercicios para que el personal pueda trabajar en equipo?					
20	¿Se recurre a la enseñanza entre pares como estrategia para el aprendizaje participativo en los programas de capacitación?					
D5: Evaluación del impacto de la capacitación						
N°	Ítems	Alternativa				
21	¿En cada programa de capacitación se establecen indicadores de desempeño (KPI) para su medición?					
22	¿Se suelen tomar evaluaciones y mediciones luego de un tiempo de realizada la capacitación para evaluar los indicadores de desempeño-KPI?					

2	¿Al término de cada programa de capacitación se identifican los puntos a mejorar y las estrategias para solucionarlo?					
3						
2	¿Se hace partícipe a los trabajadores del proceso de retroalimentación de las capacitaciones?					
4						

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Muy buenos días, quisiera agradecer de antemano su participación en el desarrollo del presente trabajo, para ello, la que suscribe: **Greisi Lidany Montenegro Merino** identificada con código de matrícula **Nº 7000953893**, quien se encuentra en búsqueda de aspirar al grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, presenta un cuestionario respecto a Desempeño Laboral como parte de un trabajo de investigación titulado *“Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín - 2023”* cuya finalidad es exclusivamente académico; motivo por el cual, tanto su identidad, como sus respuestas se mantendrán en absoluta reserva.

Instrucciones:

A continuación, se le presentarán una serie de interrogantes que deberá de leer de manera atenta, para luego establecer que tan de acuerdo se encuentra con la afirmación, marcando con una “X” sobre una de las alternativas que se le presentaran. Así mismo, se le recomienda tener en consideración el valor de las siguientes escalas o alternativas auto valorativos:

Escala de autoevaluación de la **variable 02: Desempeño laboral**

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
D1: Conocimiento del cargo					
Nº	Ítems	Alternativa			
01	¿Considera usted que todo el personal de la entidad, comprende plenamente cuáles son sus responsabilidades y/o funciones de acuerdo a su perfil de puesto?				
02	¿Usted considera que todo el personal recurre al Reglamento de Organización y Funciones de la entidad si en caso no tiene claro sus funciones?				
03	¿Usted considera que todos sus compañeros de trabajo dominan de manera adecuada las funciones que se les fueron asignadas?				

0 4	¿Considera usted que se encuentra debidamente familiarizado con las funciones que realiza?					
D2: Calidad del trabajo						
N°	Ítems	Alternativa				
0 5	¿Usted en el desarrollo de sus funciones, trata de ser lo más minucioso posible?					
0 6	¿Usted observa que sus compañeros de trabajo también son minuciosos?					
0 7	¿Usted considera que en cada trabajo que realiza, trata de ser lo más limpio o pulcro posible?					
0 8	¿Usted observa que, en cada trabajo que realizan sus compañeros de trabajo, se evidencia limpieza y orden?					
0 9	¿Su persona cuando ingresa a laborar se dedica completamente a su trabajo sin distracciones?					
1 0	¿Sus compañeros de trabajo se muestran completamente dedicados a sus trabajos?					
D3: Responsabilidad						
N°	Ítems	Alternativa				
1 1	¿Usted cuando debe tomar una decisión vinculado a sus funciones laborales, es lo más cauteloso posible?					
1 2	¿Usted observa que sus jefes inmediatos están comprometidos y son cautelosos con las decisiones que toman?					
1 3	¿Usted continuamente se encuentra en búsqueda de programas externos de capacitación para mejorar y cumplir con sus funciones de manera eficiente en la entidad?					
1 4	¿Usted continuamente busca actualizar su conocimiento respecto a las funciones inherentes al cargo que ocupó en otras realidades?					
D4: Iniciativa						
N°	Ítems	Alternativa				
1 5	¿Usted busca que sus metas personales contribuyan de alguna manera a las metas organizacionales de la entidad?					
1 6	¿Usted trata siempre de equilibrar sus metas personales con los de la entidad?					
1 7	¿Considera usted que, cuando se trata de trabajos en equipo, se encuentra totalmente comprometido y predispuesto a apoyar con el fin de alcanzar los objetivos de la entidad?					
1 8	¿Usted se encuentra siempre predispuesto a ayudar a sus compañeros de trabajo si requieren su ayuda?					
D5: Trabajo en equipo						
N°	Ítems	Alternativa				
1 9	¿Considera usted que es usual que dentro de la entidad se empodere a los trabajadores?					
2 0	¿Usted considera que los trabajadores que son empoderados, son siempre la mejor opción para el cumplimiento de metas?					
2 1	¿Usted cuenta con un horario flexible para cualquier actividad de la entidad que requiera su presencia?					
2 2	¿Considera usted que en su ámbito laboral existe participación activa y ayuda mutua por parte de sus compañeros?					

Consentimiento y/o asentimiento informado



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023.

Investigador (a) (es): Greisi Lidany Montenegro Merino

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023", cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante (posgrado) del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Dirección Regional de Salud San Martín.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El principal problema relacionado a la investigación, parte de la observación de una deficiente gestión de la capacitación a favor de los servidores administrativos de la entidad, el cual conlleva que el personal no se encuentre debidamente capacitado, formado y orientado para el desarrollo de sus funciones y/o actividades que demanda el trabajo interno; consecuentemente a ello, los trabajadores no logran un adecuado desempeño laboral, generando deficiencias para el cumplimiento de metas programadas por la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023" Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el ambiente de la Unidad de Servicios de Salud /DST de la Dirección Regional de Salud San Martín. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora: Montenegro Merino Greisi Lidany, email: lidany2014@gmail.com y Docente asesor: Dr. Saavedra Sandoval, Renán email: ssaavedrasa@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..*María Elena Vergara Medrano*.....

Fecha: ..*06-06-2023*..... hora: ..*14:27*..... Firma: ..*[Firma]*.....

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Validación de los instrumentos de investigación

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Dimensión 01: Sensibilización y preparación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Para llevar a cabo cada capacitación se conforman equipos de trabajo?				X				X				X	
02	¿Los integrantes de los equipos de trabajo responsables de realizar acciones previas a la capacitación varían constantemente?				X				X				X	
03	¿Los equipos de trabajo son preparados antes de realizar las acciones de capacitación?				X				X				X	
04	¿Se proporciona el material e información necesaria para que el equipo de trabajo pueda realizar su plan de capacitación de manera adecuada?				X				X				X	
05	¿Se requiere información sobre las dificultades de cada área de la organización, previo a la identificación de las necesidades para capacitación?				X				X				X	
06	¿Se generan estrategias de acción para el desarrollo de los planes de capacitación?				X				X				X	
	Dimensión 02: Diagnóstico de necesidades de capacitación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
07	¿Se evalúa el conocimiento de manera periódica para identificar puntos a reforzar?				X				X				X	
08	¿Se evalúa el conocimiento de temas novedosos que podrían contribuir con el trabajo de la entidad?				X				X				X	
09	¿Se realizan evaluaciones y sondeos periódicos para determinar las aptitudes requeridas para cada puesto de trabajo?				X				X				X	
10	¿Considera que la propia entidad, cuenta con planes de desarrollo profesional en los que se toma en cuenta la actualización de aptitudes de los trabajadores?				X				X				X	
	Dimensión 03: Planificación y diseño	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
11	¿El equipo de profesionales designados diseña planes de capacitación en relación a las principales necesidades identificadas?				X				X				X	

12	¿Se diseñan planes de capacitación teniendo en cuenta nuevas necesidades de beneficio para la entidad?				X				X				X	
13	¿Previa a la selección del programa de capacitación, se realizan comparaciones para dictaminar cual es el que tiene mayor impacto positivo en la entidad?				X				X				X	
14	¿El programa de capacitación se selecciona tomando en cuenta la necesidad general de los trabajadores, y no, para beneficio de intereses de algunos?				X				X				X	
15	¿Una vez definido el programa de capacitación, se designa presupuesto para su implementación?				X				X				X	
16	¿Para cada programa de capacitación, se desarrollan cronogramas para su implementación?				X				X				X	
Dimensión 04: Ejecución		Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
17	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se desarrollan ejercicios prácticos en los que los trabajadores deben de solucionar problemas?				X				X				X	
18	¿Se evalúa al capacitado entregándole casos reales de la entidad para que los aborde y proporcione sugerencias de mejora?				X				X				X	
19	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se realizan ejercicios para que el personal pueda trabajar en equipo?				X				X				X	
20	¿Se recurre a la enseñanza entre pares como estrategia para el aprendizaje participativo en los programas de capacitación?				X				X				X	
Dimensión 05: Evaluación del impacto de la capacitación		Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
21	¿En cada programa de capacitación se establecen indicadores de desempeño (KPI) para su medición?				X				X				X	
22	¿Se suelen tomar evaluaciones y mediciones luego de un tiempo de realizada la capacitación para evaluar los indicadores de desempeño-KPI?				X				X				X	
23	¿Al término de cada programa de capacitación se identifican los puntos a mejorar y las estrategias para solucionarlo?				X				X				X	
24	¿Se hace partícipe a los trabajadores del proceso de retroalimentación de las capacitaciones?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado DNI: 00953069

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Universitaria

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

01 de junio de 2023


Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Dimensión 01: Conocimiento del cargo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Considera usted que todo el personal de la entidad, comprende plenamente cuáles son sus responsabilidades y/o funciones de acuerdo a su perfil de puesto?				X				X				X	
02	¿Usted considera que todo el personal recurre al reglamento de organización y funciones de la entidad si en caso no tiene claro sus funciones?				X				X				X	
03	¿Usted considera que todos sus compañeros de trabajo dominan de manera adecuada las funciones que se les fueron asignadas?				X				X				X	
04	¿Considera usted que se encuentra debidamente familiarizado con las funciones que realiza?				X				X				X	
	Dimensión 02: Calidad del trabajo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
05	¿Usted en el desarrollo de sus funciones, trata de ser lo más minucioso posible?				X				X				X	
06	¿Usted observa que sus compañeros de trabajo también son minuciosos?				X				X				X	
07	¿Usted considera que en cada trabajo que realiza, trata de ser lo más limpio o pulcro posible?				X				X				X	
08	¿Usted observa que, en cada trabajo que realizan sus compañeros de trabajo, se evidencia limpieza y orden?				X				X				X	
09	¿Su persona cuando ingresa a laborar se dedica completamente a su trabajo sin distracciones?				X				X				X	
10	¿Sus compañeros de trabajo se muestran completamente dedicados a sus trabajos?				X				X				X	
	Dimensión 03: responsabilidad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

11	¿Usted cuando debe tomar una decisión vinculado a sus funciones laborales, es lo más cauteloso posible?				X				X				X	
12	¿Usted observa que sus jefes inmediatos están comprometidos y son cautelosos con las decisiones que toman?				X				X				X	
13	¿Usted continuamente se encuentra en búsqueda de programas externos de capacitación para mejorar y cumplir con sus funciones de manera eficiente en la entidad?				X				X				X	
14	¿Usted continuamente busca actualizar su conocimiento respecto a las funciones inherentes al cargo que ocupó en otras realidades?				X				X				X	
	Dimensión 04: Iniciativa	Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
15	¿Usted busca que sus metas personales contribuyan de alguna manera a las metas organizacionales de la entidad?				X				X				X	
16	¿Usted trata siempre de equilibrar sus metas personales con los de la entidad?				X				X				X	
17	¿Considera usted que, cuando se trata de trabajos en equipo, se encuentra totalmente comprometido y predispuesto a apoyar con el fin de alcanzar los objetivos de la entidad?				X				X				X	
18	¿Usted se encuentra siempre predispuesto a ayudar a sus compañeros de trabajo si requieren su ayuda?				X				X				X	
	Dimensión 05: Trabajo en equipo	Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
19	¿Considera usted que es usual que dentro de la entidad se empodere a los trabajadores?				X				X				X	
20	¿Usted considera que los trabajadores que son empoderados, son siempre la mejor opción para el cumplimiento de metas?				X				X				X	
21	¿Usted cuenta con un horario flexible para cualquier actividad de la entidad que requiera su presencia?				X				X				X	
22	¿Considera usted que en su ámbito laboral existe participación activa y ayuda mutua por parte de sus compañeros?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado DNI: 00953069

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Universitaria

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

01 de junio de 2023


Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Dimensión 01: Sensibilización y preparación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Para llevar a cabo cada capacitación se conforman equipos de trabajo?				X				X				X	
02	¿Los integrantes de los equipos de trabajo responsables de realizar acciones previas a la capacitación varían constantemente?				X				X				X	
03	¿Los equipos de trabajo son preparados antes de realizar las acciones de capacitación?				X				X				X	
04	¿Se proporciona el material e información necesaria para que el equipo de trabajo pueda realizar su plan de capacitación de manera adecuada?				X				X				X	
05	¿Se requiere información sobre las dificultades de cada área de la organización, previo a la identificación de las necesidades para capacitación?				X				X				X	
06	¿Se generan estrategias de acción para el desarrollo de los planes de capacitación?				X				X				X	
	Dimensión 02: Diagnóstico de necesidades de capacitación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
07	¿Se evalúa el conocimiento de manera periódica para identificar puntos a reforzar?				X				X				X	
08	¿Se evalúa el conocimiento de temas novedosos que podrían contribuir con el trabajo de la entidad?				X				X				X	
09	¿Se realizan evaluaciones y sondeos periódicos para determinar las aptitudes requeridas para cada puesto de trabajo?				X				X				X	
10	¿Considera que la propia entidad, cuenta con planes de desarrollo profesional en los que se toma en cuenta la actualización de aptitudes de los trabajadores?				X				X				X	
	Dimensión 03: Planificación y diseño	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
11	¿El equipo de profesionales designados diseña planes de capacitación en relación a las principales necesidades identificadas?				X				X				X	
12	¿Se diseñan planes de capacitación teniendo en cuenta nuevas necesidades de beneficio para la entidad?				X				X				X	

13	¿Previa a la selección del programa de capacitación, se realizan comparaciones para dictaminar cual es el que tiene mayor impacto positivo en la entidad?				X				X				X	
14	¿El programa de capacitación se selecciona tomando en cuenta la necesidad general de los trabajadores, y no, para beneficio de intereses de algunos?				X				X				X	
15	¿Una vez definido el programa de capacitación, se designa presupuesto para su implementación?				X				X				X	
16	¿Para cada programa de capacitación, se desarrollan cronogramas para su implementación?				X				X				X	
	Dimensión 04: Ejecución	Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
17	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se desarrollan ejercicios prácticos en los que los trabajadores deben de solucionar problemas?				X				X				X	
18	¿Se evalúa al capacitado entregándole casos reales de la entidad para que los aborde y proporcione sugerencias de mejora?				X				X				X	
19	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se realizan ejercicios para que el personal pueda trabajar en equipo?				X				X				X	
20	¿Se recurre a la enseñanza entre pares como estrategia para el aprendizaje participativo en los programas de capacitación?				X				X				X	
	Dimensión 05: Evaluación del impacto de la capacitación	Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
21	¿En cada programa de capacitación se establecen indicadores de desempeño (KPI) para su medición?				X				X				X	
22	¿Se suelen tomar evaluaciones y mediciones luego de un tiempo de realizada la capacitación para evaluar los indicadores de desempeño-KPI?				X				X				X	
23	¿Al término de cada programa de capacitación se identifican los puntos a mejorar y las estrategias para solucionarlo?				X				X				X	
24	¿Se hace partícipe a los trabajadores del proceso de retroalimentación de las capacitaciones?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Abog. Mg. Silvia Esther Herrera Cruzalegui DNI: 18134098

Especialidad del validador (a): Abogada y Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

02 de junio de 2023



Abog. Mg. Silvia Esther Herrera Cruzalegui
CALL: 006453

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Dimensión 01: Conocimiento del cargo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Considera usted que todo el personal de la entidad, comprende plenamente cuáles son sus responsabilidades y/o funciones de acuerdo a su perfil de puesto?				X				X				X	
02	¿Usted considera que todo el personal recurre al reglamento de organización y funciones de la entidad si en caso no tiene claro sus funciones?				X				X				X	
03	¿Usted considera que todos sus compañeros de trabajo dominan de manera adecuada las funciones que se les fueron asignadas?				X				X				X	
04	¿Considera usted que se encuentra debidamente familiarizado con las funciones que realiza?				X				X				X	
	Dimensión 02: Calidad del trabajo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
05	¿Usted en el desarrollo de sus funciones, trata de ser lo más minucioso posible?				X				X				X	
06	¿Usted observa que sus compañeros de trabajo también son minuciosos?				X				X				X	
07	¿Usted considera que en cada trabajo que realiza, trata de ser lo más limpio o pulcro posible?				X				X				X	
08	¿Usted observa que, en cada trabajo que realizan sus compañeros de trabajo, se evidencia limpieza y orden?				X				X				X	
09	¿Su persona cuando ingresa a laborar se dedica completamente a su trabajo sin distracciones?				X				X				X	
10	¿Sus compañeros de trabajo se muestran completamente dedicados a sus trabajos?				X				X				X	
	Dimensión 03: responsabilidad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

11	¿Usted cuando debe tomar una decisión vinculado a sus funciones laborales, es lo más cauteloso posible?				X				X				X	
12	¿Usted observa que sus jefes inmediatos están comprometidos y son cautelosos con las decisiones que toman?				X				X				X	
13	¿Usted continuamente se encuentra en búsqueda de programas externos de capacitación para mejorar y cumplir con sus funciones de manera eficiente en la entidad?				X				X				X	
14	¿Usted continuamente busca actualizar su conocimiento respecto a las funciones inherentes al cargo que ocupó en otras realidades?				X				X				X	
Dimensión 04: Iniciativa		Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
15	¿Usted busca que sus metas personales contribuyan de alguna manera a las metas organizacionales de la entidad?				X				X				X	
16	¿Usted trata siempre de equilibrar sus metas personales con los de la entidad?				X				X				X	
17	¿Considera usted que, cuando se trata de trabajos en equipo, se encuentra totalmente comprometido y predispuesto a apoyar con el fin de alcanzar los objetivos de la entidad?				X				X				X	
18	¿Usted se encuentra siempre predispuesto a ayudar a sus compañeros de trabajo si requieren su ayuda?				X				X				X	
Dimensión 05: Trabajo en equipo		Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
19	¿Considera usted que es usual que dentro de la entidad se empodere a los trabajadores?				X				X				X	
20	¿Usted considera que los trabajadores que son empoderados, son siempre la mejor opción para el cumplimiento de metas?				X				X				X	
21	¿Usted cuenta con un horario flexible para cualquier actividad de la entidad que requiera su presencia?				X				X				X	
22	¿Considera usted que en su ámbito laboral existe participación activa y ayuda mutua por parte de sus compañeros?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Abog. Mg. Silvia Esther Herrera Cruzalegui DNI: 18134098

Especialidad del validador (a): Abogada y Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

02 de junio de 2023



Abog. Mg. Silvia Esther Herrera Cruzalegui
CALL: 006453

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Dimensión 01: Sensibilización y preparación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Para llevar a cabo cada capacitación se conforman equipos de trabajo?				X				X				X	
02	¿Los integrantes de los equipos de trabajo responsables de realizar acciones previas a la capacitación varían constantemente?				X				X				X	
03	¿Los equipos de trabajo son preparados antes de realizar las acciones de capacitación?				X				X				X	
04	¿Se proporciona el material e información necesaria para que el equipo de trabajo pueda realizar su plan de capacitación de manera adecuada?				X				X				X	
05	¿Se requiere información sobre las dificultades de cada área de la organización, previo a la identificación de las necesidades para capacitación?				X				X				X	
06	¿Se generan estrategias de acción para el desarrollo de los planes de capacitación?				X				X				X	
	Dimensión 02: Diagnóstico de necesidades de capacitación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
07	¿Se evalúa el conocimiento de manera periódica para identificar puntos a reforzar?				X				X				X	
08	¿Se evalúa el conocimiento de temas novedosos que podrían contribuir con el trabajo de la entidad?				X				X				X	
09	¿Se realizan evaluaciones y sondeos periódicos para determinar las aptitudes requeridas para cada puesto de trabajo?				X				X				X	
10	¿Considera que la propia entidad, cuenta con planes de desarrollo profesional en los que se toma en cuenta la actualización de aptitudes de los trabajadores?				X				X				X	
	Dimensión 03: Planificación y diseño	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
11	¿El equipo de profesionales designados diseña planes de capacitación en relación a las principales necesidades identificadas?				X				X				X	
12	¿Se diseñan planes de capacitación teniendo en cuenta nuevas necesidades de beneficio para la entidad?				X				X				X	

13	¿Previa a la selección del programa de capacitación, se realizan comparaciones para dictaminar cual es el que tiene mayor impacto positivo en la entidad?				X				X				X	
14	¿El programa de capacitación se selecciona tomando en cuenta la necesidad general de los trabajadores, y no, para beneficio de intereses de algunos?				X				X				X	
15	¿Una vez definido el programa de capacitación, se designa presupuesto para su implementación?				X				X				X	
16	¿Para cada programa de capacitación, se desarrollan cronogramas para su implementación?				X				X				X	
	Dimensión 04: Ejecución	Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
17	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se desarrollan ejercicios prácticos en los que los trabajadores deben de solucionar problemas?				X				X				X	
18	¿Se evalúa al capacitado entregándole casos reales de la entidad para que los aborde y proporcione sugerencias de mejora?				X				X				X	
19	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se realizan ejercicios para que el personal pueda trabajar en equipo?				X				X				X	
20	¿Se recurre a la enseñanza entre pares como estrategia para el aprendizaje participativo en los programas de capacitación?				X				X				X	
	Dimensión 05: Evaluación del impacto de la capacitación	Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
21	¿En cada programa de capacitación se establecen indicadores de desempeño (KPI) para su medición?				X				X				X	
22	¿Se suelen tomar evaluaciones y mediciones luego de un tiempo de realizada la capacitación para evaluar los indicadores de desempeño-KPI?				X				X				X	
23	¿Al término de cada programa de capacitación se identifican los puntos a mejorar y las estrategias para solucionarlo?				X				X				X	
24	¿Se hace partícipe a los trabajadores del proceso de retroalimentación de las capacitaciones?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. CPC. Gissela Mori Ríos DNI: 45904664

Especialidad del validador (a): Contador Público Colegiado y Maestra en Gestión Pública

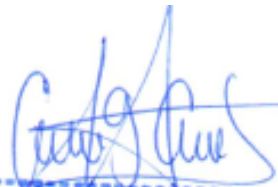
¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

02 de junio de 2023



CPC. Mg. Gissela Mori Ríos
Cod. Mat. 19-915

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Dimensión 01: Conocimiento del cargo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Considera usted que todo el personal de la entidad, comprende plenamente cuáles son sus responsabilidades y/o funciones de acuerdo a su perfil de puesto?				X				X				X	
02	¿Usted considera que todo el personal recurre al reglamento de organización y funciones de la entidad si en caso no tiene claro sus funciones?				X				X				X	
03	¿Usted considera que todos sus compañeros de trabajo dominan de manera adecuada las funciones que se les fueron asignadas?				X				X				X	
04	¿Considera usted que se encuentra debidamente familiarizado con las funciones que realiza?				X				X				X	
	Dimensión 02: Calidad del trabajo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
05	¿Usted en el desarrollo de sus funciones, trata de ser lo más minucioso posible?				X				X				X	
06	¿Usted observa que sus compañeros de trabajo también son minuciosos?				X				X				X	
07	¿Usted considera que en cada trabajo que realiza, trata de ser lo más limpio o pulcro posible?				X				X				X	
08	¿Usted observa que, en cada trabajo que realizan sus compañeros de trabajo, se evidencia limpieza y orden?				X				X				X	
09	¿Su persona cuando ingresa a laborar se dedica completamente a su trabajo sin distracciones?				X				X				X	
10	¿Sus compañeros de trabajo se muestran completamente dedicados a sus trabajos?				X				X				X	
	Dimensión 03: responsabilidad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

11	¿Usted cuando debe tomar una decisión vinculado a sus funciones laborales, es lo más cauteloso posible?				X				X				X	
12	¿Usted observa que sus jefes inmediatos están comprometidos y son cautelosos con las decisiones que toman?				X				X				X	
13	¿Usted continuamente se encuentra en búsqueda de programas externos de capacitación para mejorar y cumplir con sus funciones de manera eficiente en la entidad?				X				X				X	
14	¿Usted continuamente busca actualizar su conocimiento respecto a las funciones inherentes al cargo que ocupó en otras realidades?				X				X				X	
Dimensión 04: Iniciativa		Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
15	¿Usted busca que sus metas personales contribuyan de alguna manera a las metas organizacionales de la entidad?				X				X				X	
16	¿Usted trata siempre de equilibrar sus metas personales con los de la entidad?				X				X				X	
17	¿Considera usted que, cuando se trata de trabajos en equipo, se encuentra totalmente comprometido y predispuesto a apoyar con el fin de alcanzar los objetivos de la entidad?				X				X				X	
18	¿Usted se encuentra siempre predispuesto a ayudar a sus compañeros de trabajo si requieren su ayuda?				X				X				X	
Dimensión 05: Trabajo en equipo		Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
19	¿Considera usted que es usual que dentro de la entidad se empodere a los trabajadores?				X				X				X	
20	¿Usted considera que los trabajadores que son empoderados, son siempre la mejor opción para el cumplimiento de metas?				X				X				X	
21	¿Usted cuenta con un horario flexible para cualquier actividad de la entidad que requiera su presencia?				X				X				X	
22	¿Considera usted que en su ámbito laboral existe participación activa y ayuda mutua por parte de sus compañeros?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. CPC. Gissela Mori Ríos DNI: 45904664

Especialidad del validador (a): Contador Público Colegiado y Maestra en Gestión Pública

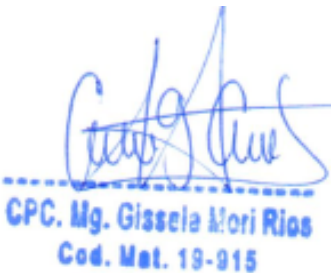
¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

02 de junio de 2023



CPC. Mg. Gissela Mori Ríos
Cod. Mat. 19-915

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Dimensión 01: Sensibilización y preparación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Para llevar a cabo cada capacitación se conforman equipos de trabajo?				X				X				X	
02	¿Los integrantes de los equipos de trabajo responsables de realizar acciones previas a la capacitación varían constantemente?				X				X				X	
03	¿Los equipos de trabajo son preparados antes de realizar las acciones de capacitación?				X				X				X	
04	¿Se proporciona el material e información necesaria para que el equipo de trabajo pueda realizar su plan de capacitación de manera adecuada?				X				X				X	
05	¿Se requiere información sobre las dificultades de cada área de la organización, previo a la identificación de las necesidades para capacitación?				X				X				X	
06	¿Se generan estrategias de acción para el desarrollo de los planes de capacitación?				X				X				X	
	Dimensión 02: Diagnóstico de necesidades de capacitación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
07	¿Se evalúa el conocimiento de manera periódica para identificar puntos a reforzar?				X				X				X	
08	¿Se evalúa el conocimiento de temas novedosos que podrían contribuir con el trabajo de la entidad?				X				X				X	
09	¿Se realizan evaluaciones y sondeos periódicos para determinar las aptitudes requeridas para cada puesto de trabajo?				X				X				X	
10	¿Considera que la propia entidad, cuenta con planes de desarrollo profesional en los que se toma en cuenta la actualización de aptitudes de los trabajadores?				X				X				X	
	Dimensión 03: Planificación y diseño	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
11	¿El equipo de profesionales designados diseña planes de capacitación en relación a las principales necesidades identificadas?				X				X				X	
12	¿Se diseñan planes de capacitación teniendo en cuenta nuevas necesidades de beneficio para la entidad?				X				X				X	

13	¿Previa a la selección del programa de capacitación, se realizan comparaciones para dictaminar cual es el que tiene mayor impacto positivo en la entidad?				X				X				X	
14	¿El programa de capacitación se selecciona tomando en cuenta la necesidad general de los trabajadores, y no, para beneficio de intereses de algunos?				X				X				X	
15	¿Una vez definido el programa de capacitación, se designa presupuesto para su implementación?				X				X				X	
16	¿Para cada programa de capacitación, se desarrollan cronogramas para su implementación?				X				X				X	
	Dimensión 04: Ejecución	Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
17	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se desarrollan ejercicios prácticos en los que los trabajadores deben de solucionar problemas?				X				X				X	
18	¿Se evalúa al capacitado entregándole casos reales de la entidad para que los aborde y proporcione sugerencias de mejora?				X				X				X	
19	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se realizan ejercicios para que el personal pueda trabajar en equipo?				X				X				X	
20	¿Se recurre a la enseñanza entre pares como estrategia para el aprendizaje participativo en los programas de capacitación?				X				X				X	
	Dimensión 05: Evaluación del impacto de la capacitación	Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
21	¿En cada programa de capacitación se establecen indicadores de desempeño (KPI) para su medición?				X				X				X	
22	¿Se suelen tomar evaluaciones y mediciones luego de un tiempo de realizada la capacitación para evaluar los indicadores de desempeño-KPI?				X				X				X	
23	¿Al término de cada programa de capacitación se identifican los puntos a mejorar y las estrategias para solucionarlo?				X				X				X	
24	¿Se hace partícipe a los trabajadores del proceso de retroalimentación de las capacitaciones?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Lic. Adm. Elsa Muñoz Fernández DNI: 40807913

Especialidad del validador (a): Licenciada en Administración y Maestra en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

02 de junio de 2023



Lic. Adm. Mg. Elsa Muñoz Fernández
CORLAD SM: 8568

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Dimensión 01: Conocimiento del cargo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Considera usted que todo el personal de la entidad, comprende plenamente cuáles son sus responsabilidades y/o funciones de acuerdo a su perfil de puesto?				X				X				X	
02	¿Usted considera que todo el personal recurre al reglamento de organización y funciones de la entidad si en caso no tiene claro sus funciones?				X				X				X	
03	¿Usted considera que todos sus compañeros de trabajo dominan de manera adecuada las funciones que se les fueron asignadas?				X				X				X	
04	¿Considera usted que se encuentra debidamente familiarizado con las funciones que realiza?				X				X				X	
	Dimensión 02: Calidad del trabajo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
05	¿Usted en el desarrollo de sus funciones, trata de ser lo más minucioso posible?				X				X				X	
06	¿Usted observa que sus compañeros de trabajo también son minuciosos?				X				X				X	
07	¿Usted considera que en cada trabajo que realiza, trata de ser lo más limpio o pulcro posible?				X				X				X	
08	¿Usted observa que, en cada trabajo que realizan sus compañeros de trabajo, se evidencia limpieza y orden?				X				X				X	
09	¿Su persona cuando ingresa a laborar se dedica completamente a su trabajo sin distracciones?				X				X				X	
10	¿Sus compañeros de trabajo se muestran completamente dedicados a sus trabajos?				X				X				X	
	Dimensión 03: responsabilidad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

11	¿Usted cuando debe tomar una decisión vinculado a sus funciones laborales, es lo más cauteloso posible?				X				X				X	
12	¿Usted observa que sus jefes inmediatos están comprometidos y son cautelosos con las decisiones que toman?				X				X				X	
13	¿Usted continuamente se encuentra en búsqueda de programas externos de capacitación para mejorar y cumplir con sus funciones de manera eficiente en la entidad?				X				X				X	
14	¿Usted continuamente busca actualizar su conocimiento respecto a las funciones inherentes al cargo que ocupó en otras realidades?				X				X				X	
Dimensión 04: Iniciativa		Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
15	¿Usted busca que sus metas personales contribuyan de alguna manera a las metas organizacionales de la entidad?				X				X				X	
16	¿Usted trata siempre de equilibrar sus metas personales con los de la entidad?				X				X				X	
17	¿Considera usted que, cuando se trata de trabajos en equipo, se encuentra totalmente comprometido y predispuesto a apoyar con el fin de alcanzar los objetivos de la entidad?				X				X				X	
18	¿Usted se encuentra siempre predispuesto a ayudar a sus compañeros de trabajo si requieren su ayuda?				X				X				X	
Dimensión 05: Trabajo en equipo		Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
19	¿Considera usted que es usual que dentro de la entidad se empodere a los trabajadores?				X				X				X	
20	¿Usted considera que los trabajadores que son empoderados, son siempre la mejor opción para el cumplimiento de metas?				X				X				X	
21	¿Usted cuenta con un horario flexible para cualquier actividad de la entidad que requiera su presencia?				X				X				X	
22	¿Considera usted que en su ámbito laboral existe participación activa y ayuda mutua por parte de sus compañeros?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Lic. Adm. Elsa Muñoz Fernández DNI: 40807913

Especialidad del validador (a): Licenciada en Administración y Maestra en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

02 de junio de 2023



Lic. Adm. Mg. Elsa Muñoz Fernández
CORLAD SM: 8568

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Dimensión 01: Sensibilización y preparación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Para llevar a cabo cada capacitación se conforman equipos de trabajo?				X				X				X	
02	¿Los integrantes de los equipos de trabajo responsables de realizar acciones previas a la capacitación varían constantemente?				X				X				X	
03	¿Los equipos de trabajo son preparados antes de realizar las acciones de capacitación?				X				X				X	
04	¿Se proporciona el material e información necesaria para que el equipo de trabajo pueda realizar su plan de capacitación de manera adecuada?				X				X				X	
05	¿Se requiere información sobre las dificultades de cada área de la organización, previo a la identificación de las necesidades para capacitación?				X				X				X	
06	¿Se generan estrategias de acción para el desarrollo de los planes de capacitación?				X				X				X	
	Dimensión 02: Diagnóstico de necesidades de capacitación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
07	¿Se evalúa el conocimiento de manera periódica para identificar puntos a reforzar?				X				X				X	
08	¿Se evalúa el conocimiento de temas novedosos que podrían contribuir con el trabajo de la entidad?				X				X				X	
09	¿Se realizan evaluaciones y sondeos periódicos para determinar las aptitudes requeridas para cada puesto de trabajo?				X				X				X	
10	¿Considera que la propia entidad, cuenta con planes de desarrollo profesional en los que se toma en cuenta la actualización de aptitudes de los trabajadores?				X				X				X	
	Dimensión 03: Planificación y diseño	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
11	¿El equipo de profesionales designados diseña planes de capacitación en relación a las principales necesidades identificadas?				X				X				X	
12	¿Se diseñan planes de capacitación teniendo en cuenta nuevas necesidades de beneficio para la entidad?				X				X				X	

13	¿Previa a la selección del programa de capacitación, se realizan comparaciones para dictaminar cual es el que tiene mayor impacto positivo en la entidad?				X				X				X	
14	¿El programa de capacitación se selecciona tomando en cuenta la necesidad general de los trabajadores, y no, para beneficio de intereses de algunos?				X				X				X	
15	¿Una vez definido el programa de capacitación, se designa presupuesto para su implementación?				X				X				X	
16	¿Para cada programa de capacitación, se desarrollan cronogramas para su implementación?				X				X				X	
	Dimensión 04: Ejecución	Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
17	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se desarrollan ejercicios prácticos en los que los trabajadores deben de solucionar problemas?				X				X				X	
18	¿Se evalúa al capacitado entregándole casos reales de la entidad para que los aborde y proporcione sugerencias de mejora?				X				X				X	
19	¿Durante la ejecución de los programas de capacitación, se realizan ejercicios para que el personal pueda trabajar en equipo?				X				X				X	
20	¿Se recurre a la enseñanza entre pares como estrategia para el aprendizaje participativo en los programas de capacitación?				X				X				X	
	Dimensión 05: Evaluación del impacto de la capacitación	Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
21	¿En cada programa de capacitación se establecen indicadores de desempeño (KPI) para su medición?				X				X				X	
22	¿Se suelen tomar evaluaciones y mediciones luego de un tiempo de realizada la capacitación para evaluar los indicadores de desempeño-KPI?				X				X				X	
23	¿Al término de cada programa de capacitación se identifican los puntos a mejorar y las estrategias para solucionarlo?				X				X				X	
24	¿Se hace partícipe a los trabajadores del proceso de retroalimentación de las capacitaciones?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Econ. María Isabel Cunia Santa Cruz DNI: 73804893

Especialidad del validador (a): Economista y Maestra en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

02 de junio de 2023



Econ. Mg. María Isabel Cunia Santa Cruz
CERSM: 352

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Dimensión 01: Conocimiento del cargo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Considera usted que todo el personal de la entidad, comprende plenamente cuáles son sus responsabilidades y/o funciones de acuerdo a su perfil de puesto?				X				X				X	
02	¿Usted considera que todo el personal recurre al reglamento de organización y funciones de la entidad si en caso no tiene claro sus funciones?				X				X				X	
03	¿Usted considera que todos sus compañeros de trabajo dominan de manera adecuada las funciones que se les fueron asignadas?				X				X				X	
04	¿Considera usted que se encuentra debidamente familiarizado con las funciones que realiza?				X				X				X	
	Dimensión 02: Calidad del trabajo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
05	¿Usted en el desarrollo de sus funciones, trata de ser lo más minucioso posible?				X				X				X	
06	¿Usted observa que sus compañeros de trabajo también son minuciosos?				X				X				X	
07	¿Usted considera que en cada trabajo que realiza, trata de ser lo más limpio o pulcro posible?				X				X				X	
08	¿Usted observa que, en cada trabajo que realizan sus compañeros de trabajo, se evidencia limpieza y orden?				X				X				X	
09	¿Su persona cuando ingresa a laborar se dedica completamente a su trabajo sin distracciones?				X				X				X	
10	¿Sus compañeros de trabajo se muestran completamente dedicados a sus trabajos?				X				X				X	
	Dimensión 03: responsabilidad	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

11	¿Usted cuando debe tomar una decisión vinculado a sus funciones laborales, es lo más cauteloso posible?				X				X				X	
12	¿Usted observa que sus jefes inmediatos están comprometidos y son cautelosos con las decisiones que toman?				X				X				X	
13	¿Usted continuamente se encuentra en búsqueda de programas externos de capacitación para mejorar y cumplir con sus funciones de manera eficiente en la entidad?				X				X				X	
14	¿Usted continuamente busca actualizar su conocimiento respecto a las funciones inherentes al cargo que ocupó en otras realidades?				X				X				X	
Dimensión 04: Iniciativa		Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
15	¿Usted busca que sus metas personales contribuyan de alguna manera a las metas organizacionales de la entidad?				X				X				X	
16	¿Usted trata siempre de equilibrar sus metas personales con los de la entidad?				X				X				X	
17	¿Considera usted que, cuando se trata de trabajos en equipo, se encuentra totalmente comprometido y predispuesto a apoyar con el fin de alcanzar los objetivos de la entidad?				X				X				X	
18	¿Usted se encuentra siempre predispuesto a ayudar a sus compañeros de trabajo si requieren su ayuda?				X				X				X	
Dimensión 05: Trabajo en equipo		Claridad¹				Coherencia²				Relevancia³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
19	¿Considera usted que es usual que dentro de la entidad se empodere a los trabajadores?				X				X				X	
20	¿Usted considera que los trabajadores que son empoderados, son siempre la mejor opción para el cumplimiento de metas?				X				X				X	
21	¿Usted cuenta con un horario flexible para cualquier actividad de la entidad que requiera su presencia?				X				X				X	
22	¿Considera usted que en su ámbito laboral existe participación activa y ayuda mutua por parte de sus compañeros?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Econ. María Isabel Cunia Santa Cruz DNI: 73804893

Especialidad del validador (a): Economista y Maestra en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

02 de junio de 2023



Econ. Mg. María Isabel Cunia Santa Cruz
CERSM: 352

Tabla resumen de validación de instrumentos por juicio de expertos

Validación de los instrumentos

Variable	Especialidad	Puntaje	Opinión
	Metodólogo	4	APLICABLE
Gestión de	Especialista	4	APLICABLE
la	Especialista	4	APLICABLE
capacitación	Especialista	4	APLICABLE
	Especialista	4	APLICABLE
	Metodólogo	4	APLICABLE
Desempeño	Especialista	4	APLICABLE
laboral	Especialista	4	APLICABLE
	Especialista	4	APLICABLE
	Especialista	4	APLICABLE

Nota: Matrices de evaluación por juicio de expertos.

Índice de la V de Ayken

Variable 1: Gestión de la capacitación

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken 1.00

Variable 2: Desempeño laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken 1.00

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Confiabilidad de gestión de la capacitación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	7,8
	Excluido ^a	0	92,2
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	67,53	369,982	,510	,909
Preg.02	67,63	368,447	,490	,910
Preg.03	67,73	371,030	,525	,909
Preg.04	67,70	360,286	,624	,907
Preg.05	67,77	368,668	,580	,908
Preg.06	67,67	371,540	,534	,909
Preg.07	67,80	370,717	,494	,910
Preg.08	67,57	361,633	,673	,906
Preg.09	67,63	384,033	,303	,913
Preg.10	67,63	366,792	,536	,909
Preg.11	67,57	370,254	,530	,909
Preg.12	67,83	361,454	,576	,908
Preg.13	67,63	375,689	,435	,911
Preg.14	67,30	360,355	,741	,905
Preg.15	67,90	367,128	,494	,910
Preg.16	67,90	373,610	,493	,910
Preg.17	67,43	372,392	,472	,910
Preg.18	67,47	374,809	,458	,910
Preg.19	67,60	366,662	,562	,908
Preg.20	67,63	372,792	,539	,909
Preg.21	67,57	369,771	,491	,910
Preg.22	67,33	366,368	,520	,909
Preg.23	67,73	369,926	,456	,910
Preg.24	67,47	367,637	,589	,908

Confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	7,8
	Excluido ^a	0	92,2
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	62,43	389,495	,471	,918
Preg.02	62,27	391,237	,455	,918
Preg.03	63,03	383,137	,600	,915
Preg.04	61,97	383,551	,544	,916
Preg.05	62,47	391,430	,450	,918
Preg.06	62,30	383,183	,553	,916
Preg.07	62,73	386,547	,561	,916
Preg.08	62,63	380,723	,652	,914
Preg.09	62,47	385,982	,536	,917
Preg.10	62,23	377,220	,646	,914
Preg.11	62,50	382,259	,596	,915
Preg.12	62,33	383,747	,682	,914
Preg.13	61,97	390,171	,443	,919
Preg.14	62,47	386,051	,517	,917
Preg.15	62,57	379,702	,666	,914
Preg.16	62,37	379,826	,551	,916
Preg.17	62,40	380,455	,593	,915
Preg.18	62,63	389,826	,507	,917
Preg.19	62,33	383,333	,538	,917
Preg.20	62,20	386,234	,566	,916
Preg.21	62,80	386,579	,630	,915
Preg.22	62,30	381,183	,625	,915

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN

DIRECCION GENERAL

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trámite: 030-2023-928128

Moyobamba, 10 de mayo del 2023.

OFICIO N° 1997-2023-GRSM-DIRESA/DG

Señora:

DRA. ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN
JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO
Universidad César Vallejo-Tarapoto
Tarapoto.-

ASUNTO : Autoriza la realización de trabajo de investigación.

REF. : Expediente (Trámite N° 030-2023872419)

Tengo a bien dirigirme a Usted para expresarle un cordial saludo, al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, hacer de su conocimiento que se aprueba y **AUTORIZA** la realización del trabajo de investigación "**Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín-2023**", correspondiente a la señorita Greisi Lidany Montenegro Merino del programa de estudios de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo-Tarapoto.

Sin otro particular, me suscribo de Usted, manifestándole las muestras de consideración y deferente estima.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

OBST. ROCIO DEL PILAR VILLACORTA RODRIGUEZ
DIRECTORA REGIONAL
COP 6073

C.c
RDPV/R/mc
Archivo

Base de datos estadísticos

V1: GESTION DE LA CAPACITACIÓN																														
Nº DE ENCUESTAS	Sensibilización y preparación							Diagnóstico de necesidades de capacitación					Planificación y diseño							Ejecución					Evaluación del impacto de la capacitación					Puntaje total
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	Sub total	P 7	P 8	P 9	P1 0	Sub total	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	Sub total	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	Sub total	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	Sub total	
1	1	3	3	1	2	1	11	1	1	1	1	4	1	5	1	5	1	2	15	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	38
2	2	1	1	1	2	3	10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	28
3	4	3	2	4	3	2	18	3	3	2	3	11	3	4	3	2	3	3	18	3	3	2	3	11	4	2	3	2	11	69
4	2	1	3	4	3	2	15	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	2	18	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	67
5	3	3	3	3	3	2	17	3	1	4	2	10	3	1	3	2	3	3	15	3	3	1	4	11	3	2	3	3	11	64
6	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	19	4	5	5	3	5	5	27	5	5	3	4	17	5	3	3	2	13	103
7	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	3	2	2	1	2	12	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	41
8	1	1	2	2	1	1	8	2	2	2	1	7	2	2	3	1	1	2	11	2	2	2	1	7	2	1	1	1	5	38
9	2	1	2	2	2	3	12	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	2	11	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	41
10	1	1	3	1	1	2	9	1	1	1	3	6	1	1	1	1	3	1	8	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	32
11	1	2	2	1	2	2	10	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	33
12	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	71
13	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	2	5	1	1	3	1	1	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	31
14	1	1	1	1	1	1	6	2	3	1	1	7	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	33
15	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	24
16	4	3	4	5	4	5	25	5	4	4	5	18	2	5	4	4	5	4	24	5	4	5	3	17	5	4	4	5	18	102
17	2	3	2	2	3	3	15	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	34
18	3	2	2	2	3	3	15	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	61
19	2	4	3	3	2	2	16	2	2	2	3	9	2	2	3	3	2	3	15	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	57
20	4	3	1	3	3	3	17	3	3	3	2	11	3	3	1	4	3	3	17	3	4	3	1	11	3	3	3	2	11	67

21	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	6	1	1	2	1	5	28	
22	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	25	
23	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10	66
24	3	3	3	2	5	3	19	1	2	3	3	9	3	3	2	3	3	4	18	3	2	2	2	9	1	1	2	2	6	61
25	4	5	5	4	3	4	25	5	5	3	5	18	3	4	4	5	5	5	26	4	5	4	4	17	3	4	5	4	16	102
26	1	2	1	1	1	3	9	1	2	1	3	7	1	1	1	2	2	2	9	1	1	1	2	5	1	2	2	1	6	36
27	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	5	1	1	3	1	2	1	9	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	31
28	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	3	1	3	1	10	1	1	3	1	6	2	1	1	1	5	33
29	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	28
30	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	34
31	2	5	4	1	3	3	18	1	3	3	4	11	3	2	3	3	1	4	16	3	3	1	3	10	3	3	3	3	12	67
32	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	5	1	1	3	1	1	3	10	1	1	1	2	5	3	4	3	3	13	39
33	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	5	3	2	1	1	1	1	9	3	1	1	1	6	3	2	2	3	10	37
34	2	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	5	1	1	3	1	1	1	8	1	2	1	1	5	3	3	4	3	13	38
35	4	3	3	4	4	4	22	3	2	4	4	13	3	4	5	2	2	3	19	3	2	3	3	11	4	3	4	4	15	80
36	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	4	10	3	3	2	4	1	1	14	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	49
37	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	9	4	3	2	3	2	2	16	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	69
38	1	2	2	1	2	1	9	1	1	1	1	4	1	3	1	3	1	2	11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	32
39	3	3	4	4	3	4	21	3	3	3	4	13	3	3	4	3	2	4	19	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	82
40	1	1	1	1	3	3	10	1	1	3	1	6	1	1	1	2	2	1	8	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	34
41	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	3	9	1	3	1	1	6	2	2	1	1	6	33
42	1	2	1	1	1	1	7	2	1	2	2	7	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	6	1	1	1	1	4	30
43	2	3	2	2	2	2	13	3	3	3	2	11	3	4	4	3	2	3	19	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	60
44	1	1	4	4	3	4	17	3	3	3	2	11	2	3	2	4	4	4	19	4	2	3	4	13	2	3	1	3	9	69
45	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	47
46	2	1	1	1	2	1	8	2	2	3	3	10	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	49
47	5	4	4	5	3	5	26	2	5	3	3	13	3	5	4	3	3	4	22	5	4	3	5	17	4	3	3	4	14	92
48	4	3	2	3	4	5	21	4	4	3	3	14	3	4	4	2	3	1	17	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	77
49	1	2	2	1	2	2	10	1	1	2	2	6	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	36
50	2	2	1	1	2	4	12	1	2	1	1	5	1	2	2	2	1	1	9	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	37

51	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	4	13	3	4	4	3	3	3	20	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	79
52	1	2	2	2	1	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	2	1	2	12	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	41
53	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	3	9	2	2	2	3	2	2	13	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	49
54	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	24
55	1	1	1	2	1	2	8	1	1	1	3	6	2	2	1	2	1	1	9	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	34
56	3	3	3	3	5	3	20	3	2	2	3	10	3	2	2	3	3	3	16	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	55
57	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	28
58	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	28
59	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	43
60	1	2	4	2	3	2	14	2	2	2	2	8	3	2	2	2	1	2	12	2	1	3	3	9	3	1	2	1	7	50
61	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	1	4	2	2	1	3	1	2	11	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	32
62	3	2	2	2	3	3	15	1	2	3	2	8	2	3	3	2	3	2	15	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	60
63	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	47
64	1	2	1	2	2	1	9	2	1	1	2	6	2	2	1	1	2	1	9	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	34
65	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	50
66	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	3	6	1	1	1	2	2	2	9	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	31
67	1	2	2	2	2	2	11	2	1	1	2	6	2	2	1	2	1	1	9	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8	39
68	3	3	2	2	2	1	13	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	52
69	5	3	4	5	4	2	23	5	4	4	5	18	4	5	5	5	3	5	27	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	105
70	4	2	3	2	3	3	17	3	3	3	2	11	3	3	2	3	2	2	15	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	63
71	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	51
72	2	2	2	2	3	3	14	3	2	2	3	10	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	55
73	5	5	4	5	3	3	25	4	5	5	5	19	3	4	4	5	4	5	25	4	5	5	3	17	4	5	4	5	18	104
74	1	1	1	1	3	2	9	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	41
75	1	1	1	1	3	2	9	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	41
76	4	4	2	2	3	2	17	2	3	2	2	9	3	2	2	3	2	3	15	4	3	4	3	14	2	2	3	3	10	65
77	3	4	5	4	4	5	25	5	5	3	4	17	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	19	4	5	5	4	18	107
78	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	48
79	3	2	2	2	3	2	14	2	2	2	3	9	3	3	2	2	1	2	13	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8	49
80	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	3	9	2	2	3	3	2	3	15	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	57

V2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº DE ENCUESTA S	Conocimiento del cargo					Calidad del trabajo							Responsabilidad					Iniciativa					Trabajo en equipo					Puntaje total
	P1	P2	P3	P4	Subtotal	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Subtotal	P11	P12	P13	P14	Subtotal	P15	P16	P17	P18	Subtotal	P19	P20	P21	P22	Subtotal	
1	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	26
2	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	3	9	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	28
3	2	2	2	2	8	4	2	4	2	4	3	19	4	3	4	4	15	4	4	4	5	17	3	4	4	3	14	73
4	3	2	2	4	11	4	3	4	2	4	3	20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	76
5	2	1	2	4	9	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	76
6	4	5	5	5	19	5	3	5	5	4	4	26	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	102
7	1	1	1	2	5	1	1	4	1	1	1	9	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	29
8	1	2	1	2	6	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	28
9	1	2	1	1	5	3	3	1	1	1	1	10	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	30
10	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	2	1	1	1	5	31
11	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	9	1	3	1	1	6	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	29
12	4	3	3	3	13	4	3	2	3	4	1	17	3	4	3	3	13	3	3	2	3	11	3	3	4	3	13	67
13	1	3	1	1	6	1	1	3	1	1	2	9	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	30
14	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	2	9	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	28
15	1	2	1	1	5	2	2	1	1	1	2	9	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	29
16	2	2	2	5	11	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	3	3	2	5	13	90
17	1	1	1	1	4	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	6	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	29
18	3	2	2	3	10	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	2	4	4	3	13	78
19	3	3	2	2	10	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	2	4	3	3	12	75
20	1	3	2	4	10	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	2	4	4	3	13	75

21	1	1	2	1	5	1	3	1	1	1	3	10	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	36
22	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	2	11	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	3	1	1	1	6	38
23	3	2	4	1	10	3	3	5	3	2	3	19	3	3	3	2	11	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	66
24	3	2	2	1	8	3	4	3	1	3	3	17	1	1	3	4	9	3	2	3	4	12	3	3	3	4	13	59
25	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	106
26	1	2	2	2	7	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	2	2	1	2	7	38
27	1	2	2	2	7	2	1	1	1	1	2	8	2	1	2	2	7	2	3	1	2	8	3	2	2	2	9	39
28	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	3	9	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	29
29	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	23
30	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	24
31	3	1	4	5	13	5	3	4	3	5	1	21	5	3	4	4	16	4	2	5	4	15	3	3	1	1	8	73
32	2	1	1	2	6	2	1	1	2	1	1	8	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	1	2	2	1	6	30
33	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	1	7	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	26
34	1	1	1	2	5	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	2	5	2	1	1	2	6	2	1	1	2	6	31
35	3	2	2	4	11	5	3	4	3	4	3	22	5	3	5	5	18	5	5	5	4	19	3	3	2	3	11	81
36	3	3	2	1	9	3	3	1	1	3	1	12	3	2	1	2	8	3	2	1	2	8	1	2	2	1	6	43
37	3	2	3	4	12	3	3	4	3	4	3	20	4	2	3	3	12	4	2	3	4	13	3	3	4	4	14	71
38	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	23
39	2	1	2	4	9	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	2	5	5	4	16	80
40	1	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	26
41	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	27
42	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	24
43	1	2	4	4	11	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	4	15	4	2	4	4	14	2	4	4	4	14	76
44	2	2	4	4	12	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	70
45	1	2	1	1	5	2	3	1	2	1	3	12	1	1	2	2	6	1	3	2	1	7	2	2	1	1	6	36
46	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	3	10	1	1	2	2	6	1	2	1	1	5	2	1	2	1	6	33
47	3	3	3	4	13	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	3	5	4	4	16	90
48	3	3	4	4	14	5	4	4	4	3	4	24	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	1	1	1	1	4	76
49	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	2	8	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	28
50	2	1	1	1	5	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	28

51	3	2	3	4	12	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	2	4	4	3	13	77
52	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	24
53	2	2	3	3	10	4	3	4	3	3	3	20	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	73
54	1	2	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	24
55	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	27
56	1	2	1	2	6	2	1	3	2	1	1	10	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	2	2	2	1	7	36
57	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	23
58	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	27
59	1	2	1	2	6	1	2	1	2	2	1	9	2	2	1	2	7	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	36
60	2	2	1	2	7	2	3	2	1	2	1	11	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	38
61	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	24
62	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	3	19	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	1	3	2	1	7	59
63	1	2	2	2	7	1	2	1	2	2	1	9	2	2	1	1	6	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	36
64	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	2	2	2	7	29
65	4	3	4	3	14	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	5	5	3	3	16	80
66	1	1	2	1	5	1	1	3	3	1	1	10	1	2	1	1	5	2	2	3	1	8	1	1	3	1	6	34
67	3	3	1	1	8	3	2	1	2	1	1	10	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	2	1	1	2	6	33
68	1	1	3	1	6	4	3	2	1	3	2	15	2	2	3	1	8	2	3	1	2	8	2	3	2	3	10	47
69	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	4	18	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	106
70	4	3	2	4	13	1	2	2	4	4	4	17	5	5	1	1	12	4	4	1	2	11	2	4	4	1	11	64
71	1	1	1	3	6	4	3	2	1	3	3	16	2	2	1	1	6	2	1	2	1	6	1	1	1	2	5	39
72	1	2	1	1	5	2	2	3	2	3	4	16	3	2	3	1	9	3	2	1	1	7	1	1	3	3	8	45
73	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	105
74	1	2	1	1	5	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	4	7	1	1	1	4	7	1	2	1	1	5	32
75	2	2	2	2	8	1	1	1	2	2	1	8	1	2	1	1	5	1	2	2	1	6	1	2	1	1	5	32
76	4	3	3	3	13	3	4	2	2	3	4	18	4	1	2	4	11	3	3	3	4	13	4	2	1	4	11	66
77	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	108
78	2	2	1	2	7	2	3	2	2	1	3	13	1	3	1	4	9	2	2	2	1	7	2	1	2	1	6	42
79	3	2	1	1	7	2	2	1	3	2	2	12	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	3	4	4	3	14	44
80	3	3	3	4	13	5	3	4	3	3	3	21	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	2	4	3	3	12	74

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



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

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:20531375808
DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTIN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
ROCIO DEL PILAR VILLACORTA RODRÍGUEZ	01075230

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín - 2023	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor:	DNI:
GREISI LIDANY MONTENEGRO MERINO	71809762

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

Lugar y Fecha: Moyobamba, 09 de mayo de 2023



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
[Firma]
OBST. ROCIO DEL PILAR VILLACORTA RODRÍGUEZ
DIRECTORA REGIONAL
COP 8073

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Documento que acredita la cantidad de trabajadores de la entidad



DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN DIRECCION DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Tramite. 030-2023

460096

Moyobamba, 10 de julio del 2023

CARTA N° 33 - 2023-GRSM-DIRESA/DDRH

Señorita :
GREISI LIDANY MONTENEGRO MERINO

CIUDAD.-

ASUNTO : Remite información solicitada.

REFERENCIA : Solicitud S/N
Exp. 030-2023485020

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención a lo solicitado mediante el documento de la referencia, se hace de conocimiento que, en la Dirección Regional de Salud San Martín, durante el periodo 2023, cuenta con un total de 80 (ochenta) trabajadores nombrados y contratados activos al servicio de la entidad, de acuerdo al siguiente detalle:

TOTALIDAD DE TRABAJADORES DIRESA-SM.	
Condición laboral	Totalidad
Trabajadores contratados (CAS)	58
Trabajadores nombrados (276)	22
Total	80

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente;


DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN MARTIN
DIRECCION DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
Ing. Micaela Chávez Villalobos
DIRECTORA

D.C.
KBR/ys
Archivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud, San Martín – 2023", cuyo autor es MONTENEGRO MERINO GREISI LIDANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 14:35:40
SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID: 0000-0003-3911-3806	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDA2081 el 04-08-2023 21:41:05

Código documento Trilce: TRI - 0641001