



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la Corte
Superior de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Matos Cuzcano, Maria del Rosario (orcid.org/0000-0002-9076-9547)

ASESORES:

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (orcid.org/0000-0003-2365-8932)

Dra. Olivo Valenzuela, Silvia Rosario (orcid.org/0000-0002-6008-6892)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, quienes, con su dedicación y cariño, supieron forjar en mí el deseo de superación y ser cada día mejor persona.

A mis hermanas, quienes son parte importante en mi vida. Y sobre todo a mi amado señor, quien guía mi camino y me acompaña siempre.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores de tesis doctores Alejandro Sabino Menacho Rivera y Silvia Rosario Olivo Valenzuela, quienes con su paciencia y sabias enseñanzas lograron que culmine con éxito la tesis que a continuación sustento. De igual manera a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos una óptima enseñanza.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023", cuyo autor es MATOS CUZCANO MARIA DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO DNI: 32403439 ORCID: 0000-0003-2365-8932	Firmado electrónicamente por: AMENACHORI el 01- 08-2023 23:21:27

Código documento Trilce: TRI - 0633230





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MATOS CUZCANO MARIA DEL ROSARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 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
MARIA DEL ROSARIO MATOS CUZCANO DNI: 06228092 ORCID: 0000-0002-9076-9547	Firmado electrónicamente por: DMATOSCU8 el 01-08- 2023 20:15:31

Código documento Trilce: TRI - 0633232

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	1
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de la gestión de la capacitación	18
Tabla 2. Frecuencia de las dimensiones de la variable 1	18
Tabla 3. Frecuencia del desempeño laboral	19
Tabla 4. Frecuencia de las dimensiones de la variable 2	19
Tabla 5. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones	20
Tabla 6. Prueba de correlación entre las variables gestión de la capacitación y desempeño laboral	21
Tabla 7. Prueba de correlación entre el análisis de las necesidades y el desempeño laboral	21
Tabla 8. Prueba de correlación entre la planificación y el desempeño laboral	22
Tabla 9. Prueba de correlación entre implementación y el desempeño laboral	22
Tabla 10. Prueba de correlación entre evaluación del proceso y el desempeño laboral	23

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

Se empleó la ruta cuantitativa, de tipo básico, diseño no experimental, transversal, de alcance correlacional. De la población de 140 trabajadores se seleccionó a través del muestreo probabilístico una muestra de 103 participantes. Asimismo, para la recolección de datos se dio uso a un cuestionario para cada variable, cada uno con 20 preguntas y alternativas de selección tipo Likert. La validación de los instrumentos se dio a través del análisis y evaluación de expertos especializados y su confiabilidad fue determinada como muy alta por la prueba de Alfa de Cronbach (variable 1=0.960 y variable 2=0,920).

El análisis de los resultados inferenciales muestra un coeficiente de correlación de 0,677 y una significancia bilateral de 0,000, en tal sentido, se infiere que existe una correlación positiva moderada y significativa entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral.

Palabras clave: Compromiso, planificación, implementación, evaluación y rendimiento.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between training management and job performance in the Superior Court of Lima, 2023.

The quantitative route, of basic type, non-experimental, cross-sectional design, of correlational scope, was used. From the population of 140 workers, a sample of 103 participants was selected through probabilistic sampling. Likewise, for data collection, a questionnaire was used for each variable, each with 20 questions and Likert-type selection alternatives. The validation of the instruments was given through the analysis and evaluation of specialized experts and their reliability was determined as very high by the Cronbach's Alpha test (variable 1=0.960 and variable 2=0.920).

The analysis of the inferential results shows a correlation coefficient of 0.677 and a bilateral significance of 0.000, in this sense, it is inferred that there is a moderate and significant positive correlation between training management and job performance.

Keywords: Commitment, planning, implementation, evaluation and performance.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas toman en cuenta diversas estrategias articuladas con la finalidad de gestionar una adecuada capacitación y que esta se vea reflejada en el desenvolvimiento funcional de los colaboradores, sin embargo la realidad es totalmente distinta, dentro del Poder Judicial, la ciudadanía cuestiona en muchos casos la idoneidad, capacidad y organización del personal encargado de emitir las resoluciones judiciales, ello debido, al retraso y lentitud en el ejercicio de sus funciones, ocasionado por la carencia de una adecuada gestión en la capacitación del personal y que esta se ve reflejada en su desempeño laboral. Lo que comúnmente se suscita dentro de esta institución es que, al personal jurisdiccional, no se les capacite respecto a temas que para ellos es relevante, puesto que la institución en varios casos, no consulta de manera eficiente a los servidores, las materias que requieren ser capacitados, por carecer de un sistema eficiente de publicidad de consulta.

Las condiciones del mercado, del tercer milenio, evidencian estímulos y cambios permanentes dentro de las organizaciones funcionales, en efecto, se presentan factores como la tecnología, la informática u otros, como el Covid-19, que han hecho necesario contar con personal profesional que se actualice periódicamente, para no afectar su desempeño laboral de su institución. (Conexión Esan, 2019). De igual manera se advierte de las investigaciones científicas realizadas en la India, donde se evidenció que el entrenamiento sostenido, perfecciona la ocupación y la estimulación de los servidores públicos que fortalecen la línea de carrera (Rama et al., 2021). Asimismo en Vietnam se consideró importante la necesidad de la práctica de la capacitación a los empleados para enfrentar las problemáticas institucionales por medio del desarrollo de las competencias (Nguyen y Duong, 2020).

En el marco Latinoamericano, se observan diversas diligencias de los gobiernos para promover actividades que fortalezcan el desempeño. Los acuerdos multilaterales instan a los gobiernos a la aplicación de programas para maximizar la eficacia del desempeño, con la finalidad de robustecer la función pública, y contar

con servidores que ostenten competencias y vocación de servicio, así como, la eficacia del desempeño en las tareas asignadas (CLAD, 2003).

En el Perú, se han desarrollado y establecidos políticas de modernización, no obstante, el desempeño de los colaboradores es cuestionado por la población, lo cual se refleja en un bajo nivel de satisfacción y que guarda relación con la carencia de programas de adiestramiento y perfeccionamiento de las capacidades del personal (PCM, 2013). Situación que vemos reflejada en nuestra institución debido a la deficiente organización de las oficinas administrativas, quienes debe establecer los lineamientos para una mejora en la capacitación. Vera y Casaretto (2022) sostuvieron que algunos organismos públicos, reducen el carácter de la capacitación a meras sesiones informativas de poco valor público, en tal sentido, esta insuficiencia constituye una problemática al no contar con información estratégica, tales como: el marco normativo institucional, actualización de procedimientos, coordinaciones interpersonales e interdepartamentales y procesos de las funciones asignadas, entre otros. Por otra parte, la carencia de información - o limitada - incide negativamente en la actuación del trabajador de las entidades locales. Las charlas de información general que brindan al personal administrativo provocan desorientación y un bajo rendimiento, es decir, las reducidas actividades de información no favorecen la mejora del desempeño laboral (Marín y Delgado, 2020).

En el contexto de la investigación, se observó a la Corte Superior de Lima (en adelante CSL), entidad encargada de administrar justicia en Perú, donde se aplican programas de capacitación, los que no se abastecen a cabalidad las necesidades y requerimientos de los servidores públicos quienes, al no contar con las herramientas necesarias, para efectuar de forma conveniente y eficiente sus ocupaciones tienen un bajo rendimiento en su desempeño laboral.

De modo que, se expuso como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023? Y como interrogantes específicas: (1) ¿Cuál es la relación entre el análisis de las necesidades y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023?, (2) ¿Cuál es la relación entre las actividades de planificación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023?, (3) ¿Cuál es la relación entre las

actividades de ejecución y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023?, (4) ¿Cuál es la relación entre las actividades de evaluación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023?

Adicionalmente, se afirmó que la justificación teórica parte del análisis de diversas teorías administrativas que dan sostén a la investigación para mostrar un resultado de conocimientos concretos de hechos y fenómenos presentes en la CSL y su vinculación con las diversas variables de estudio. Asimismo, se consideró una justificación metodológica, porque se dio uso a diversos instrumentos de estudios precedentes que fueron adecuados a las circunstancias y necesidades y, como justificación social, se analizó las implicancias de los resultados de la baja producción jurisdiccional de los servidores judiciales, al no ser adecuadamente capacitados, a fin de fortalecer sus conocimientos. En tal sentido, se mostró la relación que permitió alcanzar a los responsables de la CSL las recomendaciones que sirvieron para optimizar el ejercicio del capacitador y el adecuado desempeño laboral de los servidores.

Como objetivo general se expuso: Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023. Siendo los específicos: (1) Determinar la relación entre el análisis de necesidades y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023, (2) Determinar la relación entre las actividades de planificación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023, (3) Determinar la relación entre las actividades de ejecución y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023, (4) Determinar la relación entre las actividades de evaluación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

Por último, se expresó la siguiente hipótesis general: La gestión de la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023. Y como específicos: (1) El análisis de necesidades se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023, (2) Las actividades de planificación se relacionan con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023, (3) Las actividades de ejecución se relacionan con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023, (4) Las actividades de evaluación se relacionan con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023 (Anexo 5).

II. MARCO TEÓRICO

Se tuvo en cuenta diversos estudios internacionales y nacionales. De los estudios extranjeros se consideró a Figueroa, Hidalgo & Maco et al. (2020) quienes desarrollaron un artículo para la Revista Gobierno y Gestión Pública con el propósito de comprobar el nexo entre las diligencias de capacitación y el rendimiento profesional en los trabajadores del MIDAGRI de Amazonas. Metodología cuantitativa de diseño descriptivo correlacional. Los estudiosos lograron evidenciar en los resultados el vínculo de las variables, principalmente la práctica de adiestramiento y la media del desempeño, cabe precisar, que el 62% de los servidores públicos manifestaron su aprobación a las acciones de capacitación para el mejoramiento del desempeño. Por lo tanto, concluyeron que concurre un vínculo significativo entre la capacitación y el rendimiento profesional.

Asimismo, Kanapathipillai y Azam (2020) desarrollaron un artículo para la Revista Europea de estudios de gestión de recursos humanos buscaron como objetivo demostrar que las capacitaciones influyen en el desempeño y satisfacción en los empleados de una organización del sector de telecomunicaciones. Metodología cuantitativa, correlacional. En los resultados se advirtió que la capacitación planificada es un elemento que le permite a las organizaciones contar con un personal que enfrente las problemáticas internas a causa de los estímulos externos, en la que encontraron estadísticamente una correlación significativa entre las variables, llegando a inferir que la capacitación influye en el desempeño y en la complacencia de los recursos humanos. Siendo esta posición la que más concuerda con las conclusiones de la presente tesis.

Por otro lado, Loan (2020) desarrolló una revista con la intención de examinar la incidencia que tiene la satisfacción laboral en el desempeño. Investigación cuantitativa, explicativa. Consideró una población de 547 colaboradores de organizaciones vietnamitas. Los resultados estadísticos de regresión lineal muestran una relación de $b=0,166$ y una significancia de 0,001, de ahí que, el autor ultimó que el compromiso empresarial muestra una incidencia positiva significativa en el ejercicio funcional.

De igual modo, Navarrete (2018), en Ecuador, presentó su tesis de magíster con el objetivo de fijar el vínculo de la capacitación y ejercicio laboral de una

empresa privada. Investigación con metodología cuantitativa, descriptivo y correlacional. El investigador halló como consecuencia que el 73% de los recursos humanos consideraron que las actividades de adiestramiento aseguraban la estabilidad en su puesto de trabajo, el 64% que son importantes, el 72% sostuvieron que a veces da oportunidades para su desarrollo profesional, por otra parte, el 73% consideró en un nivel bajo las capacitaciones de ingreso, de ahí que, el 68% sostuvo la importancia de recibir siempre capacitación. Adicionalmente, el 35% señalaron que la temática se deben direccionar a entrenamiento del puesto, el 23% a programas de inducción, el 16% a trabajo en equipo y, el 14% a la atención al cliente. De la prueba de Pearson (0,729) el investigador concluyó con una correspondencia significativa.

De lo que concluimos, la importancia del adiestramiento para asegurar la estabilidad en un puesto de trabajo, así como lo deficiente que es la inducción que se brinda al personal ingresante, análisis que coincide con lo que, se da en la CSL, con la ligera diferencia que no existe adiestramiento previo, por lo que, concluimos en la importancia de la implementación de cursos de inducción, así como el entrenamiento continuo del personal para la mejora en sus funciones.

Mariño (2018) expuso como propósito diseñar un proceso de capacitación a partir del análisis de los subprocesos y su correlación con el desempeño. De metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional. Los resultados evidenciaron que el 78,9% estiman que el liderazgo y el desarrollo de los colaboradores son los subprocesos de mayor importancia en las actividades de capacitación, por otra parte, el 21,1% señalaron que las tareas en conjunto era más resaltante en el desempeño. Asimismo, el coeficiente de 0,703 le permitió deducir en la correlación estadística entre capacitación y desempeño.

En cuanto a estudios nacionales, Arévalo (2023) sostuvo, la intención de establecer el lazo entre la capacitación y el rendimiento en un gobierno local del oriente peruano. Estudio metodológico de orientación cuantitativa, básico, descriptivo correlacional. El autor descubrió como resultado que el 66,67% de los copartícipes observan al adiestramiento en un nivel medio debido a las insuficientes actividades de capacitación y que interpretan como causa del mal desempeño. Por el contrario, el 73,33% consideraron que el nivel de rendimiento laboral es alto, lo

que aclara la autocrítica del autor por dicho porcentaje al considerar posibles debilidades en los procedimientos, metodología y/o definición de la muestra e instrumentos. La estudiosa, concluyó que de acuerdo al coeficiente 0,365 concurre una correspondencia moderada y significativa entre las variables estudiadas.

La tesis de maestría de Caro (2022), buscó comprobar el vínculo de la capacitación y los procesos de gestión administrativas en una entidad pública local. Método cuantitativo, descriptivo, correlacional. El autor halló que el 50% de los encuestados sienten que el éxito de las actividades de planificación desarrollada en la entidad municipal depende del grado de sensibilización de los trabajadores, es decir, los servidores públicos deben tomar conciencia que es el procedimiento adecuado para mantenerlos actualizados y competitivos, por ende, podrán desarrollar una gestión administrativa efectiva. Concluyó que la capacitación ejerce una influencia en los procesos administrativos.

El artículo de Herrera, Abramonte y Bayona (2022) señalaron el objetivo de comprobar el vínculo entre el desempeño y la capacitación en los legisladores peruanos, de modo que, emplearon el método cuantitativo, no experimental, que le permitieron los siguientes resultados: El 46% de la muestra consideró a la capacitación en un nivel alto y, un 36% calificó de nivel regular el desempeño laboral, asimismo, sobre las dimensiones de la variable independiente, un 58% consideró a las habilidades en un nivel bueno, un 46% percibió a las aptitudes en un nivel regular y, un 44% expresó que el desarrollo de conceptos se encontraba en un nivel bueno. Los resultados inferenciales de 0,796, en la prueba de Spearman, permitió a los estudiosos finiquitar en la presencia de un lazo estadístico positivo de las variables.

Por otra parte, Pizarro (2021), en la tesis de maestría, expuso como objetivo comprobar el vínculo entre eficiencia y la capacitación de una entidad regional. Metodología de ruta cuantitativa, básica, descriptivo correlacional. Los resultados encontraron en un nivel bajo la capacitación y la eficiencia (54%), asimismo, el estadístico (0,323) permitió a la autora concluir en la presencia de una relación positiva entre la eficiencia y la capacitación.

Por último, Hernández (2018) en su tesis propuso como objetivo evaluar el vínculo entre la capacitación y el compromiso organizacional. Estudio cuantitativo,

descriptivo-correlacional. Consideró una muestra de 87 participantes (muestreo probabilístico). El estudio encontró como resultado una correspondencia de 0,678 y un $p = 0,000$. El autor logró como conclusión que concurre una relación directa moderada y significativa.

Sobre los modelos que dan fundamento teórico a la gestión de la capacitación, la Teoría clásica de Taylor señala que para una organización es importante medir el esfuerzo individual a través de procesos sistematizados de entrenamiento debidamente programados en la que se define responsables adecuados del adiestramiento. Asimismo, se consideró a la Teoría de Fayol, quien sostuvo la importancia para el funcionamiento eficiente de las organizaciones, la asignación de tareas y subtareas que hace necesario el adiestramiento especializado (Chiavenato, 2009).

En cuanto a las definiciones, Armas, Llanos y Traverso (2017) definen a la gestión de la capacitación como la suma de esfuerzos organizacionales para la gestión epistemológica sustentada en la urgencia de las compañías de producir acciones que aseguren la competitividad y sostenibilidad. En cuanto al marco legal la Ley Servir define a la gestión de la capacitación como los procedimientos que permiten el perfeccionamiento de las ocupaciones de los trabajadores mediante la depuración de las ineficiencias y el fortalecimiento de las competencias para la consecución de las metas. Por otra parte, es considerada como una herramienta estratégica para robustecer el servicio civil con el objeto de maximizar el ejercicio del servicio diferenciado por la calidad otorgada a los ciudadanos (El Peruano, 2013). En consideración a lo expresado la gestión de la capacitación son procesos sistematizados de calidad direccionados a incrementar las competencias de los trabajadores.

En concordancia con Veliz y Llanos (2021) la capacitación es el proceso sistematizado que expande el aprendizaje del colaborador en relación a sus competencias, habilidades y actitudes. Esta beneficia el desempeño de las tareas y permiten al trabajador enfrentar las dificultades con la mejora de sus capacidades. En esa línea, Otero et al. (2021) consideraron que la capacitación es el nivel de destreza técnica obtenida después de un proceso instructivo. Mejía et al., (2020)

explicaron que son todas las actividades continuas realizadas en una organización y direccionadas a sus empleados para incrementar sus competencias laborales.

Los riesgos que enfrenta la empresa al reducir su ciclo de vida, impulsa a fortalecer las competencias y habilidades de los empleados para responder y adaptarse con seguridad a los estímulos y a los cambios del entorno (Sri Dhurgah et al., 2018). Asimismo, diversos autores señalan que la capacitación es una variedad de procedimientos que tiene como propósito irradiar conocimientos y habilidades a los empleados de manera permanente (Huang, 2019; Alnawfleh, 2020).

Ahora bien, la capacitación es una práctica que ha evolucionado desde el siglo XI de la enseñanza corporativa a una enseñanza escolar, en esa línea de tiempo se ha sumado la presencia del estado y de las empresas absortos en la formación de los trabajadores; de modo que, en la actualidad las organizaciones tienden a diseñar y aplicar programas de capacitación a los colaboradoress con el propósito de perfeccionar sus conocimientos, habilidades y desempeño (Soza y Herrera, 2022).

Para una organización la capacitación representa una inversión de alto grado, dado que, repercute favorablemente en la satisfacción del trabajador (Durán y Martínez, 2020). El acelerado crecimiento de los conocimientos hace que el adiestramiento resulte una actividad fundamental para que el capital humano se actualice en beneficio del sector privado o público, no obstante, se advierten obstáculos empresariales que impiden el logro de estos proceso como por ejemplo la alta rotación o el bajo presupuesto de financiamiento (Martins et al., 2019, Law & Guo, 2015).

En ese sentido, la trascendencia de la capacitación incide fundamentalmente en: la integración, amplía la cultura organizacional, comprensión e interés en el logro de la misión estratégica, disposición del esfuerzo al cumplimiento de las funciones, favorece el incremento del retorno de la inversión, estimula la creatividad laboral, aumenta el desempeño laboral, mejora la comunicación intrapersonal, disminuye los costos, mejora el ambiente organizacional y la labor de equipo (Soza y Herrera, 2022). En consecuencia, parece necesario que las compañías proyecten este arquetipo de programas de capacitación para sus trabajadores con el fin de

optimizar sus destrezas y capacidades en el área donde van a labor (Haryono et al., 2020).

En cuanto a las dimensiones, se observó similitud en los componentes: Análisis de las necesidades, planificación, implementación y evaluación del proceso (Armas et al., 2017, Veliz y Llanos, 2021). Para efectos de la investigación se tuvo en cuenta a los teóricos Armas, Llanos y Traverso.

En tal sentido, la dimensión1: Análisis de las necesidades, para Armas et al. (2017) es la etapa de identificación de las brechas de competencia del trabajador respecto al perfil del puesto asignando o por asignar. La individualización e inventario de las necesidades permiten diseñar programas de capacitación que van a tener un mayor impacto en el desenvolvimiento de las funciones. Su aplicación contempla tres aspectos: en primer lugar, el diagnóstico organizacional en la que se provee al capacitado de información concerniente a los aspectos estratégicos (Misión, visión, valores, objetivos, planes de crecimiento, etc.), en segundo lugar, el diagnóstico de los recursos humanos en la que se pone en evidencia las problemáticas que contribuyen en el ejercicio de las diligencias funcionales y/o desarrollo profesional y, por último, el análisis de las operaciones y tareas relacionadas a las habilidades, experiencias, actitudes, conductas personales que satisfagan el perfil del puesto requerido. De igual manera, Chiavenato (2009) consideran a esta etapa como la formulación de estrategias en la que se expone la misión, objetivos, estrategias y políticas.

Respecto a la dimensión 2: Planificación, para Armas et al. (2017) es el diseño de actividades que contempla las síntesis de las insuficiencias detectadas en el análisis situacional. En esa línea, la planificación conlleva preparar programas de capacitación que den soporte significativo al cumplimiento de las actividades rutinarias del colaborador y al desarrollo de las facultades para afrontar y remediar los problemas presentados. Esta fase se determina a los colaboradores que deben capacitarse, al responsable de ejecutar la capacitación, los temas o contenidos, objetivos, medios, métodos así como el cronograma de tiempo y espacio. Por otro lado, Para Chiavenato (2009) se refiere que son actividades secuenciales o procedimentales que nacen a partir de la evaluación de las demandas laborales para establecer las metas adecuadas y los recursos necesarios para su logro.

En cuanto a la dimensión 3: Implementación, Armas et al. (2017) explican que es la fase de la ejecución de lo planificado. Los autores precisan que es la continuidad del programa anterior en la que se debe tener presente el uso de herramientas guías - como el Gantt – para facilitar el cumplimiento ordenado de las actividades de capacitación, gestión coordinada con los proveedores, uso de metodologías eficientes y alineadas a las necesidades, conformación y comunicación a los grupos de capacitación, provisión de materiales, herramientas y otros recursos adicionales (impresión, coffee break, etc.), registro de asistencia y memoria y, por último, la presentación de informes y actualización de los expedientes del personal (histórico de capacitación y resultados). De acuerdo a Torres et al. (2020) la implementación es una actividad empresarial que corresponde a la puesta en marcha de la tarea planificada que cuenta con los recursos indispensables para el desarrollo eficiente de las tareas establecidas.

Por último la dimensión 4: Evaluación del proceso, que en concordancia con Armas et al. (2017), es la estimación de las secuelas producto de la capacitación que se da por medio del seguimiento y control y de la evaluación comparativa entre la situación a priori y posteriori de la implementación. En concordancia con Chiavenato (2009), esta fase representa actividades de aseguramiento de la realización de las actividades y sus resultados, ello conlleva a comprobar la efectividad de lo planificado.

Sobre el modelo teórico del desempeño laboral, se tiene la Teoría Neoclásica de Peter Drucker quien considera que el desempeño individual es la ejecución de procesos que se manifiestan en la eficacia del colaborador los cuales son los que permiten el funcionamiento de la organización. Por otra parte, se tuvo en cuenta a la Teoría del desempeño laboral de Koopmans, quien sostuvo que es una variable dependiente para el sector de recursos humanos y en la que se puede observar un direccionamiento basado en razonamientos sistémicos, de ahí que, se traslada un grado de competitividad permanente en el ambiente de trabajo con la finalidad de impulsar la autoexigencia a los trabajadores quienes demuestran en la operatividad el grado de ejecución y el nivel de competencia. En esa línea, la variable es la asociación de actitudes y comportamientos que aportan a la consecución de los objetivos empresariales en un tiempo determinado que puede

ser medido para establecer la posición del desempeño del trabajador (Ticahuanca & Mamani, 2021)

En cuanto a los conceptos, Chiavenato (2009) señaló que el desempeño laboral es la obtención de los fines establecidos por la organización en el cual se tiene en cuenta el enfoque de eficiencia y comportamiento del trabajador. Por otro lado, la Ley SERVIR la define como la conjunción de resultados de las actividades del servidor logradas a partir del aporte de la mejora de las competencias (MEF, 2022). De modo que, para efectos de la investigación se ha considerado una definición propia que sostiene que el DL es la manifestación de comportamientos y actitudes del empleado que dan sostén al ejercicio de las tareas en relación al grado de esfuerzo manifestado.

En ese orden, se debe tener presente que esta variable se enmarca en la observación de las conductas de los colaboradores que tienen como propósito el cumplimiento de los resultados (Campbell y Wiernik, 2015). En ese sentido, se debe evitar la simpleza de evaluar solo aspectos intelectuales de los colaboradores y más bien profundizar criterios que potencialicen las habilidades del servidor (Fulthorp y D'Eloia, 2015). De modo que, se debe procurar encontrar el balance equilibrado entre los aspectos laborales y la familia como un aporte significativo en la solución de posibles conflictos (Medina et al., 2017).

A lo expuesto, Cubero et al. (2017) consideraron que las organizaciones deben contar con modelos adecuados que enfrenten la renuencia de los trabajadores a adaptarse a nuevos procesos que fortalezcan su desempeño laboral. En efecto, Quintana y Tarqui (2020) señalan la factibilidad de optimizar el ejercicio de los trabajadores a partir de una serie de elementos como la buena supervisión, remuneraciones aceptables, e incentivo económicos. Los estudios de Ramos et al. (2019) nos indican la importancia del análisis del desempeño como parte de la fortaleza organizacional que les permite la selección del personal así como al otorgamiento de compensaciones y refuerzo de las capacidades. El análisis de las circunstancias en las que se enfrenta la organización obliga en cierto momento al uso de la acción especializada de terceros.

Al respecto, toda organización es la responsable de fortalecer un entorno positivo que favorezca el desempeño, en tal situación, son capaces de afrontar los

cambios permanentes del mercado. En esa línea se hace hincapié en el valor humano como un eje importante de desenvolvimiento laboral en las entidades públicas, en efecto, los trabajadores son básicos para la obtención de las metas institucionales, en ese sentido, es importante profundizar en el desarrollo de actividades que perfeccionen sus conocimientos y habilidades, de esta manera se asegura el realce de su aporte, el crecimiento profesional y su línea de desarrollo en la empresa.

En tal sentido, es importante identificar la existencia de elementos o factores contribuyentes que permiten modificar los resultados ineficientes a eficientes. Esta alteración inmersa en la globalización manifiesta estrategias de respuesta a las oportunidades y amenazas del entorno. En esas circunstancias resulta considerable y crucial para toda organización tomar en cuenta el desempeño de los colaboradores pues en última instancia son los que con su accionar obtienen un resultado en la institución (Bashir et al., 2020). Esta priorización de respaldo a las actividades de desempeño se sustentan por investigaciones que señalan que el rendimiento oscila también en espacios de tiempos pequeños, en las cuales se suma el acompañamiento de otros factores como la motivación (Dalal et al., 2020). Pa'wan y Omar (2008) señalaron que los comprometidos en la dirección de los colaboradores velan por realizar diversas acciones que generen motivación para lograr un mejor desempeño.

En relación con los componentes que midieron a la variable desempeño laboral fueron: la planeación, el compromiso, el seguimiento, la evaluación y la retroalimentación.

Respecto a la dimensión 1: La planeación, Pashanasi et al. (2021) tuvo en cuenta aspectos como la relación contractual del trabajador, el levantamiento preventivo de las actividades, la gestión administrativa y la descripción de información estratégica como la visión, misión y valores. Por otra parte, Torres et al. (2020) consideran que es la disposición analítica de la institución para aplicar los objetivos institucionales siendo prioritario la definición de la población evaluada y la estructuración de un gannt de actividades.

En cuanto a la dimensión 2: El compromiso, en la que se resalta la necesidad del compromiso del colaborador como la suma de esfuerzos que permitan la

consecución de la promesa en un hecho real. Esta se da como una potencia de correlación e individualización que tiene una persona con la empresa (Hernández et al., 2018). En cuanto a la opinión de Robbins y Judge (2009) el compromiso organizacional es la percepción de la identificación del empleado hacia la empresa, en la que incluye sus propias metas y cuyo objetivo se orienta a mantener su permanencia.

En ese orden, la dimensión 3: El seguimiento, como una etapa de sensibilización del colaborador para concebir la importancia de los métodos de aseguramiento o de acompañamiento programado, en el desarrollo de sus actividades en que resulta fundamental el alcance de las recomendaciones (Torres et al., 2020). En ese entendido, es el medio por el que se establece si el colaborador entendió y aplicó los conocimientos recibidos y como mejora en el tiempo.

De igual manera, la dimensión 4: La evaluación, considera la medición de las consecuencias de los esfuerzos realizados y de las competencias empleadas por el trabajador (Sánchez y Calderón, 2012). Asimismo, Werther y Davis (2008) explicaron que es el paso que calcula el nivel de rendimiento integral del trabajador. En opinión de Robbins y Judge (2009) se trata de establecer con exactitud el aporte individual del trabajador como el principio del proceso analítico para la asignación de recompensas. Se puede afirmar que con ello se puede establecer quienes son los más competentes y quienes deben mejorar y perfeccionar sus habilidades.

Por último, la dimensión 5: La retroalimentación, como proceso de mejora, en el cual se provee de información al trabajador sobre las fortalezas y debilidades en el ejercicio de las tareas y toma de acciones y compromisos. (Sánchez y Calderón, 2012). En la investigación de Saedon et al. (2012) se observa que consideran a la retroalimentación como un proceso informativo determinado y concreto de un individuo en comparación con el estimado estándar. Prieto et al. (2021) señalaron que la retroalimentación responde al comparativo de desempeño interpersonales que pueden ser beneficiosos para el acatamiento de las metas organizacionales. Al respecto, el trabajador repetirá a sus pares los conocimientos adquiridos para contribuir con su experiencia al grupo humano aún no capacitado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Asimismo, fue de tipo básico, dado que, se basó en conocimientos que forjaron los conocimientos específicos sobre las variables en el personal de la CSL. En efecto, Fuentes et al., (2020) señalaron que los estudios básicos son netamente teóricos para ampliar el conocimiento de un hecho determinado.

Por otra parte, se utilizó el diseño no experimental, por el cual se respetó las circunstancias propias sin adulterar las variables. Asimismo, fue transversal, por la forma como se aplicó el recojo de los datos en un lapso determinado. Los diseños no experimentales no manipulan las variables y, en cuanto al diseño transversal, se da por la captura de las opiniones en un tiempo explícito (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otra parte, la investigadora aplicó el alcance correlacional, se hizo un análisis profundo buscando el nexo entre las variables. Por otra parte se tuvo en cuenta el alcance descriptivo, porque se especificó los niveles de las variable de estudio.

Hernández y Mendoza (2018) contemplaron que el alcance correlacional es un modelo que accede a valorar la correspondencia de las variables observadas. Así también, agregan que el alcance descriptivo muestra los aspectos precisos de los hechos o fenómenos.

Se dio el enfoque cuantitativo, puesto que, cuantificó los datos relacionados a las variables que fueron analizadas con herramientas estadísticas. Se señala que se valen de la acumulación de datos para ser analizados por instrumentos matemáticos para el cumplimiento de los objetivos e hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de la capacitación

Definición conceptual:

Armas, Llanos y Traverso (2017), la definen como los esfuerzos organizacionales para impulsar actividades que favorezcan la gestión del conocimiento. Esta posición

se sustenta en la exigencia de las empresas de generar acciones que aseguren la competitividad y sostenibilidad.

Definición operacional:

La operacionalización se dio por la cuantificación de los componentes: análisis de las necesidades, planificación, implementación y evaluación.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Mejia et al., (2020) consideran que son todas las actividades continuas realizadas en una organización direccionadas a sus empleados para incrementar sus competencias laborales.

Definición operacional:

La operacionalización se dio por la cuantificación de los componentes: planificación, establecimiento de compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

Para un mejor detalle se elaboró la Matriz de Operacionalización, que obra en el Anexo 1.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población, es estimada como una agrupación de objetos, datos, personas, etc., que tiene entre sí características similares (Fuentes et al., 2020). El estudio tuvo en cuenta a 140 personas empleadas de CSL. En esa línea, se consideró los siguientes puntos:

Criterios de inclusión, personal activo y con más de tres meses de antigüedad.

Criterios de exclusión, personal inactivo, en vacaciones, con descanso médico y licencia.

La muestra, es un subconjunto de la población (Fuentes *et al.*, 2020, p. 63). En consecuencia, la muestra quedó establecida por 103 trabajadores de la CSL.

Muestreo, utilizado fue del tipo probabilístico, aleatorio simple. El cálculo se determinó con la ecuación de población finita (Anexo 6).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica son diversidad de instrumentos utilizados para asegurar el ejercicio de la investigación con el recojo de la información (Hernández & Mendoza, 2018). En ese sentido, la investigadora empleó la encuesta para facilitar la cosecha de la información.

Por otra parte, el instrumento, a decir de Hernández y Mendoza (2018) procura recabar los datos concernientes a las variables. De modo que, el estudio tuvo en cuenta el uso de dos cuestionarios (Anexo 2): (a) Cuestionario para la gestión de la capacitación y, (b) Cuestionario para recopilar los datos del desempeño laboral. Ambos instrumentos constaron de 20 preguntas y se facilitó la respuesta a los participantes con el uso de una escala ordinal.

Validez

En esa línea, Hernández y Mendoza (2018) explicaron la importancia de evaluar el contenido de los instrumentos, dado que, permitió conocer si es el adecuado para la realización de un estudio específico. Es el caso que, los instrumentos fueron evaluados en su contenido, por medio, de tres expertos profesionales y conocedores de la temática propuesta. En tal sentido, la aprobación de la evaluación conllevó la asignación de un certificado de validez (Anexo 3). Asimismo, se elaboró la correspondiente ficha técnica de los instrumentos que se muestran en el anexo 3.

Confiabilidad

De igual manera, Hernández y Mendoza (2018) señalan que el instrumento es confiable por los resultados iguales en caso se apliquen en indistintos momentos. De modo que, la investigadora tuvo en cuenta una prueba piloto, ejecutada - a priori a la prueba general – a 20 trabajadores de la CSL. Para determinar la confiabilidad los resultados pasaron por la evaluación estadística de Alfa de Cronbach cuyo coeficiente (entre 0 y 1) lograron determinar el grado de fiabilidad. Los resultados levantados en la prueba piloto fueron tabulados en una hoja Excel (Anexo 7) los cuales fueron sometidos a la prueba de fiabilidad en el SPSS. En el caso de la variable 1 se dio un resultado de 0,960 y para la variable 2, 0,920 obteniendo una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Sobre las actividades que se realizaron para ejecutar los instrumentos, en primer lugar, al obtenerse las autorizaciones correspondientes y la base de datos que identificaron a la muestra se puso en contacto con los participantes para establecer los tiempos y lugares más adecuados para la aplicación del instrumento. En tal sentido, se conformaron 10 grupos, con fechas y horas preestablecidas y coordinadas, para facilitar el desarrollo del instrumento, así como, el asesoramiento. Posteriormente, se alcanzaron a los participantes, las instrucciones para su práctica. Asimismo, se informó sobre el consentimiento, la confidencialidad y la libertad de aceptar o rechazar (incluido en el momento de su ejercicio) su participación. Por último, se envió y recibió el instrumento con la ayuda de los aplicativos WhatsApp y Google Forms.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para la enumeración de los niveles y de la comprobación hipotética se procedió al uso de la herramienta SPSS v. 25. Los datos captados en el instrumento fueron tabulados (Anexo 8) y expuesto al análisis descriptivo e inferencial. Respecto al análisis descriptivo, los datos fueron evaluados y presentados por medio de tablas. Respecto al análisis inferencial, los datos fueron evaluados por el estadístico de Spearman al determinarse que los datos del estudio eran no paramétricos.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio practicó las disposiciones expuestas en la Resolución N°062-2023-VI-UCV, en tal sentido, se hizo cumplimiento de las disposiciones y requerimientos para su preparación en la que se tuvo en cuenta el uso de la Norma APA 7ma edición.

Por otra parte, se tuvo en consideración el respeto al derecho intelectual la que se comprueba con la evaluación de similitud que se observa en el anexo 9.

Por último, se respetó la participación voluntaria y la integridad de los colaboradores de la CSL.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Análisis de la Gestión de la capacitación

Tabla 1

Frecuencia de la gestión de la capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión de la capacitación	Malo	33	32,0
	Regular	41	39,8
	Bueno	29	28,2
	Total	103	100,0

La tabla 1 describe que el 39,8% (41) de los empleados percibieron a la variable 1 en el nivel regular, por otro lado, el 32,0% (33) malo y, sólo el 28,2% (29) en el nivel bueno. La prevalencia de los datos de la variable 1 expuesta se dio en los niveles regular a malo en la CSJ de Lima, 2023.

Tabla 2

Frecuencia de las dimensiones de la variable 1

		Frecuencia	Porcentaje
Análisis de las necesidades	Malo	41	39,8
	Regular	34	33,0
	Bueno	28	27,2
Planificación	Malo	35	34,0
	Regular	39	37,9
	Bueno	29	28,2
Implementación	Malo	39	37,9
	Regular	20	19,4
	Bueno	44	42,7
Evaluación del proceso	Malo	41	39,8
	Regular	32	31,1
	Bueno	30	29,1

La tabla 2 señala que el 39,8% (41) de los participantes distinguieron a la dimensión análisis de las necesidades en el nivel malo, el 33,0% (34) regular y, sólo el 27,2% (28) bueno. Asimismo, se observa que el 37,9% (39) de los participantes percibieron a la dimensión planificación en el nivel regular, el 34,0% (35) malo y, sólo el 28,2% (29) en el nivel bueno. Por otra parte, el 42,7% (44) de los participantes percibieron a la dimensión implementación en el nivel bueno, el 37,9% (39) en el nivel malo y, sólo el 19,4% (20) en el nivel regular. Por último, el 39,8% percibe a la dimensión evaluación del proceso en el nivel malo, el 31,1% regular y sólo el 29,1% bueno.

Análisis del Desempeño laboral

Tabla 3

Frecuencia del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Malo	31	30,1
	Regular	44	42,7
	Bueno	28	27,2
	Total	103	100,0

La tabla 3 describe que el 42,7% (41) de los empleados percibieron a la variable 2 en el nivel regular, el 30,1% (31) malo y, sólo el 27,2% (28) en el nivel bueno. La prevalencia de los datos de la variable expuesta se dio en los niveles regular a malo en la CSJ de Lima, 2023.

Tabla 4

Frecuencia de las dimensiones de la variable 2

		Frecuencia	Porcentaje
Planificación	Malo	39	37,9
	Regular	34	33,0
	Bueno	30	29,1
Establecimiento de compromisos	Malo	36	35,0
	Regular	57	55,3
	Bueno	10	9,7
Seguimiento	Malo	35	34,0
	Regular	63	61,2
	Bueno	5	4,9
Evaluación	Malo	35	34,0
	Regular	41	39,8
	Bueno	27	26,2
Retroalimentación	Malo	36	35,0
	Regular	60	58,3
	Bueno	7	6,8

La tabla 4 señala que el 37,9% (39) de los participantes opinaron que la planificación está en el nivel malo, el 33,0% (34) regular y, sólo el 29,1% (30) bueno. Asimismo, se observa que el 55,3% (57) percibieron al establecimiento de compromisos en el nivel regular, el 35,0% (36) malo y, sólo el 9,7% (10) en el nivel bueno. Por otra parte, el 61,2% (63) percibieron al seguimiento en el nivel regular, el 34,0% (35) malo y, sólo el 4,9% (5) en el nivel bueno. Además, el 39,8% (41) opinaron que la evaluación está en el nivel regular, el 34% (41) malo y sólo el 26,2% (27) bueno. Por último, el 58,3% (60) percibe a la retroalimentación en el nivel regular, el 35,0% (36) malo y sólo el 6,8% (7) en el nivel bueno.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H₀: los datos proceden de una distribución normal (paramétricos)

H_a: los datos no proceden de una distribución normal (no paramétricos)

Regla de decisión:

Si *p-valor* ≥ 0,05, se toma en cuenta la hipótesis nula (H₀),

Por el contrario, si *p-valor* < 0,05, se toma en cuenta la hipótesis alterna (H_a)

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la capacitación	0,212	103	0,000
Análisis de las necesidades	0,257	103	0,000
Planificación	0,223	103	0,000
Implementación	0,282	103	0,000
Desempeño laboral	0,214	103	0,000

En la lectura de la tabla 5 se aprecia la ejecución de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque la población era mayor a 50. Los resultados evidencian que el nivel de significancia (sig.) es 0,000 < 0,05, por lo que se infirió que los datos no son paramétricos utilizándose la prueba de Rho de Spearman.

Contrastación de la hipótesis

Comprobación de la hipótesis general

H₀: La gestión de la capacitación no se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

H_a: La gestión de la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

Tabla 6

Prueba de correlación entre las variables gestión de la capacitación y desempeño laboral

			Gestión de la capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de la capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	103	103
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	103	103

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

La tabla 6 nos señala que se obtuvo una correlación de 0,677 y una significancia de 0,000 que se dilucida como una correlación positiva, moderada y significativa, en tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H₀: El análisis de las necesidades no se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

H_a: El análisis de las necesidades se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

Tabla 7

Prueba de correlación entre el análisis de las necesidades y el desempeño laboral

			Análisis de las necesidades	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Análisis de las necesidades	Coeficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	103	103
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	103	103

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

La tabla 7 nos señala que se obtuvo una correlación de 0,475 y una significancia de 0,000 que se dilucida como una correlación positiva, moderada y significativa, en tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H₀: La planificación no se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

H_a: La planificación se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

Tabla 8

Prueba de correlación entre la planificación y el desempeño laboral

		Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,664**
		N	103
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,664**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	103

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

La tabla 8 nos señala que se obtuvo una correlación de 0,664 y una significancia de 0,000 que se dilucida como una correlación positiva, moderada y significativa, en tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H₀: La implementación no se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

H_a: La implementación se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

Tabla 9

Prueba de correlación entre implementación y el desempeño laboral

		Implementación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Implementación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,590**
		N	103
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	103

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

La tabla 9 nos señala que se obtuvo una correlación de 0,590 y una significancia de 0,000 que se dilucida como una correlación positiva, moderada y significativa, en tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

4.2.1. Comprobación de la hipótesis específica 4

H₀: La evaluación del proceso no se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

H_a: La evaluación del proceso se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023.

Tabla 10

Prueba de correlación entre evaluación del proceso y el desempeño laboral

		Evaluación del proceso	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación del proceso	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,665**
		N	103
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,665**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	103

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

La tabla 10 nos señala que se obtuvo una correlación de 0,665 y una significancia de 0,000 que se dilucida como una correlación positiva, moderada y significativa, en tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

V. DISCUSIÓN

Se analizó como influye la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la CSL 2023.

En esa línea, el análisis de los resultados estadísticos descriptivos de la tabla 2 y 4 señala que la prevalencia de los datos de la gestión de la capacitación y del desempeño laboral se dan en un nivel regular a malo en la CSL 2023. Ahora bien, respecto al análisis de los resultados inferenciales de la tabla 6 evidenciaron una correlación ($r = 0,677$) positiva moderada entre la variable 1 y la variable 2, dado que, la significancia bilateral = 0,000, es decir $< 0,05$.

Estos resultados se interpretan en el entendido que, pese a la carencia de una adecuada gestión en la capacitación del personal jurisdiccional, el desempeño de sus labores se encuentra dentro del rango regular, ello debido a la responsabilidad y dedicación que asumen, los trabajadores ante el cargo asumido, sin embargo, debe considerarse una debida organización y estructura de los parámetros de capacitación que contribuya con el mejor desempeño de los servidores.

En tal sentido ello se asemeja relativamente a los estudios de Arévalo (2023) que realizó un análisis sobre el adiestramiento y el rendimiento en el trabajo en un gobierno local y, que a razón del estadístico $r = 0,365$ y al p -valor $< 0,005$ existe una correspondencia positiva baja y significativa. Asimismo, en contraste con los resultados de Herrera et al. (2022) quienes elaboraron un artículo sobre la incidencia del adiestramiento en el desempeño de los legisladores nacionales, logrando comprobar la influencia significativa positiva alta amparados en el valor de $Rho = 0,796$ y un p -valor $= 0,000$. De manera similar, se confrontan los resultados de Kanapathipillai y Azam (2020) quienes, en su artículo de incidencia de la capacitación de empleados sobre el desempeño y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones en Malasia, concluyeron con una fuerte asociación positiva y alta apoyado en el valor del coeficiente de Pearson = 0,822 y una significancia = 0,000.

Consecuentemente, podemos concluir que ello coincide también con el soporte teórico de Veliz y Llanos (2021) quienes sostienen que la capacitación es un proceso sistemático que amplía el aprendizaje de los asociados en términos de

habilidades, competencias y actitudes, asimismo, facilita la realización de tareas para responder a los desafíos al mejorar sus capacidades. Como lo hace notar Mejia et al., (2020) consideran que son todas las actividades direccionadas por la organización para incrementar las competencias de sus trabajadores.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación entre el análisis de las necesidades y el desempeño laboral en la CSL 2023, los estadísticos descriptivos señalan que mientras la prevalencia de los datos de la dimensión análisis de las necesidades se da en un nivel malo a regular; la prevalencia de los datos del desempeño laboral se da en un nivel regular a malo en la CSL 2023. Ahora bien, respecto al análisis de los resultados inferenciales de la tabla 7 evidencian una correlación ($r = 0,475$) positiva moderada entre la dimensión análisis de las necesidades de la variable 1 que es gestión de la capacitación y el desempeño laboral, dado que, la significancia bilateral = 0,000, es decir $< 0,05$.

Es decir, los requerimientos efectuados por el personal en cuanto a los temas a capacitar, los cronogramas a desarrollar, las funciones que debe cumplir el personal, el conocer un poco más de los objetivos del cargo, todo ello, si bien es cierto no cumple las necesidades del trabajador, sin embargo, éste tiene el deber de avanzar en sus funciones, poniendo a prueba sus habilidades y destrezas para cumplir con sus deberes de función lo mejor posible, dado que están sujetos a un contrato bajo una modalidad y por un tiempo determinado.

Estos resultados se asemejan relativamente a los de Arévalo (2023) que realizó un estudio sobre el adiestramiento y rendimiento en un gobierno local y, que a razón del estadístico $r = 0,365$ y al p-valor $< 0,005$ existe una correspondencia positiva baja y significativa. Lo que se colige con el soporte teórico de Armas et al. (2017) quienes señalan que la individualización e inventario de las necesidades permiten diseñar programas de capacitación que van a tener un mayor impacto en el desempeño laboral. En concordancia con Veliz y Llanos (2021) la capacitación es el proceso sistematizado que expande el aprendizaje del colaborador en relación a sus competencias, habilidades y actitudes. Esta beneficia el desempeño de las tareas y permiten al trabajador enfrentar las dificultades con la mejora de sus capacidades. En esa línea, Otero et al. (2021) consideraron que la capacitación es el nivel de destreza técnica obtenida después de un proceso instructivo.

Con respecto al objetivo específico 2: Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la CSL 2023, el análisis de los resultados estadísticos descriptivos de la tabla 8, nos señala que mientras la prevalencia de los datos de la planificación se da en un nivel regular a bajo; la prevalencia de los datos del desempeño laboral se da en un nivel regular a bajo en la CSL 2023. Ahora bien, respecto a dicho análisis, se evidencia de los resultados inferenciales de la tabla 10 demuestran una correlación ($r = 0,664$) positiva moderada entre la planificación y el desempeño laboral, dado que, la significancia bilateral = 0,000, es decir $< 0,05$.

En tal sentido, se verifica que tan importante es que se planifique de manera periódica y organizada los cursos de capacitación, dado que ello va a influir en el mejor desempeño de sus labores, contribuyendo en su formación profesional, para posibles ascensos. Otro aspecto también trascendente, es que una vez que el personal asume el cargo se compromete con el trabajo con responsabilidad y dedicación, puesto que, está sujeto a la evaluación de su jefe inmediato, lo que suscita se esfuercen y traten de cumplir con lo planificado.

Estos resultados se asemejan relativamente a los de Arévalo (2023) que realizó un estudio sobre el adiestramiento y rendimiento laboral en un gobierno local y, que a razón del estadístico $r = 0,139$ y al p-valor $< 0,005$ concluyó con una relación positiva muy baja y significativa. Asimismo, se asemejan a los encontrados por Figueroa (2020) en cuyo artículo, derecho de adiestramiento y desempeño laboral, evidenció la relación entre la planificación y el desempeño laboral, al haber encontrado un valor de $r = 0,502$ y un p-valor $< 0,000$ se estableció una correlación positiva moderada. Lo expresado tiene semejanza con el soporte teórico de Armas et al. (2017) al explicar que la planificación conlleva preparar programa de capacitación que den soporte significativo al cumplimiento de las actividades rutinarias del colaborador y al desarrollo de las facultades para afrontar y remediar los problemas presentados.

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la implementación y el desempeño laboral en la CSL 2023, los resultados estadísticos descriptivos señalan que mientras la prevalencia de los datos de la dimensión implementación se da en un nivel alto a medio; la prevalencia de los datos del

desempeño laboral se da en un nivel regular a malo en la CSL 2023. Ahora bien, respecto al análisis evidenciado de los resultados inferenciales de la tabla 9 evidencian una correlación positiva moderada ($r = 0,590$) entre la dimensión implementación de la variable 1 y el desempeño laboral, dado que, la significancia bilateral = 0,000, es decir $< 0,05$.

En ese entendido, corresponde analizar las respuestas dada por el personal encuestado, para quienes la implementación de la gestión de la capacitación en la CSL es buena, en el aspecto de la metodología empleada como es la organización del cronograma de capacitaciones, el soporte logístico empleado para el acceso del personal a las clases virtuales, puesto que el servidor en el lugar que se encuentre puede conectarse a las clases programadas por medio del enlace que se le envía a su correo institucional y visualizar las capacitaciones por medio de su teléfono móvil. Implementación que tiene injerencia en la atención a las charlas, conferencias, simposios u otras, que se programan.

Estos resultados se asemejan relativamente a los de Arévalo (2023) que realizó un estudio sobre el adiestramiento y rendimiento laboral en un gobierno local y, que a razón del estadístico $r = 0,492$ y al p-valor $< 0,005$ existe una relación positiva moderada y significativa. Asimismo, en contraste con los resultados de Caro (2022) quien en el estudio elaboró programa de capacitación y gestión administrativa en un gobierno local logró concluir que existe una relación significativa entre la ejecución de la capacitación y la gestión administrativa, siendo positiva alta amparados en el valor de $Rho=0,867$ y un p-valor $=0,000$. Similar resultado logró Figueroa (2020) en cuyo artículo derecho de capacitación y desempeño laboral llegó afirmar que existe un vínculo entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral, al haber encontrado un valor de $r= 0,584$ y un p-valor $< 0,000$ estableció una correlación positiva moderada. Lo expresado coincide con el soporte teórico de Armas et al. (2017) al explicar que la implementación es la fase de la ejecución de lo planificado.

Con respecto al objetivo específico 4: Determinar la relación entre la evaluación del proceso y el desempeño laboral en la CSL 2023, el análisis de los resultados estadísticos descriptivos muestra que mientras la prevalencia de los datos de la dimensión evaluación del proceso se da en un nivel malo a regular la

prevalencia de los datos del desempeño laboral se da en un nivel regular a bueno en la CSL 2023. Ahora bien, respecto al análisis evidenciado de los resultados inferenciales de la tabla 10 evidencian una correlación positiva moderada ($r = 0,665$) entre la evaluación del proceso de la variable 1 y el desempeño laboral, dado que, la significancia bilateral = 0,000, es decir $< 0,05$.

Al respecto cabe señalar, que el personal encuestado ha expresado su disconformidad respecto a la evaluación del proceso, es decir considera que el número de las capacitaciones que se ejecutan en la CSL no son suficientes, no satisfacen los requerimientos, y que debiera fortalecerse previamente sus capacidades. En tal sentido corresponde se organice y estructure todo un programa de evaluación, en el cual se considere los conocimientos adquiridos y la forma como esta se aplica a los casos en específico. Además, en cuanto a la prevalencia, se advierte que los encuestados consideran que debe evaluarse las capacidades y habilidades según los conocimientos adquiridos previamente por la institución.

Estos resultados se asemejan relativamente a los de Arévalo (2023) que realizó un estudio sobre el adiestramiento y rendimiento laboral en un gobierno local y, que a razón del estadístico $r = 0,305$ y al p-valor $< 0,005$ existe una relación positiva baja y significativa entre la evaluación y rendimiento laboral. Asimismo, en contraste semejante con los resultados de Caro (2022) quien en el estudio programa de capacitación y gestión administrativa en un gobierno local logró concluir que existe una relación significativa entre la evaluación de la capacitación y la gestión administrativa, siendo positiva alta amparados en el valor de $Rho = 0,787$ y un p-valor $= 0,000$. Similar resultado logró Figueroa (2020) en cuyo artículo corroboró el vínculo entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral, al haber encontrado un valor de $r = 0,495$ y un p-valor $< 0,000$ estableció una correlación positiva moderada. Lo expresado coincide con el soporte teórico de Armas et al. (2017) es la estimación de los resultados de la capacitación en la que se da por medio del seguimiento y control y de la evaluación comparativa entre la situación a priori y posteriori de la implementación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados evidencian que existe una correlación positiva y moderada entre las variables gestión de la capacitación y el desempeño laboral, con un nivel de Sig. bilateral $.000 < 0,05$ y un coeficiente de 0,677. Esto quiere decir a que pese a la deficiencia en las capacitaciones que recibió el personal jurisdiccional, dentro de la institución, estas se dieron en forma periódica, fortaleciendo de alguna manera sus conocimientos, aunado al hecho que recibieron periódicamente sus constancias y certificados de participación lo cual beneficia su legajo.

Segunda: Los resultados evidencian que existe una correlación positiva y moderada entre la dimensión análisis de las necesidades, de la variable gestión de la capacitación, y el desempeño laboral, con un nivel de Sig. bilateral $.000 < 0,05$ y un coeficiente de 0,475. En ese sentido, se concluyó que, si bien es cierto se llevaron a cabo cursos, seminarios y otras charlas, en materias no relacionadas a su especialidad, sin embargo, refirieron ello fue asimilado de forma referencial.

Tercera: Los resultados evidencian que existe una correlación positiva y moderada entre la dimensión planificación y el desempeño laboral, con un nivel de Sig. bilateral $.000 < 0,05$ y un coeficiente de 0,664. Ello quiere decir que, los planes de integración dentro de la institución, cumplió con comunicarles con anticipación las directivas y normas que aplicarían en el tiempo que ejercieron el cargo.

Cuarta: Los resultados evidencian que existe una correlación positiva y moderada entre la dimensión implementación y el desempeño laboral, con un nivel de Sig. bilateral $.000 < 0,05$ y un coeficiente de 0,590. De lo que se colige que, las áreas responsables de las orientaciones respecto a los temas, cronogramas, metodología y organización fue relativamente rescatable al aplicar el soporte logístico necesarios para su desarrollo, como es el correo institucional y otros enlaces electrónicos.

Quinta: Los resultados evidencian que existe una correlación positiva y moderada entre la dimensión evaluación del proceso y el desempeño laboral, con un nivel de Sig. bilateral $.000 < 0,05$ y un coeficiente de 0,665. Se puede concluir en la necesidad de evaluar el aprendizaje y conocimientos adquiridos por los servidores a fin de mejorar sus capacidades y fortalecer sus debilidades, para un mejor rendimiento y su óptimo desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Luego del análisis y desarrollo de la presente tesis, me permito recomendar al Gerente General del Poder Judicial, disponga un presupuesto adicional al área de capacitaciones de la CSL, en la programación continua de seminarios, diplomados y otros, para el personal jurisdiccional y administrativo.

Segunda: De igual manera se recomienda a la jefa de la Oficina de Capacitaciones de la CSL, publicite de manera efectiva, los cursos y seminarios que se programen, por lo menos dos veces por semana, tomando en consideración los temas propuestos por el personal jurisdiccional.

Tercera: Se recomienda a la jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina de Personal de la CSL, maneje una base de datos del personal de todas las especialidades, que tengan buena producción jurisdiccional, al identificarse con el trabajo, para que sean beneficiados con cursos, Maestría Nacionales o extranjeras, totalmente gratis

Cuarta: Se recomienda a la jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la CSL, en coordinación con la jefa de la Oficina de Capacitación implementen un Programa de Inducción dirigido al personal ingresante a efectos tomen conocimiento de las funciones que van a realizar, empleando los medios logísticos y electrónicos que maneja la institución.

Quinta: Se recomienda a la Jefa de la Oficina de Capacitaciones de la CSL, en coordinación con el área de informática de la Gerencia General del Poder Judicial, se implemente una plataforma virtual de las capacitaciones realizadas o que van a realizar, para que el personal jurisdiccional y administrativo, accedan y visualicen en cualquier momento los seminarios, simposios, charlas, y otras capacitaciones, respecto a temas de su interés. De igual manera se recomienda al jefe de la Biblioteca de la CSL implemente un programa virtual, donde los servidores judiciales tengan acceso a libros, revistas y diversos documentos para su formación profesional; así como se suscriban convenios con otras bibliotecas nacionales o extranjeras, todo ello para fortalecer las deficiencias del desempeño de los servidores y cuando sean evaluados ejecuten un mejor servicio en beneficio de los justiciables y ciudadanía en general.

REFERENCIAS

- Alnawfleh, S. H. (2020). Effect of Training and Development on Employee Performance in the Aqaba Special Economic Zone Authority. *Journal of Business and Management*, 8(1), 20-34. doi:<http://dx.doi.org/10.25255/jbm.2020.8.1.20.34>
- Arévalo, C. J. (2023). *Capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107345>
- Armas, Y. M., Llanos, M. d., & Traverso, P. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-16. doi:<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. doi:<https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Caro, M. R. (2022). *Programa de Capacitación y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Cocabamba, Región Amazonas, año 2021*. Tesis maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86770>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (14 de noviembre de 2003). *Carta Iberoamericana de la Función Pública. Adoptada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. «Declaración de Santa Cruz de la Sierra»*. Recuperado el 11 de abril de 2023, de <https://clad.org/escuela/publicaciones-escuela-clad/cartas-iberoamericanas/>

- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). México: McGraw-Hill.
- Conexión Esan. (5 de agosto de 2019). *La importancia de la capacitación en la empresa*. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa>
- Cubero, H., Visbal, E., & Olivar, J. (2017). Proposal to manage changes in performance evaluation case: Universidad Simón Bolívar. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 38(13), 19-34. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7150297>
- Dalal, R. S., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-person job performance variability over short timeframes: Theory, empirical research, and practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 421-449. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045350>
- Durán-Solórzano, S. A., & Martínez-Minda, H. A. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*, 3(6), 2-15. doi:<https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>
- El Peruano. (3 de Julio de 2013). *Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2904228/Ley%20N%C2%B0%2030057%20%E2%80%93Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1647030465>
- Figueroa, A. E., Hidalgo, I., & Maco, J. S. (2020). Derecho de Capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 7(2), 91-106. doi:<https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.07>
- Fulthorp, K., & D'Eloia, M. H. (2015). Managers' Perceptions of Entry-Level Job Competencies When Making Hiring Decisions for Municipal Recreation Agencies. *Special Issue—Human Resource Management in Parks and Recreation*, 33(1), 57-71. Obtenido de

<https://www.proquest.com/openview/eab08a13f27f449f4e3e64204d438e0b/1?pq-origsite=gscholar%26cbl=2037373>

- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). *Management Science Letters*, 10(9), 2107-2112. doi:<http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, I. M. (2018). *Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chinchilca, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31253>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Herrera, L. F., Abramonte-Seminario, E. L., & Bayona-Chapilliquen, M. N. (2022). La Capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral Congresal en el Perú, 2020. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 7(1), 569-585. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/537>
- Huang, W.-R. (2019). Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance. En *Career Development and Job Satisfaction* (págs. 1-17). IntechOpen. doi:<http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.89117>
- Kanapathipillai, K., & Azam, S. (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:<http://dx.doi.org/10.46827/ejhrms.v4i3.857>
- Law, F., & Guo, G. (2015). Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. *International Journal of Offender Therapy and*

Comparative Criminology, 60(11), 1257-1277.
doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0306624X15574997>

Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. doi:<http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>

Marín, J. L., & Delgado, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Mariño, T. J. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. Tesis maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28316>

Martins, L. B., Zerbini, T., & Medina, F. J. (2019). Impact of Online Training on Behavioral Transfer and Job Performance in a Large Organization. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 27-37. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>

Martins, P. S. (2021). Employee training and firm performance: Evidence from ESF grant applications. *Labour Economics*, 72, 1-80. doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102056>

Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 40-58. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>

Mejía, C. R., Chacón, J. I., Garay, E., Jorge, M., Delgado-García, S., Aveiro, R., . . . Serrano, F. (2020). Capacitaciones e investigación realizados por los recursos humanos en salud, Latinoamérica. *Educación Médica*, 21(5), 292-298. doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.005>

Ministerio de Economía y Finanzas. (23 de Marzo de 2022). *Resolución Directoral N° 078-2022-EF/43.01*. Recuperado el 25 de Abril de 2023, de

<https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/2866473-078-2022-ef-43-01>

- Navarrete, M. J. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral*. Tesis maestría, Universidad Técnica de Ambato, 2018. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28329>
- Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373-386. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3906100>
- Otero, I., Salgado, J., & Moscoso, S. (2021). Criterion Validity of Cognitive Reflection for Predicting Job Performance and Training Proficiency: A Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.668592>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. d. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. doi:<https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pa'wan, F., & Omar, R. (2018). Effects Of Innovative Organizational Climate On Organizational Commitment In Malaysian Higher Education Institutions. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 1-21. doi:<https://doi.org/10.22452/mojem.vol6no2.1>
- Pizarro, M. C. (2021). *La capacitación del servidor público y la eficiencia de cumplimiento de los objetivos de la entidad regional - GORE Piura, 2020*. Tesis maestría, Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92363>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (9 de Enero de 2013). *Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Recuperado el 5 de Julio de 2022, de <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/292460-004-2013-pcm>

- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Work Engagement: New scale for its measurement. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_serial&pid=0120-0534&lng=en&nrm=iso, 53, 133-142. doi:<https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Quintana, D., & Tarqui-Mamani, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao-Perú. *Archivos de Medicina (Col)*, 20(1), 123-132. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rama, D., Efendi, Z. M., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(2), 2835-2393. Obtenido de <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Individual Work Performance Questionnaire*, 35(3), 195-205. doi:<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ava ed.). México: Pearson Educación.
- Saedon, H., Salleh, S., Balakrishnan, A., Imray, C. H., & Saedon, M. (2012). The role of feedback in improving the effectiveness of workplace based assessments: a systematic review. *BMC Medical Education*, 12(25), 1-8. Obtenido de <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6920-12-25#citeas>
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento y Gestión*(32), 54-82. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100004

- Soza, J., & Herrera, M. (2022). El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 74-85. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.005>
- Sri Dhurgah, D. V., Hassan, A., Shashveena, T. V., Baker, R., Yunus, W., & Norazman, I. (2018). The Effect of Training on Job Satisfaction: A Review Paper. *Management Faculty, University Teknologi Malaysia*, 137-140. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/324886579_The_Effect_of_Training_on_Job_Satisfaction_A_Review_Paper
- Ticahuanca, F. I., & Mamani, B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Torres, D., Duana, D., & Torrejano, Y. N. (2020). La gestión del desempeño como herramienta de mejoramiento para el sector hotelero. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.*, 21(2), 85-105. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.202102.142>
- Veliz, K. V., & Llanos, M. (2021). La capacitación, activo para alcanzar el desarrollo organizacional y del capital humano en las instituciones públicas: Coordinación zonal 5 - Salud - Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 8(5), 19-39. doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.85.542>
- Vera, D. L., & Casaretto, F. (2022). Inducción de directivos para la generación de valor público: el acompañamiento como estrategia. *Saber servir*(8), 33-48. doi:<https://doi.org/10.54774/ss.2022.08.03>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escalas	Niveles /Intervalos	
Gestión de la capacitación	Armas, Llanos y Traverso (2017), la definen como los esfuerzos organizacionales para la gestión del conocimiento. Esta posición se sustenta en la necesidad de las empresas de generar acciones que aseguren la competitividad y sostenibilidad.	La operacionalización de la variable Gestión de la capacitación, se dará por la cuantificación de los componentes análisis de las necesidades, planificación, implementación y evaluación	Análisis de las necesidades	Diagnóstico organizacional	¿Se ejecuta el diagnóstico organizacional que permite obtener información de la misión, visión y valores organizacionales de su institución? ¿El diagnóstico organizacional influye en las capacitaciones sobre los objetivos estratégicos de su institución?	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) NI de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nivel bajo 20 - 46 Nivel medio 47 - 73 Nivel alto 74-100	
				Diagnóstico de los recursos humanos	¿ Las capacitaciones procuran superar la problemática del personal para mejorar el desempeño laboral?			
				Análisis de las operaciones y tareas	¿Las capacitaciones responden a las necesidades de los empleados en relación a las operaciones y tareas del puesto?			
					¿Las capacitaciones dan a conocer las funciones generales y específicas del puesto?			
				Planificación	Soporte			¿Se planifica los programas de capacitación para dar soporte al cumplimiento de las actividades del trabajador (a)?
					Expectativa			¿Las capacitaciones se ejecutan de acuerdo a la planificación realizada que cubre las expectativas de los trabajadores (a)?
			Contenidos		¿Los temas expuestos en la capacitación cubren las brechas de conocimiento y habilidades de los trabajadores (a)?			
				¿Los contenidos del programa de capacitación mejoran el desempeño laboral?				
			Implementación	Orden	¿Las áreas responsables informan el tema y cronograma de las capacitaciones programadas?			
				Metodología	¿La metodología de trabajo utilizada por los facilitadores es adecuada y eficiente ?			
				Conformación	¿La organización prevé la conformación de los equipos de trabajo en función a sus necesidades y desempeño?			
				Logística	¿Las capacitaciones cuentan con el soporte logístico necesario para su buen desarrollo?			
				Acciones	¿Las acciones de la implementación del programa de capacitación aseguran el buen desempeño laboral?			
				Registro	¿Los colaboradores cuentan con un expediente individual del histórico de capacitaciones recibidas?			
			Evaluación del proceso	Capacitaciones ejecutadas	¿El número de capacitaciones ejecutadas son las necesarias para la evaluación del desempeño laboral?			

				Satisfacción	¿La organización emplea un sistema de evaluación de la capacitación que satisface al servidor público?		
				Aprendizaje	¿Existe la necesidad de evaluar el aprendizaje del servidor público?		
				Conocimientos adquiridos	¿Los conocimientos adquiridos en la capacitación se ajustan a las necesidades del trabajador para un eficiente desempeño laboral?		
					¿El trabajador autoevalúa sus conocimientos y habilidades según los conocimientos adquiridos?		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escalas	Niveles /Intervalos
Desempeño laboral	Chiavenato (2001) señaló que es la obtención de los fines establecidos por la organización	La operacionalización de la variable Desempeño laboral, se dará por la cuantificación de los componentes planificación, establecimiento de compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación	Planificación	Nivel de integración	¿Los planes de integración fortalecen el desempeño laboral?	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) NI de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nivel malo 18 - 42 Nivel regular 43 - 67 Nivel bueno 68-90
				Cronograma institucional	¿Los cronogramas establecidos en los planes institucionales favorecen al desempeño laboral del trabajador (a)?		
				Planes de comunicación	¿Se comunica con anticipación las directivas y normas establecidos por la entidad dureinfluyen en el desempeño laboral?		
				Responsabilidad	¿La entidad actúa con responsabilidad en los planteamientos inherentes al desempeño laboral?		
			Establecimiento de compromisos	Compromiso	¿El trabajador (a) realiza su desempeño laboral con alto compromiso?		
				Metas	¿El cumplimiento de las metas se da por el desempeño laboral del trabajador?		
				Motivación	¿El trabajador (a) está motivado por los resultados de su desempeño laboral?		
			¿El trabajador (a) se siente motivado en su área de trabajo por la responsabilidad que se le ha asignado?				
			Seguimiento	Monitoreo	¿El jefe inmediato monitorea las actividades que fortalece el desempeño laboral del trabajador (a)?		
				Cumplimiento	¿Las actividades de capacitación influyen en el desempeño laboral del trabajador (a)?		
				Actividades	¿El seguimiento a las actividades fortalecen el desempeño laboral del trabajador (a)?		
			¿El buen desempeño de las actividades son consecuencia de los programas de capacitación?				
			Evaluación	Logros alcanzados	¿Se evalúan las metas para fortalecer las habilidades y debilidades de los trabajadores?		

				Compromisos	¿A partir de los resultados de evaluación, la empresa genera compromisos entre las partes para seguir fortaleciendo el desempeño laboral?
				Rendimiento	¿El rendimiento del trabajador (a) está relacionado con la eficacia de la capacitación recibida?
				Identificación	¿El trabajador (a) se identifica con los procesos de evaluación del desempeño laboral?
			Retroalimentación	Resultados	¿A partir de los resultados del desempeño laboral, la organización brinda la retroalimentación adecuada a los trabajadores (a)?
				Esfuerzo	¿Las actividades de retroalimentación renueva los esfuerzos del trabajador (a) para mejorar su desempeño laboral?
				Desempeño	¿Las actividades de retroalimentación ofrecidas por la organización son las adecuadas para maximizar el desempeño laboral?
				Plan de desarrollo	¿Los planes de desarrollo contempla actividades de retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario para medir la variable GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN en la Corte Superior de Lima, 2023
--

PRESENTACIÓN

Estimado(a) participante, con el presente cuestionario se busca recoger información sobre la gestión de la capacitación en la Corte Superior de Lima, 2023

INSTRUCCIONES

Se le recomienda que lea bien los ítems y luego marque la respuesta que considere más apropiada, para ello, debe tener en cuenta la siguiente escala de valoración

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES						
1	¿Se ejecuta el diagnóstico organizacional que permite obtener información de la misión, visión y valores organizacionales?					
2	¿El diagnóstico organizacional influye en capacitaciones sobre los objetivos estratégicos de la organización?					
3	¿Las capacitaciones procuran conocer las problemáticas del personal que influyen en el desempeño laboral?					
4	¿Las capacitaciones consideran actividades que respondan a las necesidades de los empleados en relación a las operaciones y tareas del puesto?					
5	¿Las capacitaciones dan a conocer las funciones generales y específicas del puesto?					
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN						
6	¿Se planifica los programas de capacitación para dar soporte al cumplimiento de las actividades del trabajador?					
7	¿Los facilitadores seleccionados por la organización para dictar la capacitación cubren la expectativa de los capacitados?					
8	¿Los temas expuestos en la capacitación cubren las brechas de conocimiento y habilidades de los trabajadores?					
9	¿Los contenidos del programa de capacitación mejoran el desempeño laboral?					
DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN						
10	¿Las áreas responsables informan del orden del programa de capacitaciones (lugar y fecha)?					
11	¿La metodología utilizada por los facilitadores es adecuada y eficiente?					
12	¿La organización prevé la conformación de los grupos a capacitar en función a sus necesidades y desempeño?					
13	¿Las capacitaciones cuentan con el soporte logístico necesario para su buen desarrollo?					
14	¿Las acciones de la implementación del programa de capacitación aseguran el buen desempeño laboral?					
15	¿Los colaboradores cuentan con un expediente individual del histórico de capacitaciones recibidas?					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL PROCESO						
16	¿El número de capacitaciones ejecutadas son las necesarias para la evaluación del desempeño laboral?					

17	¿La organización emplea un sistema de evaluación de la capacitación que satisface al servidor público?					
18	¿Es necesario evaluar el aprendizaje del servidor público?					
19	¿Los conocimientos adquiridos en la capacitación se ajustan a las necesidades del trabajador para un eficiente desempeño laboral?					
20	¿El trabajador percibe que ha mejorado sus conocimientos y habilidades con los programas de capacitación?					

Cuestionario para medir la variable DESEMPEÑO LABORAL en la Corte Superior de Lima, 2023

PRESENTACIÓN

Estimado(a) participante, con el presente cuestionario se busca recoger información sobre el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023

INSTRUCCIONES

Se le recomienda que lea bien los ítems y luego marque la respuesta que considere más apropiada, para ello, debe tener en cuenta la siguiente escala de valoración

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN						
1	¿Los planes de integración fortalecen el desempeño laboral?					
2	¿Los cronogramas institucionales contribuyen al desempeño laboral del trabajador?					
3	¿Los procesos de comunicación establecidos por la entidad influyen en el desempeño laboral?					
4	¿La entidad actúa con responsabilidad en los planteamientos inherentes al desempeño laboral?					
DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE COMPROMISOS						
5	¿El alto compromiso del trabajador se debe al desempeño laboral?					
6	¿El cumplimiento de las metas se da por el desempeño laboral del trabajador?					
7	¿El trabajador está motivado por los resultados de su desempeño laboral?					
8	¿El trabajador se siente motivado a comprometerse con la entidad?					
DIMENSIÓN: SEGUIMIENTO						
9	¿El jefe inmediato monitorea las actividades para fortalecer el desempeño laboral del trabajador?					
10	¿Las actividades e capacitación influyen en el desempeño laboral del trabajador?					

11	¿El seguimiento a las actividades fortalecen el desempeño laboral del trabajador?						
12	¿El buen desempeño de las actividades son consecuencia de los programas de capacitación?						
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN							
13	¿El trabajador alcanza sus metas por el fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades?						
14	¿A partir de los resultados de evaluación, la empresa genera compromisos entre las partes para seguir fortaleciendo el desempeño laboral?						
15	¿El rendimiento del trabajador se relaciona con la eficacia de los programas de capacitación?						
16	¿El trabajador se identifica con los procesos de evaluación del desempeño laboral?						
DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN							
17	¿A partir de los resultados del desempeño laboral, la organización brinda la retroalimentación adecuada a los trabajadores?						
18	¿Las actividades de retroalimentación renueva los esfuerzos del trabajador para mejorar su desempeño laboral?						
19	¿Las actividades de retroalimentación ofrecidas por la organización son las adecuadas para maximizar el desempeño laboral?						
20	¿Los planes de desarrollo contempla actividades de retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?						

Anexo 3: Ficha técnica de instrumentos

Ficha técnica del instrumento que mide la variable gestión de la capacitación

Denominación: Cuestionario para medir la variable GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN en la Corte Superior de Lima, 2023
Autor: Matos Cuzcano María del Rosario
Propósito: Medir la gestión de la capacitación
Administrado en: trabajador de la Corte Superior de Lima
Duración: 30 a 45 Minutos
Aplicación: Directa
Centro de aplicación: Corte Superior de Lima
Fecha: 07/06/2023
Características: 4 dimensiones, 20 ítems/ Escala politómica:
(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo
Margen de error: 0,05
Tipo de validez: De contenido y por juicio de expertos
Confiabilidad: Alfa de Cronbach

Ficha técnica del instrumento que mide la variable DESEMPEÑO LABORAL

Denominación: Cuestionario para medir la variable DESEMPEÑO LABORAL en la Corte Superior de Lima, 2023
Autor: Matos Cuzcano María del Rosario
Propósito: Medir el desempeño laboral
Administrado en: trabajador de la Corte Superior de Lima
Duración: 30 a 45 Minutos
Aplicación: Directa
Centro de aplicación: Corte Superior de Lima
Fecha: 07/06/2023
Características: 3 dimensiones, 20 ítems/ Escala politómica:
(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo
Margen de error: 0,05
Tipo de validez: De contenido y por juicio de expertos
Confiabilidad: Alfa de Cronbach

Anexo 4: Evaluación de juicio de expertos

Lima, 08 de junio del 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Lupe Estela Calderón Senmache

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

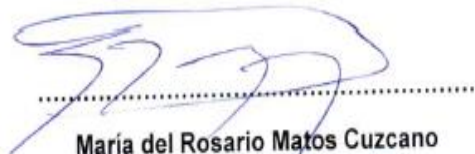
El nombre de mis Variables son: Gestión de la Capacitación y Desempeño Laboral; y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



María del Rosario Matos Cuzcano

D.N.I. 06228092

Ámbito de aplicación:	presencial
Significación:	La variable independiente Gestión de la Capacitación, está conformada por 4 dimensiones: Análisis de las Necesidades (compuesta por 5 ítems), Planificación (4 ítems), Implementación (6 ítems) y Evaluación del Proceso (5 ítems), el cual será medido mediante el cuestionario. El instrumento tiene como objetivo medir la Gestión de la Capacitación en los trabajadores ingresantes en la Corte Superior de Lima 2023.

3.1. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
GESTION DE LA CAPACITACIÓN Armas Llanos y Traverso (2017) la define como los esfuerzos organizacionales para la gestión del conocimiento. Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Siempre (5) Casi siempre	Análisis de las necesidades	Armas, Llanos y Traverso (2017) es la etapa de identificación de las brechas de competencia del trabajador respecto al perfil del puesto asignando o por asignar.
	Planificación	Armas, Llanos y Traverso (2017) es el diseño de actividades que contemplan las síntesis de las insuficiencias detectadas en el análisis situacional.
	Implementación	Armas, Llanos y Traverso (2017) explican que es la fase de la ejecución de lo planificado.
	Evaluación del proceso	Armas, Llanos y Traverso (2017), es la valoración de los resultados de la capacitación en la que se da por medio del seguimiento y control y de la evaluación comparativa entre la situación a priori y posteriori de la implementación.

3.2. Presentación de instrucciones para el juez:

3.3.

A continuación, a usted le presento el CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN, elaborado por María del Rosario Matos Cuzcano en

el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Análisis de las Necesidades
- **Objetivos de la Dimensión:** Permite diseñar programas de capacitación que van a tener un mayor impacto en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnostico Organizacional	¿El diagnóstico organizacional influye en las capacitaciones necesarias para conocer los objetivos estratégicos de su institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Diagnóstico de los recursos humanos	¿ Las capacitaciones procuran solucionar la problemática del personal para mejorar el desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Análisis de las operaciones y tareas	¿ Las capacitaciones responden a las necesidades de los empleados en relación a las actividades y tareas a realizar?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- **Segunda dimensión:** Planificación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las actividades rutinarias del colaborador y el desarrollo de sus facultades para afrontar y solucionar los problemas que se presenten.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soporte	¿ Se planifican los programas de capacitación para dar soporte al cumplimiento de las actividades del trabajador?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Expectativa	¿ La capacitación se ejecuta de acuerdo a la planificación realizada en la que cubra las expectativas de los trabajadores?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Contenidos	¿ Los temas expuestos en la capacitación cubren las brechas de conocimiento y habilidades de los trabajadores?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- **Tercera dimensión: Implementación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide la fase de la ejecución, es la puesta en marcha de lo programado acorde a las herramientas dadas al colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orden	¿ Las áreas responsables informan el tema y cronograma de las capacitaciones?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Metodología	¿ La metodología de trabajo utilizada por los facilitadores es adecuada y eficiente?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Conformación	¿La organización prevé la conformación de los equipos de trabajo en función a sus necesidades y desempeño?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Logística	¿ Las capacitaciones cuentan con el soporte logístico necesario para su buen desarrollo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Acciones	¿ Las acciones de la implementación del programa de capacitación aseguran el buen desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Registro	¿Los colaboradores cuentan con un expediente individual del histórico de capacitaciones recibidas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- **Cuarta dimensión:** Evaluación del proceso
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la valoración de los resultados de la capacitación la que se da por medio del seguimiento y control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones ejecutadas	¿ El número de capacitaciones ejecutadas son las necesarias para la evaluación del desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Satisfacción	¿ La organización emplea un sistema de evaluación de la capacitación que satisface al servidor público?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Aprendizaje	¿ Existe la necesidad de evaluar el aprendizaje del servidor público?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Conocimientos adquiridos	¿ Los conocimientos adquiridos en la capacitación se ajustan a las necesidades del trabajador para un eficiente desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para ser aplicado en la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lupe Estela Calderón Senmache

Especialidad del validador:

Orcid: 0009-0002-7747-5100

Lima, 08 de junio de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto validador

Lima, 09 de junio del 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Constanza María Flores Chávez

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables son: Gestión de la Capacitación y Desempeño Laboral; y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


.....
María del Rosario Matos Cuzcano
D.N.I. 06228092

Recibido


C. FLORES CHAVEZ
ABOGADO
C.A.B. N° 34876

Ámbito de aplicación:	presencial
Significación:	La variable independiente Gestión de la Capacitación, está conformada por 4 dimensiones: Análisis de las Necesidades (compuesta por 5 ítems), Planificación (4 ítems), Implementación (6 ítems) y Evaluación del Proceso (5 ítems), el cual será medido mediante el cuestionario. El instrumento tiene como objetivo medir la Gestión de la Capacitación en los trabajadores ingresantes en la Corte Superior de Lima 2023.

3.1. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
GESTION DE LA CAPACITACIÓN Armas Llanos y Traverso (2017) la define como los esfuerzos organizacional es para la gestión del conocimiento. Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Siempre (5) Casi siempre	Análisis de las necesidades	Armas, Llanos y Traverso (2017) es la etapa de identificación de las brechas de competencia del trabajador respecto al perfil del puesto asignando o por asignar.
	Planificación	Armas, Llanos y Traverso (2017) es el diseño de actividades que contemplan las síntesis de las insuficiencias detectadas en el análisis situacional.
	Implementación	Armas, Llanos y Traverso (2017) explican que es la fase de la ejecución de lo planificado.
	Evaluación del proceso	Armas, Llanos y Traverso (2017), es la valoración de los resultados de la capacitación en la que se da por medio del seguimiento y control y de la evaluación comparativa entre la situación a priori y posteriori de la implementación.

3.2. Presentación de instrucciones para el juez:

3.3.

A continuación, a usted le presento el CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE LA GESTION DE LA CAPACITACIÓN, elaborado por María del Rosario Matos Cuzcano en

el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítem según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Análisis de las Necesidades
- **Objetivos de la Dimensión:** Permite diseñar programas de capacitación que van a tener un mayor impacto en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnostico Organizacional	¿El diagnóstico organizacional influye en las capacitaciones necesarias para conocer los objetivos estratégicos de su institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Diagnóstico de los recursos humanos	¿ Las capacitaciones procuran solucionar la problemática del personal para mejorar el desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Análisis de las operaciones y tareas	¿ Las capacitaciones responden a las necesidades de los empleados en relación a las actividades y tareas a realizar?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- **Segunda dimensión: Planificación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las actividades rutinarias del colaborador y el desarrollo de sus facultades para afrontar y solucionar los problemas que se presenten.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soporte	¿ Se planifican los programas de capacitación para dar soporte al cumplimiento de las actividades del trabajador?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Expectativa	¿ La capacitación se ejecuta de acuerdo a la planificación realizada en la que cubra las expectativas de los trabajadores?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Contenidos	¿ Los temas expuestos en la capacitación cubren las brechas de conocimiento y habilidades de los trabajadores?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- **Cuarta dimensión:** Evaluación del proceso
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la valoración de los resultados de la capacitación la que se da por medio del seguimiento y control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones ejecutadas	¿ El número de capacitaciones ejecutadas son las necesarias para la evaluación del desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Satisfacción	¿ La organización emplea un sistema de evaluación de la capacitación que satisface al servidor público?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Aprendizaje	¿ Existe la necesidad de evaluar el aprendizaje del servidor público?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Conocimientos adquiridos	¿ Los conocimientos adquiridos en la capacitación se ajustan a las necesidades del trabajador para un eficiente desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para ser aplicado en la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Constanza María Flores Chávez

Especialidad del validador:

Orcid: 0009-0008-6070-1657

Lima, 09 de junio de 2023

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto validador


C. FLORES CHÁVEZ
ABOGADO
C.A.B. N° 34278

Lima, 08 de junio del 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Percy Salazar Matos

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo de trabajo de investigación.

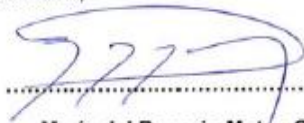
El nombre de mis Variables son: Gestión de la Capacitación y Desempeño Laboral; y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.


Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



María del Rosario Matos Cuzcano
D.N.I. 06228092

RECIBIDO



Mg. Percy Salazar Matos
DNI 09664501

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "CUESTIONARIO DE OPINION SOBRE GESTION DE LA CAPACITACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA 2023". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste, sean utilizados eficientemente aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Percy Salazar Matos
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	En el área de salud
Institución donde labora:	En ESSALUD, y en DPI (Diagnóstico por Imágenes del Perú)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Variable: Gestión de la capacitación

Datos de la escala: (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE LA GESTION DE LA CAPACITACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA 2023.
Autora:	MARIA DEL ROSARIO MATOS CUZCANO
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Ámbito de aplicación:	presencial
Significación:	La variable independiente Gestión de la Capacitación, está conformada por 4 dimensiones: Análisis de las Necesidades (compuesta por 5 ítems), Planificación (4 ítems), Implementación (6 ítems) y Evaluación del Proceso (5 ítems), el cual será medido mediante el cuestionario. El instrumento tiene como objetivo medir la Gestión de la Capacitación en los trabajadores ingresantes en la Corte Superior de Lima 2023.

3.1. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
GESTION DE LA CAPACITACIÓN Armas Llanos y Traverso (2017) la define como los esfuerzos organizacionales para la gestión del conocimiento. Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Siempre (5) Casi siempre	Análisis de las necesidades	Armas, Llanos y Traverso (2017) es la etapa de identificación de las brechas de competencia del trabajador respecto al perfil del puesto asignando o por asignar.
	Planificación	Armas, Llanos y Traverso (2017) es el diseño de actividades que contemplan las síntesis de las insuficiencias detectadas en el análisis situacional.
	Implementación	Armas, Llanos y Traverso (2017) explican que es la fase de la ejecución de lo planificado.
	Evaluación del proceso	Armas, Llanos y Traverso (2017), es la valoración de los resultados de la capacitación en la que se da por medio del seguimiento y control y de la evaluación comparativa entre la situación a priori y posteriori de la implementación.

3.2. Presentación de instrucciones para el juez:

3.3.

A continuación, a usted le presento el CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN, elaborado por María del Rosario Matos Cuzcano en

el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Análisis de las Necesidades
- **Objetivos de la Dimensión:** Permite diseñar programas de capacitación que van a tener un mayor impacto en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnostico Organizacional	¿El diagnóstico organizacional influye en las capacitaciones necesarias para conocer los objetivos estratégicos de su institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Diagnóstico de los recursos humanos	¿ Las capacitaciones procuran solucionar la problemática del personal para mejorar el desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Análisis de las operaciones y tareas	¿ Las capacitaciones responden a las necesidades de los empleados en relación a las actividades y tareas a realizar?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- **Segunda dimensión:** Planificación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las actividades rutinarias del colaborador y el desarrollo de sus facultades para afrontar y solucionar los problemas que se presenten.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soporte	¿ Se planifican los programas de capacitación para dar soporte al cumplimiento de las actividades del trabajador?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Expectativa	¿ La capacitación se ejecuta de acuerdo a la planificación realizada en la que cubra las expectativas de los trabajadores?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Contenidos	¿ Los temas expuestos en la capacitación cubren las brechas de conocimiento y habilidades de los trabajadores?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- **Tercera dimensión:** Implementación
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide la fase de la ejecución, es la puesta en marcha de lo programado acorde a las herramientas dadas al colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orden	¿ Las áreas responsables informan el tema y cronograma de las capacitaciones?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Metodología	¿ La metodología de trabajo utilizada por los facilitadores es adecuada y eficiente?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Conformación	¿La organización prevé la conformación de los equipos de trabajo en función a sus necesidades y desempeño?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Logística	¿ Las capacitaciones cuentan con el soporte logístico necesario para su buen desarrollo?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Acciones	¿ Las acciones de la implementación del programa de capacitación aseguran el buen desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Registro	¿ Los colaboradores cuentan con un expediente individual del histórico de capacitaciones recibidas?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- **Cuarta dimensión:** Evaluación del proceso
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la valoración de los resultados de la capacitación la que se da por medio del seguimiento y control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones ejecutadas	¿ El número de capacitaciones ejecutadas son las necesarias para la evaluación del desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Satisfacción	¿ La organización emplea un sistema de evaluación de la capacitación que satisface al servidor público?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Aprendizaje	¿ Existe la necesidad de evaluar el aprendizaje del servidor público?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Conocimientos adquiridos	¿ Los conocimientos adquiridos en la capacitación se ajustan a las necesidades del trabajador para un eficiente desempeño laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para ser aplicado en la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Percy Salazar Matos

Especialidad del validador:

Orcid: 0000-0002-8485-0824

Lima, 08 de junio de 2023

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

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

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

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



Firma del Experto validador

Anexo 5: Matriz de consistencia

Título		Gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023					
Autor:		Matos Cuzcano María del Rosario					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Capacitación				Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Alcance: Transversal Población: 140 trabajadores de la Corte Superior de Lima Muestra: 103 trabajadores de la Corte Superior de Lima Muestreo: Probabilístico, aleatorio simple Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de Análisis: Descriptivo e inferencial Herramienta estadística: SPSS Versión 25
¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023	La gestión de la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición	Niveles y rangos	
			Análisis de las necesidades	Diagnóstico organizacional Diagnóstico de los recursos humanos Análisis de las operaciones y tareas	Escala de Likert 1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) NI de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nivel bajo 20 - 46 Nivel regular 47 - 73 Nivel alto 74-100	
			Planificación	Soprote Expectativa Contenidos			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores			
¿Cuál es la relación entre el análisis de las necesidades y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023?	Determinar la relación entre el análisis de necesidades y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023	El análisis de necesidades se relaciona con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023	Implementación	Orden Metodología Conformación	1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) NI de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nivel bajo 20 - 46 Nivel regular 47 - 73 Nivel alto 74-100	
				Logística Acciones Registro			
			Evaluación del proceso	Capacitaciones ejecutadas Satisfacción Aprendizaje Conocimientos adquiridos			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral				
¿Cuál es la relación entre las actividades de planificación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023?	Determinar la relación entre las actividades de planificación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023	Las actividades de planificación se relacionan con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición	Niveles y rangos	
			Planificación	Nivel de integración	Escala de Likert 1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) NI de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nivel bajo 20 - 46 Nivel regular 47 - 73 Nivel alto 74-100	
				Cronograma institucional			
Planes de comunicación							
Responsabilidad							
¿Cuál es la relación entre las actividades de ejecución y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023?	Determinar la relación entre las actividades de ejecución y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023) Las actividades de ejecución se relacionan con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023	Establecimiento de compromisos	Compromiso Metas Motivación	1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) NI de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nivel bajo 20 - 46 Nivel regular 47 - 73 Nivel alto 74-100	
				Seguimiento			Monitoreo Cumplimiento Actividades
			Evaluación				Logros alcanzados Compromisos

¿Cuál es la relación entre las actividades de evaluación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023?	Determinar la relación entre las actividades de evaluación y el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023	Las actividades de evaluación se relacionan con el desempeño laboral en la Corte Superior de Lima, 2023	Retroalimentación	Rendimiento			
				Identificación			
				Resultados			
				Esfuerzo			
				Desempeño			
Plan de desarrollo							

Anexo 6: Cálculo de la muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{d^2(N-1) + Z^2pq}$$

Donde:

N= Total poblacional

Z= Nivel de confianza = 95% = 1,96

p= Probabilidad de éxito = 0,5

q= Probabilidad de fracaso = 0,5

d= error permitido = 5% = 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5)^2 \times 140}{(0,05)^2 \times 139 + (1,96)^2 \times (0,5)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25 \times 140}{0,0025 \times 139 + 3,8416 \times 0,25}$$

$$n = \frac{134}{1,31}$$

$$n = 102,80 \approx 103$$

Anexo 7: Prueba de confiabilidad

Part.	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN																				GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN																				
	Análisis de las necesidades					Planificación					Implementación					Evaluación del proceso					Planificación				Establecimiento de compromisos				Seguimiento				Evaluación				Retroalimentación				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	5	5	5	5		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5		
3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2		
5	3	5	5	5	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	1	3	3	1	1	4	2	4	4	4	1	1	4	3	2	4	3	2	
6	1	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	3	2	2	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	5	4	3	4	2	2	2	2	2	2	
11	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2	3	3	
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	1	2	5	2	3	1	5	5	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
15	4	4	5	5	4	4	1	4	5	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4		
16	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	2	2	1	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
17	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
18	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	3	5	3	3	3	3	1	4	4	2	1	5	5	5	1	1	4	1	1	4	2	2	
19	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20	,920	20

68	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4							
69	4	2	5	2	3	4	1	2	3	2	3	3	1	5	3	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2						
70	2	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2								
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
72	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
73	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
74	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3						
75	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3						
76	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
77	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	5	3	4	3	3	3	2	5	5	4	3	4	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3						
78	5	5	5	5	4	2	2	1	4	4	4	2	1	4	1	3	4	1	2	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	1	1	2	2	1	5	2	2	2	2	1	1					
79	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4						
80	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	4	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3					
81	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2						
82	4	3	5	1	4	5	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	4	1	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	1	1					
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4				
84	4	5	5	4	2	4	4	4	5	2	2	4	4	3	2	5	3	5	4	2	5	5	4	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4				
85	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4			
86	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
87	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
88	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
89	3	2	2	4	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
90	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
91	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
92	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4		
93	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	5	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
95	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
96	2	4	5	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
99	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
100	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
101	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	5	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	