



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el  
sector público, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Melendez Araujo, Zoila Sonia (orcid.org/0000-0003-2876-9957)

**ASESORES:**

Dra. Chipana Fernandez, Yolanda Maribel Mercedes (orcid.org/0000-0002-8609-3409)

Dr. Flores Rivas, Víctor Ricardo (orcid.org/0000-0002-0243-2267)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

Dedico a mi familia Renzo, Renato, Goyito, Pochita y Will quienes forman parte de mi vida y que este trabajo de investigación sea un ejemplo para ellos, a seguir adelante.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por haberme permitido concluir mis estudios y por la constante frase de mi círculo familiar “tú puedes”.

Así como para la docente Yolanda Maribel Chipana Fernández por ser una gran profesional con alta experiencia en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023", cuyo autor es MELENDEZ ARAUJO ZOILA SONIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 12 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES DNI: 08674883 ORCID: 0000-0002- 8609-3409	Firmado electrónicamente por: MCHIPANAFER el 12-08-2023 17:44:52

Código documento Trilce: TRI - 0648173



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MELENDEZ ARAUJO ZOILA SONIA 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 rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, 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
ZOILA SONIA MELENDEZ ARAUJO DNI: 08673225 ORCID: 0000-0003-2876-9957	Firmado electrónicamente por: ZSMELENDEZA el 12- 08-2023 21:42:58

Código documento Trilce: TRI - 0648174

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Gráficos y Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de Análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión de rendimiento.	16
Tabla 2: Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones.	17
Tabla 3: Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable capacitación laboral.	17
Tabla 4: Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones.	18
Tabla 5: Tabla cruzada entre Gestión de rendimiento vs. Capacitación laboral.	19
Tabla 6: Tabla cruzada entre Planificación vs. Capacitación laboral.	20
Tabla 7: Tabla cruzada entre Seguimiento vs. Capacitación laboral.	21
Tabla 8: Resultados de la prueba de normalidad.	22
Tabla 9: Prueba de correlación entre gestión de rendimiento y capacitación laboral.	23
Tabla 10: Prueba de correlación entre la planificación y capacitación laboral.	23
Tabla 11: Prueba de correlación entre el seguimiento y la capacitación laboral.	24

## Índice de Gráficos y Figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de gestión de rendimiento.	16
Figura 2: Percepción de dimensiones de las variables de gestión de rendimiento.	17
Figura 3: Niveles de capacitación laboral	18
Figura 4: Percepción de dimensiones de la variable de capacitación laboral.	18
Figura 5: Gestión de rendimiento vs. Capacitación laboral.	19
Figura 6: Planificación vs. Capacitación laboral.	20
Figura 7: Seguimiento vs. Capacitación laboral.	21

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023. La metodología utilizada fue de tipo básica, no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, bajo un enfoque cuantitativo. La población censal estuvo integrada por 80 colaboradores de una institución pública de Lima. Se utilizó como técnica a la encuesta y se emplearon dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron validados por tres expertos, los cuales evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos como resultados positivos para su aplicación. Los métodos de análisis de datos fueron la tabla cruzada con la cual se obtuvo los resultados de nivel de objetivos. Las hipótesis planteadas fueron calculadas mediante las pruebas de normalidad y Rho de Spearman. Entre los resultados que más se destacó fue que la gestión de rendimiento tuvo una relación positiva moderada con la capacitación laboral (Rho 0,414 y p-valor 0,000).

Palabras clave: rendimiento, capacitación, trabajadores, desempeño, público.

## Abstract

This research aimed to: Determine the relationship between performance management and job training of workers in the public sector, Lima 2023. The methodology used was basic, non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational level, under a quantitative approach. The census population consisted of 80 employees of a public institution in Lima. The survey was used as a technique and two questionnaires were used as data collection instruments, which were validated by three experts, who evaluated the relevance, relevance and clarity of the instruments as positive results for their application. The data analysis methods were the cross table with which the objective level results were obtained. The proposed hypotheses were calculated using Spearman's normality and Rho tests. Among the results that stood out the most was that performance management had a moderate positive relationship with job training ( $Rho=0,414$  and  $p\text{-value } 0.000$ ).

Keywords: performance, training, workers, sector, public

## I. INTRODUCCIÓN

Diversos estudios científicos a nivel mundial demostraron interés en el capital humano, siendo piezas claves para una organización. A nivel internacional, en el artículo de investigación mundial se identificó el rendimiento y capacitación laboral en mejorar las competencias y las nuevas oportunidades a través de las tecnologías y la retroalimentación rediseñando nuevos desafíos y paradigmas y programas educativos. (OCDE, 2019).

Del mismo modo, la ONU (2019) mencionó que la tecnología y la conectividad se han impulsado en todos los países, siendo lo más relevante que impactó el trabajo de 48 horas semanales, en especial de las mujeres porque realizaban varias actividades en sus hogares, y todos estos aspectos repercutieron en la salud mental, como consecuencia de ello, la disminución de la productividad laboral.

En el entorno latinoamericano, Pashanasi, et al. (2021) señalaron que, con la nueva era de la tecnología digital y con los constantes cambios surgieron nuevas tendencias e innovaciones tecnológicas, por ende, nacieron nuevas competencias laborales seleccionando a colaboradores proactivos, comunicativos, dinámicos y con ganas de trabajar en equipo y que adquieran nuevos conocimientos y habilidades a fin de mejorar y lograr un mejor desempeño laboral.

En el ámbito nacional, en el Diario Gestión (2019) en el Perú se desarrolló el primer congreso internacional el cual permitió el fortalecimiento y el logro a la productividad de ambas herramientas, siendo dirigido a los empresarios, servidores y funcionarios de distintos países internacionales a fin de valorar y reconocer las habilidades y talento de cada ser humano en la sociedad. Por otra parte, Servir (2020) elaboró una guía normativa con la finalidad de obtener resultados en atención eficiente al ciudadano, brindando los instrumentos de gestión rendimiento para mejorar el nivel desempeño y capacitación y así cerrar brechas en conocimientos progresivos en el desarrollo profesional en la gestión pública. De igual manera el MINEDU (2020) elaboró un material dirigido a los servidores civiles en la población local y regional con la finalidad de implementar e innovar nuevas oportunidades en el desarrollo integral.

En algunas entidades del Estado, el nivel de rendimiento y capacitación ha sido caótico en el talento humano, debido a la falta de actualización profesional que desarrollaron cursos y seminarios que no se adecuaban a sus perfiles de puesto de

cada uno de los trabajadores, por lo tanto, las capacitaciones no cumplieron con los objetivos y metas institucionales; estas acciones demostraron que los colaboradores se sentían mal humorados, desmotivados y sin ganas de seguir adelante. A diferencia de otras instituciones públicas, quienes asumieron multivariadas actividades con el objeto de articular las comunicaciones internas, capacitaciones periódicas, es decir se integraban mutuamente y adquirirían nuevos conocimientos, implementando procesos de innovación e intereses en los estudios de mayor envergadura como: diplomados, especializaciones y otros cursos de interés que se le brindó a cada elemento que conformó la cultura organizacional logrando oportunidades y un mejor desempeño laboral en la gestión pública de un organismo estatal. (Cortés, 2019).

En el contexto local, en una institución pública se ha observado, que siguen presentándose dificultades de interés en el rendimiento laboral debido al estrés, la escasa demanda de tareas y funciones administrativas, la falta de comunicación, el aislamiento, y la carencia en la capacitación de los trabajadores, siendo una de las causas que afectaron a la productividad laboral, así como ocasionaron resultados negativos, el alto índice de los cierres de contratos laborales en nombrados y contratados, concluyendo que estas alteraciones fueron perjudiciales para el estado mental de cada integrante de la entidad.

Para tal fin, se formularon las siguientes interrogantes: el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima, 2023? y sus problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la planificación y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023? y (b) ¿Cuál es relación entre el seguimiento y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023?.

La presente investigación sobre justificación teórica contiene distintos modelos teóricos, estrategias, planes de mejora sobre los dos instrumentos gestión de rendimiento y capacitación laboral a fin de mejorar y lograr modernizar la atención al ciudadano, establecido en las normas de Servir (2017). Así mismo, la justificación práctica se caracterizó por incluir dinamismo, colaboraciones participativas, trabajo en equipo y proactividad en las tareas y/o actividades administrativas, dando lugar al aumento de la productividad laboral en la

institución pública del Estado. Por último, la justificación metodológica se utilizaron diferentes aspectos como el planteamiento del problema y este sirvió de soporte y apoyo a la solución de esta realidad rproblemática en las gestiones administrativas del sector.

Se estableció el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023 y sus objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre la planificación y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023 y (b) Determinar la relación entre el seguimiento y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.

Se buscó corroborar la hipótesis general: Existe relación entre la gestión de rendimiento y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023 y sus hipótesis específicas: (a) Existe relación entre la planificación y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023 y (b) Existe relación entre el seguimiento y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos respaldan el trabajo científico relacionándose con los niveles de estudio a nivel nacional, y a continuación se detalla:

De acuerdo con Gerónimo (2019), determinó en su estudio sobre la capacitación y desempeño del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019. Estableció un método cuantitativo, no experimental, transversal, de nivel descriptiva correlacional positiva muy baja ( $Rho=0,121$ ), con una población de 1500 y 306 trabajadores de muestra no probabilístico. Los resultados fueron escasos. El estudio concluyó que existió una conformidad significativa entre ambas variables.

Según Vilcas (2019) presentó su estudio sobre la capacitación y el rendimiento laboral de los integrantes en la gestión administrativa en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2018. Utilizó una metodología básica, cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y corte transversal con una muestra con 219 integrantes. Los resultados fueron productivos con ( $Rho=0,790$ ) positiva alta y concluyó que las variantes van de la mano con el factor humano quienes representaron entes importantes en una empresa.

Al respecto, Flores (2020) consideró en su objetivo la perfección de vida y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019. Utilizó el procedimiento descriptivo y correlacional con enfoque cuantitativo con una población censal de 69 elementos, y fue validado por expertos. Los resultados sobre las estadísticas fueron óptimos en ambas variables, con la prueba ( $Rho= 0,772$ ). Se concluyó que, se implementaron nuevas estrategias y repotenciaron los conocimientos al trabajador, mereciéndose así, un ambiente adecuado para un mejor desempeño laboral en la organización.

Según la autora Granados (2021) argumentó sobre la investigación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial de gineco-obstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020. Dicho método se utilizó de enfoque cuantitativo, analítico, correlacional, diseño no experimental y transversal con un valor correlación de ( $Rho=0,722$ ) positiva alta con la motivación y el desempeño muy eficiente. Se concluyó que, aportaron nuevos méritos y reconocimientos a los trabajadores permitieron sentirse motivados y reconfortados en su rendimiento

laboral, ya que en el sector salud, la vida resultó importante para una mejora de atención a los pobladores.

Tal como, Villena (2022) validó su estudio entre el rendimiento y el desempeño laboral de los empleados públicos de una entidad del Estado -Lima, 2021. Diseñó una metodología de tipo descriptiva correlacional, cuantitativa, no experimental y de corte transversal, estuvo agrupada por 30 servidores siendo un total 420 personas del sector educación, obteniendo un valor de positiva moderada 0.595. Los resultados del estudio fueron positivos de acuerdo a sus metas institucionales. Se concluyó favorablemente con un progreso continuo, y nuevos programas educativos a los ciudadanos.

En los estudios previos a nivel internacional, citando Correa (2018) calculó en su estudio la relación que existió entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Técnica de Machala. Ecuador. La metodología se realizó mediante un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con diseño no experimental, cuyo resultado se detalló en base a un universo integrado por 273 colaboradores de los cuales 75% fueron hombres y 25% fueron femeninas. El investigador concluyó, a través de una frecuencia, que 123 y 108 personas estimaron que dicha relación ocurría casi siempre y solo 42 personas aseveraron que dicha relación se presentaba en ocasiones debido a la deficiente administración en la casa de estudios.

Teniendo en cuenta a García (2018) mencionó en su investigación sobre el grado de la capacitación y su impacto en la productividad: Caso central termoeléctrica de ciclo combinado. La metodología fue cuantitativa y correlacional se utilizó a una escala de Likert, para ambas variables de capacitación y productividad se trabajaron con otros métodos. Cuyo resultado fue una correlación positiva alta de 0,894 por parte de los 205 integrantes. Finalmente se concluyó con una muestra aplicada que dieron lugar a un alto índice financiero y prosperidad a la empresa eléctrica de México, gracias a los trabajadores que brindaron su trabajo eficientemente en base a la capacitación profesional que incidieron en el logro de la productividad.

En el estudio realizado por Castillo (2020) precisó las suficiencias claves y el rendimiento laboral del técnico en la industria metalmeccánica en Nuevo León. La

metodología de grado cuantitativa, descriptiva correlacional, con diseño no experimental. Cuyo resultado de estudio no coincidieron ambas variables quien en su contexto tuvo como grado de libertad a 75 trabajadores técnicos de una industria metalmecánica en Nuevo León. Concluyéndose que mediante la ( $Rho= 0,871$ ), lo cual significó que, destacó una relación positiva alta, debido a que las empresas estaban obligadas a permanecer y continuar creciendo; sin embargo, el colaborador técnico se enriqueció con su labor diaria, permitiendo la capacitación con la mejora continua, logrando su objetivo obteniendo un mejor desempeño laboral en la empresa, esto se debió a que en dicha entidad se pudo observar una buena gestión que desempeñaba del talento humano por parte de cada servidor académico.

Así como, López (2020) presentó como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral: propuesta estratégica para la universidad politécnica Salesiana sede Guayaquil. El procedimiento aplicado se efectuó cuantitativamente, no experimental-transversal correlacional, se validó a través de cuestionarios e instrumentos estadísticos para determinar la asociación de ambas variables. Los resultados originados se alcanzaron mediante las pruebas del Chi-cuadrado y Rho Spearman, llegando a calcularse un correlacional de ( $Rho= 0,581$ ) positiva moderada. Se concluyó con la implementación de nuevas tareas, estrategias, planes y actividades, siendo útil y necesario estas herramientas para la satisfacción y la motivación del rendimiento laboral en el factor humano en la institución.

Por consiguiente, según Tobar (2022), señaló como objetivo de estudio, la investigación y desempeño laboral como factor de mejora en la gestión de las municipalidades de gobiernos locales. La serie metodológica se originó en forma cuantitativa, correlacional, transversal, no probabilístico, con muestra probabilística estratificada de 30 elementos municipales con experiencia en diferentes áreas. Dicho estudio tuvo una relación positiva alta de ( $Rho= 0,854$ ). Concluyó que emplearon una serie de metodologías estadísticas con la finalidad de buscar nuevos resultados motivacionales para los colaboradores en la administración pública.

Con relación al sustento teórico Carrillo et al. (2020) consideró la teoría de gestión humana, por ser un gran valor público, aporte importante para una organización que con el apoyo participativo y colaborativo se logró dar soluciones

constructivas en la elaboración de planes y estrategias alcanzando sus metas, que las personas se sientan motivadas, que haya confianza, que la comunicación sea libre, que sean comprometidos, tomen decisiones con el impulso por salir adelante a fin obtener buenos resultados ya que la vida aumenta por medio de la constante capacitación y su creciente desarrollo profesional. Según Kartal (2018) argumentó que los elementos organizacionales demostraban el trabajo eficientemente logrando su cumplimiento de objetivos en las organizaciones estatales.

En la presente investigación, se realizaron las conceptualizaciones según los autores Sánchez, et al. (2019) de dos dimensiones: a) planificación se determinó que es un proceso de mecanismos que permitieron alcanzar una futura gestión administrativa para el cumplimiento de las tareas y/o actividades desarrolladas en ámbito laboral. Así como, para Bixio (2020) enfatizó que la planificación es un instrumento de medición para las labores cotidianas que se articularon con las metas y cumplimiento de compromisos. y según Servir (2018), (b) seguimiento es una etapa que se ubicó dentro del ciclo de la gestión de rendimiento que permitió monitorear el avance de los compromisos planificados. Para Martínez (2021) afirmó que el seguimiento es un proceso continuo de compendio, análisis, y uso de información a efectos de monitorear el progreso o mejora continua de un proyecto hacia sus metas y orientaciones educativas organizacionales.

En el marco de la implementación por Servir (2020) se aplicó a los siguientes regímenes: a los tres niveles de gobierno que se hallen o no en el tránsito de la Ley Servicio civil, los que integren los decretos legislativos N°276, 728, 1024, 1087, a los empleados de carreras especiales que realizan funciones administrativas y a los directivos y funcionarios de confianza, siempre que el titular lo apruebe la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil.

Según Cuesta (2020) estableció la importancia de gestión de rendimiento destacándose con la participación y la proactividad del talento humano, quienes fueron parte clave de la administración pública, y por ello las organizaciones utilizaron las técnicas adecuadas en base a las capacitaciones de perfeccionamiento con el objeto de desarrollar sus habilidades en sus áreas de trabajo, resaltando la retroalimentación laboral. Y además Heredia et al. (2019) concretaron que la sensibilización y la comunicación interna resultó importante para

el rendimiento laboral, motivo por el cual promueve valores éticos y específicos en el trabajo.

Por otro lado, en la segunda variable relacionado a la capacitación, Arteaga y Silvera (2019) consideró al desarrollo con la actualización de la formación profesional adquiriendo conocimientos, nuevas tendencias de impacto a fin alcanzar buen desempeño de eficiencia y productividad laboral. Delgado et al. (2021) determinó que la capacitación fue un proceso constante de crecimiento en el ámbito profesional que durante el proceso adquirió y innovó capacidades y habilidades logrando así un excelente desempeño en las actividades empresariales, sociales, culturales y administrativas.

Asimismo, en relación al marco teórico para los autores Bonilla et al. (2018), describieron los modelos sobre el talento humano, la capacidad de trabajar en equipo y la productividad laboral permitiendo lograr sus metas profesionales y contribuir en beneficio empresarial o público. Salvador (2020) demostró que las necesidades motivacionales en los recursos humanos permitieron desarrollar la continuidad académica y profesional en toda organización. En efecto, el rendimiento y la capacitación es un proceso basado en la creación de un conjunto de medidas para aumentar la eficiencia de los colaboradores.

Continuando con el estudio, el autor Marrero (2019) identificó dos dimensiones: a) formación laboral es la sucesión de dos rangos importantes: los conocimientos y la instrucción, las cuales se enfrentaron a los desafíos de ampliar sus habilidades cognoscitivas. Para Tamm (2018) interpretó que la inversión en la formación particular del capital humano podría ser un medio para facilitar innovación en las funciones profesionales y b) desarrollo profesional se destacó como la identificación de mejora continua y profesionalismo por parte de Artieda et al. (2021). y por consiguiente Vásquez, et al. (2021) ratificaron que algunas entidades estatales omitieron el cumplimiento con los requisitos establecidos vigentes en la modernización pública del Estado, y la segunda dimensión de la variable 2 resultó irrelevante, lo esencial aludió a la experiencia profesional y la capacidad de adaptación laboral.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017) señaló diversas modalidades de estudio en forma virtual y presencial sobre el plan de capacitación mediante cursos y seminarios con la finalidad de desarrollar sus

habilidades y destrezas de acuerdo a su puesto ocupacional y así contar con profesionales idóneos en la gestión pública.

Para Ayala (2020) señaló que la importancia radicó en el desarrollo continuo, el crecimiento constante en la formación laboral y profesional, adquiriendo conocimientos valorables orientado al desarrollo de las capacidades y habilidades mediante la comunicación y el impacto de seguir aportando nuevos cambios positivos, mejoras y logros de productividad en la organización. De acuerdo con León et al. (2021) definieron que la capacitación resultó una fase proyectista para mejorar el rendimiento del servidor o empleado público para desarrollar su ingenio y aptitud relacionado con la imagen personal y la ubicación de puesto ocupacional en las organizaciones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En tanto, Esteban (2018) asumió el nivel básico. Del mismo modo con los autores Hernández y Mendoza (2018), aportaron que el trabajo de estudio sostuvo temas relacionados con contenidos específicos sobre la veracidad de los fenómenos con el objeto de brindar un apoyo útil a la sociedad. Por consiguiente, señaló Ávila et al. (2019) afirmaron que los planes para obtener resultados a interrogantes, se usaron métodos sistemáticos, objetivos y rigurosos para su generación y perfeccionamiento sobre el conocimiento.

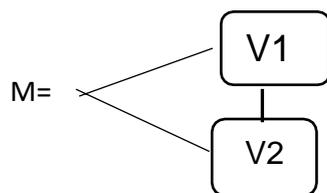
Por consiguiente, Santos (2022) destinó el método hipotético-deductivo, mediante una afirmación llamada hipótesis, que debió ser confirmada o rechazada aplicando métodos deductivos para enfrentar la verdad de los hechos. Por otra parte, Hidalgo et al. (2019) consideraron que este enfoque cuantitativo se experimentó por la hipótesis de tal manera que indagó la objetividad y evaluó las variables del estudio.

Por otra parte, Diéguez (2019) analizó que su estudio tuvo un enfoque alfanumérico que abarcaron con una serie de información de datos frente a las hipótesis planteadas.

### 3.1.2. Diseño de Investigación

Se describió de nivel descriptiva correccional, según Alva (2019), determinó el nivel de la asociación en ambas variables las cuales se realizaron a través de monitoreos y la aplicación de métodos estadísticos. Y según Westreicher (2020) demostró un método organizado, sistemático y específico. Se ocupó en todos los ámbitos de ciencias y matemáticas.

Dicho diseño utilizado fue no experimental, para Zheng (2021) señaló que los cuestionarios fueron los procedimientos más populares de compilación de datos en varias doctrinas científicas de corte transversal, evitando la manipulación y manteniendo las líneas de ética profesional, así como para los autores Martel et al. (2023) indicaron un diseño que se enmarcó dentro de la decisión descriptiva correlacional.



Dónde:

M= Muestra: Personal técnico administrativo y profesional de las unidades de administración documentaria y archivo, financiera y logística del sector público.

Variable 1= Gestión de rendimiento

Variable 2=Capacitación laboral

r= Correlacional entre Gestión de rendimiento y Capacitación laboral.

### 3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión de rendimiento

Definición conceptual: Es una herramienta que permitió reconocer, valorar y fomentar la contribución de los servidores públicos a fin de mejorar su nivel de desempeño de los perfiles de puesto laboral y como resultado, lograr las metas institucionales. Servir (2020).

Definición Operacional: Es una variable de naturaleza cuantitativa, por lo que se consideraron 2 dimensiones: a) planificación y b) seguimiento; asimismo, se consideró 5 indicadores obteniéndose 20 ítems, teniendo una escala de medición ordinal, lo mismo que fueron de utilidad para realizar el cuestionario, midiéndose a través de la escala Likert con los siguientes términos: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi-siempre (4) y siempre (5).

Variable 2: Capacitación laboral

Definición conceptual: Buscó evaluar las diferencias en conocimientos o competencias identificadas en los funcionarios civiles para que mejoren la productividad y por ende logren los objetivos instituciones. Servir (2017).

Definición Operacional: Es una variable de carácter cuantitativa y se adecuó 2 dimensiones: a) formación laboral y b) desarrollo profesional; se consideró 4 indicadores y se destinó 20 ítems, una escala de medición ordinal, lo mismo que fueron de utilidad para realizar el cuestionario se midió con la escala Likert.

Indicadores: Según Bocangel et al. (2020) señalaron que son unidades de medida que permitieron el seguimiento y evaluación en las actividades de una labor.

Escala de Medición. Para Gamboa (2022) afirmó que resultó ser un proceso característico de medición de variables.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Según Bergstrom et al. (2021) definieron que en las etapas de tiempo no se pudo identificar la población debido a los nacimientos finitos como unos números de valores en las que determinó un fin para su análisis. Es por eso que INEI (2020) diagnosticó que es conjunto de piezas objeto de estudio, que pudieron ser hechos reales, situaciones o porciones en gran magnitud de personas En este sentido, se consideró una población censal de 80 trabajadores de un sector público.

Criterio de inclusión: A los servidores públicos de las unidades de logística, financiera, administración documentaria y archivo de una entidad pública.

Criterio de exclusión: a los funcionarios públicos de otras oficinas orgánicas y direcciones generales de la entidad estatal.

### 3.3.2. Muestra

Según Kang (2021) diseñó que una muestra de un grupo pequeño de elementos considerados como una población, para los cuales se evaluaron propiedades específicas. Tal como Alaa et al. (2022) definieron que representaba una muestra significativa con una capacidad limitada para especificar medidas estadísticas. Por ende, Camacho (2022) sostuvo que es una porción o parte de un subconjunto de una población, por lo tanto, las muestras demostraron útiles y sirvieron para recoger efectos numéricos, mientras más grande sea la muestra, aumenta su representación.

### 3.3.3. Muestreo

De acuerdo con Maxwell (2021) diseñó que el muestreo aleatorio conformaba todos los componentes con la misma apariencia de ser incluidas en la muestra. Así mismo Vicencio (2018) planteó un procedimiento que se colocó para obtención de muestras.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Se tiene a Freixas (2022) consistió referirse a una persona, una organización o un objeto material que consideró relevante para un estudio, debiendo ser claramente definido y coherente con los objetivos de su interpretación.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Machuca (2022) consideró una serie de instrumentos que se utilizaron para unir diversas investigaciones. Por otro lado, Tamayo et al. (2023) señalaron que estuvo conformada por un cuestionario que facultó saber en qué escala se encuentra nuestra investigación teniendo en cuenta los objetivos de la investigación. Además, Martínez (2019) describió como instrumento a efectos de la medición de una variable identificando definiciones operacionales.

El cuestionario estuvo compuesto por preguntas vinculadas a ambas variables de estudio, mediante las cuales se habían agrupado en tres áreas funcionales y se distribuyeron en forma presencial dándoles a los encuestados para su participación de ello.

Como señala Posso y Bertheau (2020) indicaron un proceso de validación por juicio de expertos, que permitieron la medición de ítems mediante los resultados del índice de validez.

En base a ello, los instrumentos fueron aplicados a un proceso de juicio de validación por tres expertos especializados, dando su aprobación y certificación de ambos cuestionarios, dichas variables de estudio fueron medidas a través de claridad, coherencia y relevancia.

#### Validación de juicio de expertos

Expertos	Cuestionario	Resultado de Aplicabilidad
Mgrt. Cecilia Clavo Rodríguez	Gestión de rendimiento	Aplicable
Mgrt. Araceli Milagros Julca Santos	y capacitación laboral	Aplicable
Mgrt. Gilmar Joel Murillo Steer		Aplicable

#### Confiabilidad

Como dice Rodríguez et al. (2020), verificaron que cuando el resultado tenía un valor numérico decimal positivo, el rango oscila entre 0.00 y 1.00 y Alfa de Cronbach evaluó credibilidad de un valor o valores múltiples. Por tanto, Narváez (2023) resaltó que la confiabilidad se refirió a los resultados consistentes de medición en escala de Likert.

Se efectuó una muestra piloto conformada por 20 integrantes de una institución pública con funciones administrativas, cuyo instrumento se efectuó por 20 ítems en la variable de gestión de rendimiento y capacitación laboral, con un total de 40 ítems aplicadas a la escala de Likert, donde se empleó la fiabilidad antes citada utilizado el programa estadístico SPSS26.

#### Estadística de fiabilidad de las variables

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
Gestión de rendimiento	0,905	20
Capacitación laboral	0,926	20

Fuente: Análisis estadística SPSS.

#### V1: Gestión de rendimiento

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>0.905</u>	<u>20</u>

Fuente: Elaborado en SPSS.

## V2: Capacitación laboral

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>0,926</u>	<u>20</u>

*Fuente:* Elaborado en SPSS.

De acuerdo a los resultados, se apreció en ambas variables una fiabilidad muy alta.

### 3.5. Procedimientos

La Universidad Cesar Vallejo remitió una Carta N°P-0126-2023-UCV-VA-EPG-F01/J al Director de Oficina de Administración del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico a fin solicitar permiso para realizar estudio de investigación, posterior a ello, el administrador facilitó la aplicación de los instrumentos necesarios, luego se distribuyó el cuestionario al personal administrativo de las unidades orgánicas de Logística, Financiera y Administración Documentaria y Archivo dándoles a conocer que fue carácter confidencial, netamente académico y así poder mejorar el rendimiento y productividad laboral del estudio analizado. Después de esto se recogió la información y se aplicó a la data de SPSS. De acuerdo con Mucha et al. (2021) ratificaron que los procedimientos consistían en acciones para determinar la población y la muestra de estudio que se encontraban involucradas con el enfoque de estudio.

### 3.6. Métodos de Análisis de datos

Según CEPAL (2019). Perfiló en su anuario estadístico de América Latina y el Caribe verificando en una plataforma toda la información sobre metodologías y modelos internacionales asegurando el boom sobre tecnología digital. Finalmente, Arias (2020) indicó que cuando los datos resultaron validados, se logró la muestra del estudio.

El análisis del procesamiento de información comprendió: análisis descriptivo, donde se apreció las distribuciones, niveles y rangos, comprendió: análisis descriptivo, donde se apreció las distribuciones, niveles y rangos, frecuencias y porcentajes, así como el análisis inferencial siendo un método analítico que básicamente se realizó la contrastación y prueba de hipótesis, las cuales se

aplicaron varias pruebas de normalidad, correlación Rho de Spearman y las tablas cruzadas, se empleó la escala de Likert, dichos resultados fueron procesados arrojando cantidades porcentuales, tabulaciones y gráficos de barra en un programa estadístico.

### 3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló estrictamente siguiendo la guía del trabajo de estudio de investigación aprobada por la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N.º 062-2023-VI-UCV, así mismo se elaboró el material de trabajo en la norma APA séptima edición, así como se ha utilizado el uso de software sobre el programa de Turnitin para ver la similitud de la investigación. Por ende : (a) Beneficencia: Es el esfuerzo del investigador a contribuir y aportar un beneficio científico de interés personal o profesional, (b) No – Maleficencia: Decidió no perjudicar al participante. El trato debe ser amable y legal, (c) Autonomía: Este principio nos indicó al actuar con dignidad con los participantes durante el desarrollo del instrumento, (d) Justicia: que los derechos de las personas deben de ser con un trato equitativo; contando con el código de ética de posgrado y por último se ha respetado las teorías empleadas por los autores en la definición del objeto del estudio, Álvarez (2018).

#### IV. RESULTADOS

Para los estudiosos Severino et al. (2022) definieron no conformidades que se conceden respuestas a las preguntas de investigación.

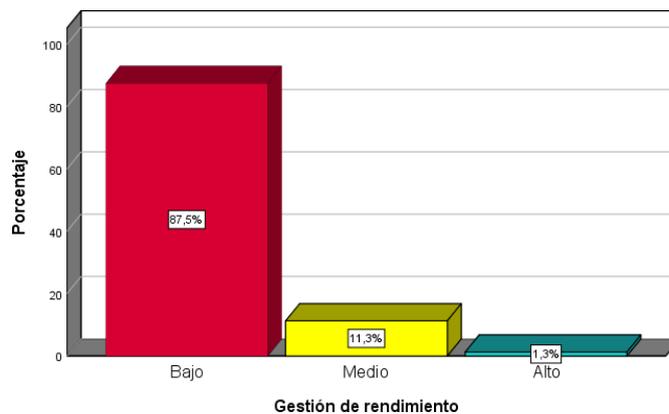
##### 4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1. Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión de rendimiento.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	70	87,5%
	Medio	9	11,3%
	Alto	1	1,3%
	Total	80	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Niveles de gestión de rendimiento.



De la tabla y gráfica descriptiva adjuntada, se representó que un 87,5% y un 11,3% se mantuvieron en los niveles bajo y medio y solo 1,3% dichos encuestados destacaron que la gestión de rendimiento arrojó un nivel alto.

Siendo para Pallauta et al. (2022) consideraron que una tabla estadística es una representación que explica los datos alfanuméricos de fenómenos de investigación recopilados en filas y columnas.

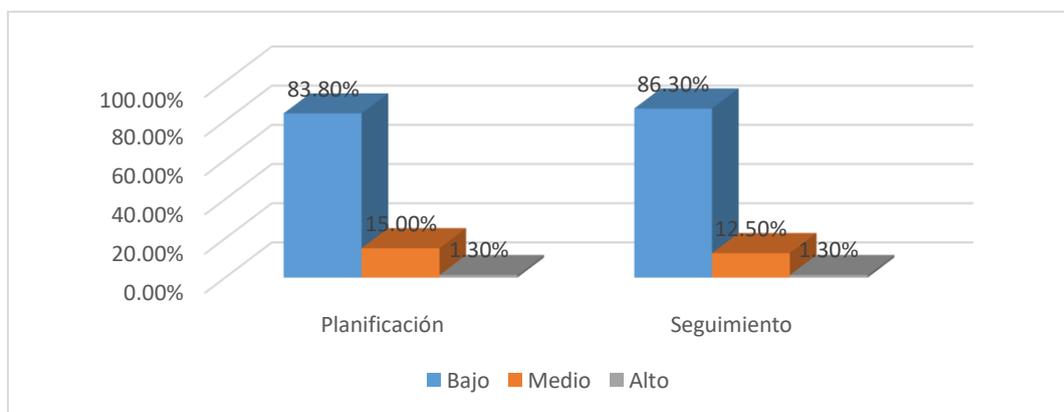
Análisis descriptivo de las dimensiones de gestión de rendimiento.

Tabla 2. Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones

Niveles	Planificación		Seguimiento	
	f	%	f	%
Bajo	67	83.8%	69	86.3%
Medio	12	15.0%	10	12.5%
Alto	1	1.3%	1	1.3%
Total	80	100%	80	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Percepción de dimensiones de las variables de gestión de rendimiento.



Tomando como referencia los datos observados en la tabla y grafica descriptiva agrupada adjunta, se consideró que un 83,8% de los colaboradores indicaron que se tiene un nivel bajo en planificación. Así como también, un porcentaje significativo del 86,3% manifestaron el mismo nivel bajo para la segunda dimensión de la figura 2.

Tabla 3. Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable capacitación laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	2,5%
	Medio	71	88,8%
	Alto	7	8,8%
	Total	80	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Niveles de capacitación laboral



En la tabla 3 y figura 3 de apoyo, se dio a conocer que un 91,3% y un 7,5% de los servidores administrativos señalaron que el nivel de capacitación laboral se mostraron dos tipos de niveles bajo y medio y únicamente el 1,3% de ellos expresaron que la capacitación laboral demostró un alto nivel.

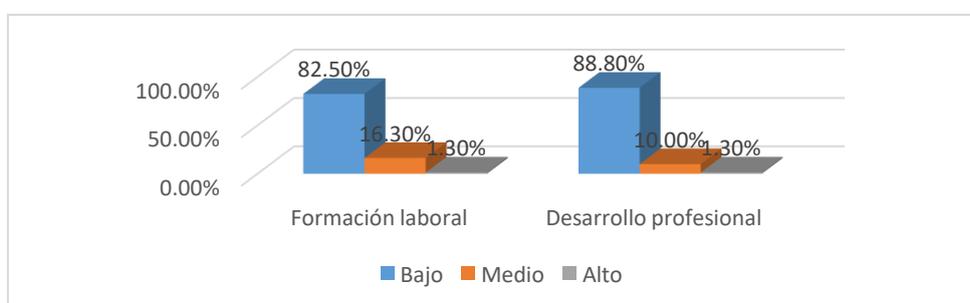
Análisis descriptivo de la capacitación laboral.

Tabla 4. Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones.

Niveles	Formación laboral		Desarrollo profesional	
	f	%	f	%
Bajo	66	82.5%	71	88.8%
Medio	13	16.3%	8	10.0%
Alto	1	1.3%	1	1.3%
Total	80	100%	80	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Percepción de dimensiones de la variable de capacitación laboral.



De los resultados en la tabla y grafica descriptivas agrupadas, se analizó que un 82,5% de la población, se refirieron que la formación laboral su resultado reportó

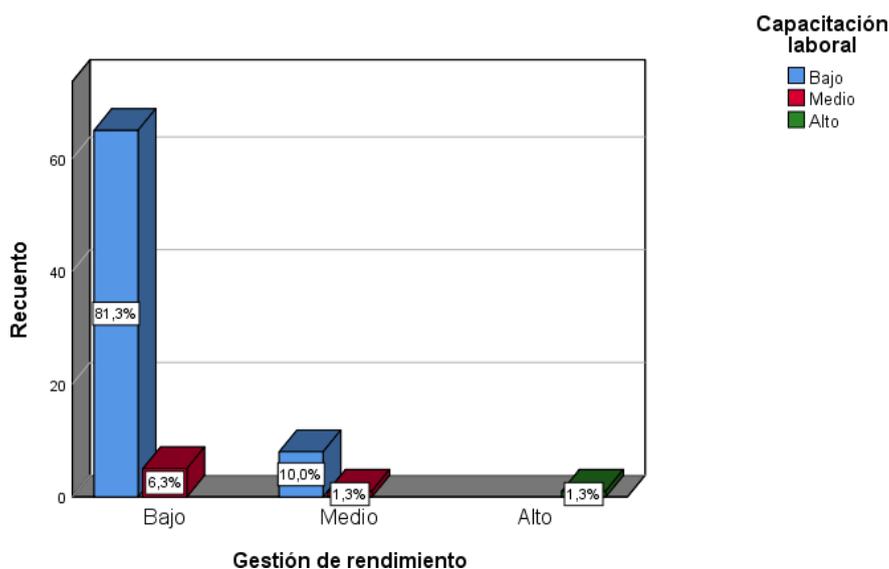
un nivel bajo. Igualmente, un 88,8% de los integrantes del organismo estatal sostuvieron que el desarrollo profesional también resultó de mismo nivel bajo.

Tabla 5. Tabla cruzada entre Gestión de rendimiento vs. Capacitación laboral

		Capacitación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión de rendimiento	Bajo	65 81,3%	5 6,3%	0 0,0%	70 87,5%
	Medio	8 10,0%	1 1,3%	0 0,0%	9 11,3%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	1 1,3%	1 1,3%
Total		73 91,3%	6 7,5%	1 1,3%	80 100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Gestión de rendimiento vs. Capacitación laboral.



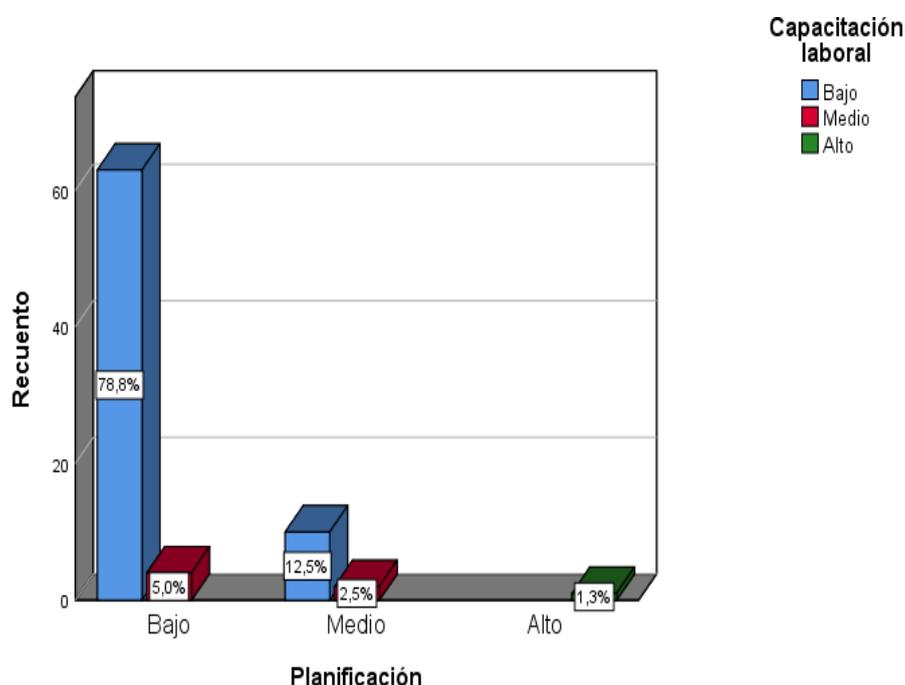
Con apoyo de la tabla 5 y grafica 5, de los 80 de la población censal, el 81,3% de ellos definieron que ambas variables se determinaron niveles bajos. De forma similar, un 10% expresaron un nivel medio, sin embargo, el nivel de capacitación laboral se determinó un bajo nivel. Así como, un 6,3% señalaron un nivel bajo y 1.3% nivel medio, por último, el 1.3% de ellos plantearon que la gestión de rendimiento representó solo un nivel alto.

Tabla 6. Tabla cruzada entre Planificación vs. Capacitación laboral.

		Capacitación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Planificación	Bajo	63 78,8%	4 5,0%	0 0,0%	67 83,8%
	Medio	10 12,5%	2 2,5%	0 0,0%	12 15,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	1 1,3%	1 1,3%
Total		73 91,3%	6 7,5%	1 1,3%	80 100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Planificación vs. Capacitación laboral.



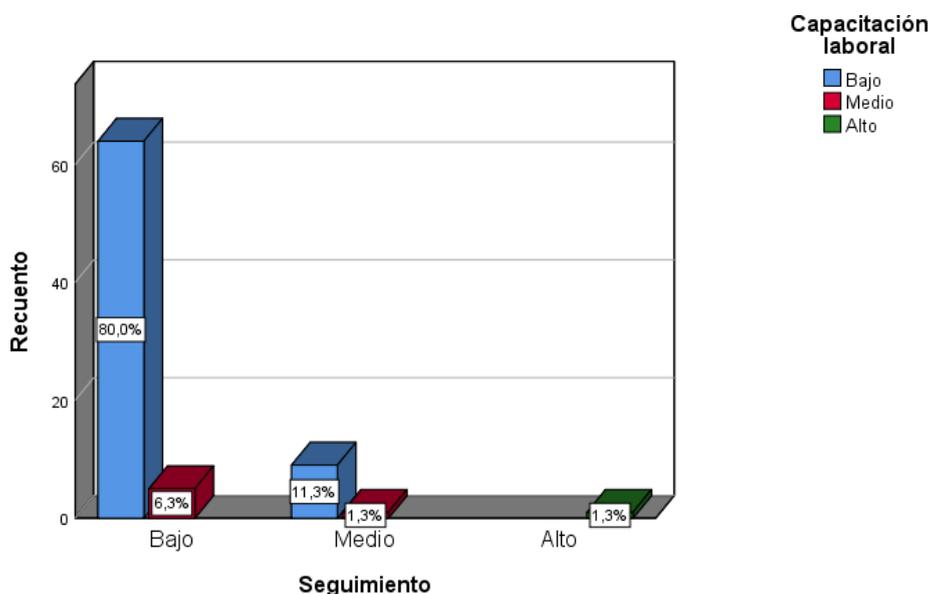
Con respecto a la tabla y figura citada, se apreció que, de los 80 pobladores, un 78,8% describieron que la planificación y capacitación laboral tuvieron unos niveles bajos, asimismo, un 12,5% y un 5% mencionaron que en la dimensión y la variable dos, sus niveles también resultaron bajos; sin embargo, la capacitación laboral representó con nivel medio y finalmente el 1.3% enfatizaron que obtuvieron un producto de nivel alto en esta dimensión de la gráfica.

Tabla 7. Tabla cruzada entre Seguimiento vs. Capacitación laboral.

		Capacitación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Seguimiento	Bajo	64	5	0	69
		80,0%	6,3%	0,0%	86,3%
	Medio	9	1	0	10
		11,3%	1,3%	0,0%	12,5%
Alto	0	0	1	1	
		0,0%	0,0%	1,3%	1,3%
Total		73	6	1	80
		91,3%	7,5%	1,3%	100,0%

Fuente. Elaboración propia.

Figura 7. Seguimiento vs. Capacitación laboral.



De acuerdo con la tabla 7 y figura 7, de las 80 personas encuestadas, un 80% analizaron que el seguimiento y capacitación laboral se les consideró como niveles bajos. En efecto, un 11,3% recomendaron que el seguimiento quedó en el nivel medio; de igual manera, un 6,3% plantearon que el seguimiento y la capacitación laboral discrepaban con los niveles bajo y medio y por consiguiente solo un porcentaje del 1,3% declararon que la segunda dimensión de la figura 9 obtuvo un nivel alto.

#### 4.2. Prueba de normalidad

Se ejecutó la evaluación de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> Smirnov<sup>a</sup> por motivo que la cantidad de la muestra que se originó es mayor que 50, por lo que,

es la que más se adecuaba para su medición. Para el análisis se utilizó 2 premisas, las cuales señalaron que:

H<sub>0</sub>: Los datos constituyentes de la muestra resultan de una distribución normal.

H<sub>1</sub>: Los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal.

Teniendo establecidas las hipótesis, se continuó con el análisis de normalidad, consiguiéndose el producto lo siguiente:

Tabla 8. Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de rendimiento	,137	80	,001
Planificación	,158	80	,000
Seguimiento	,201	80	,000
Capacitación laboral	,164	80	,000
Formación laboral	,180	80	,001
Desarrollo profesional	,182	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8 mostraron los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S) se observó que el coeficiente significativo ( $p < 0,05$ ), siendo  $p$ ) el grado de significancia que ayudó a determinar la relación entre ambas variables y la prueba de Rho Spearman.

#### 4.3 Análisis inferencial

Según Severino et al. (2022) se aplicaron a las pruebas de normalidad, la cual facilita el reconocimiento de los test estadísticas más adaptados.

##### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: La gestión de rendimiento no se relaciona con la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.

H<sub>a</sub>: La gestión de rendimiento se relaciona con la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.

Tabla 9. Prueba de correlación entre gestión de rendimiento y capacitación laboral.

		Gestión de rendimiento	Capacitación laboral
Rho de Spearman	Gestión de rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	,414**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Fuente: Elaboración propia.

Acorde a la tabla 9, se pudo determinar que la relación entre ambas variables fue de (Rho=0,414), de un nivel de correlación positiva moderada, con p valor ,000 ( $p < 0,05$ ) por lo que se rechazó la hipótesis nula para proceder a aceptar la hipótesis alterna; por tal motivo confirmaron que ambas variables se relacionaron en una institución pública del presente año.

#### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: La planificación no se relaciona con la capacitación laboral de los elementos en el sector público, Lima 2023.

H<sub>a</sub>: La planificación se relaciona con la capacitación laboral de los empleados en el sector público, Lima 2023.

Tabla 10. Prueba de correlación entre la planificación y capacitación laboral.

		Planificación	Capacitación laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	,388**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 10, se determinó que el nivel de asociación entre la primera dimensión y la segunda variable, con una relación de (Rho=0,388) positiva baja, con p valor ,000 ( $p < 0,05$ ) rechazando así a la hipótesis nula y procediendo a aceptar la hipótesis alterna.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: El seguimiento no se relaciona con la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.

H<sub>a</sub>: El seguimiento se relaciona con la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.

Tabla 11. Prueba de correlación entre el seguimiento y la capacitación laboral.

			Seguimiento	Capacitación laboral
Rho de Spearman	Seguimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,346**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	,346**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

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

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 11, se ha podido determinar que el nivel de asociación entre seguimiento y capacitación laboral se mostró (Rho= 0,346), con nivel correlación positiva baja, con p valor ,002 ( $p < 0,05$ ) por lo tanto, se señaló dichos resultados tal cual iguales a la tabla 10.

## V. DISCUSIÓN

En base a los resultados alcanzados, según los métodos estadísticos que respondieron a los objetivos trazados en esta investigación, se procedió a comparar dicha información con los datos que los antecedentes nacionales y extranjeros presentaron, según los métodos estadísticos empleados por sus respectivos autores, con el objeto de detectar las coincidencias y discrepancias en dichos casos, de lo cual al hacer uso de la estadística inferencial se logró demostrar que la prueba de hipótesis general, llegando a obtener un ( $Rho = 0,414$ ), mostrando así que existe una correlación positiva moderada, con un Sig. Bilateral = 0,000 ( $p < 0,05$ ), por lo cual se rechazó la hipótesis nula, para así determinar que ambas variables se relacionaron y mostraron directamente proporcionales según el procesamiento estadístico.

La información citada discrepó con Granados (2021) quien, en su estudio, mediante el uso de la misma prueba hipótesis, descubrió que, existía una relación positiva alta ( $Rho = 0,722$ ) entre la motivación y el desempeño laboral que presentaron los miembros del sector obstetricia del centro de salud Víctor Ramos de Huaraz, porque en dicho caso se realizaron una aprobación por cada acierto que cada colaborador efectuaba dentro de la Institución, lo cual se pudo reflejar observando la buena atención que se le brindó a los pacientes. Por otro lado, los resultados a nivel general del estudio realizado, fueron diferentes a los de Flores (2020) quien en su investigación, descubrió que los miembros de una clínica privada de Lima revelaron una relación positiva alta ( $Rho = 0,772$ ) entre la calidad de vida y el desempeño laboral, porque el grado de significancia inferior a 0,05; lo cual se pudo demostrar cuando la investigadora fue testigo de que en la organización se respetaba los derechos de cada persona, lo cual ayudó a que pudieran cumplir con las labores que se les encomendaba como representante de dicho centro.

Los resultados alcanzados en la investigación tuvieron cierta similitud con el estudio de Villena (2022), obteniendo como resultado un ( $Rho = 0,595$ ), concluyéndose que existió una correlación positiva moderada, por lo que fue una relación directa y positiva entre ambas variables debido a que dicha entidad poseía una agenda, en la cual cada elemento tenía que cumplir con los cronogramas de tareas específicas

en forma periódicamente en su entidad. En ese mismo sentido, el caso investigado guardó semejanza con el estudio internacional de López (2020), quien encontró que en su caso existió una correlación positiva moderada ( $Rho=0,581$ ) entre ambas variables presentado por parte del personal técnico administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil y mediante la interpretación por parte de la escala de Pearson; es decir, que los elementos de dicho universo recibieron de manera regular cierta capacitación, con el objeto de que el personal pudiese optar un seguimiento sobre cada movimiento que realizaba en sus desempeños como administradores de dicho centro universitario. Además, el mencionado producto se diferenció con Tobar (2022), la cual indicó que, en su estudio, los participantes de su encuesta, presentaron una correlación positiva alta de ( $Rho=0,854$ ), esto fue producto de dicha organización que prevaleció el fortalecimiento de ciertas capacidades en las cuales se podía ejercitar ciertas técnicas de mejora continua en el factor humano a fin de lograr un óptimo desempeño productivo.

De la misma manera, en la primera hipótesis específica se logró alcanzar mediante una examen de contrastación entre la planificación y la segunda variable, llegando a obtenerse una baremación de ( $Rho=0,388$ ); mostrándose que existió una correlación positiva baja y con un Sig. Bilateral=0,000 ( $p < 0,05$ ); por tal motivo, se rechazó la hipótesis nula, y se procedió aceptar la hipótesis alterna. Dicho resultado numérico presentó discrepancia con Gerónimo (2019) quien en su estudio planteó como propósito determinar que la planificación se relaciona con la capacitación laboral, dando como resultado una correlación positiva muy baja de un ( $Rho=0,121$ ), concluyéndose que existió por parte de los empleados del área administrativa del INEN de Surquillo. Dichos resultados, se justificaron, porque durante la etapa de recopilación de datos, se observó que la institución no prestaba la capacitación necesaria en el área, y esto traía dificultades en dichos colaboradores, los cuales presentaban un bajo rendimiento, porque además de no recibir el conocimiento necesario, se sentían desmotivados y con bajo autoestima al saber que su rendimiento no era el esperado.

Estos resultados se encuentran sustentados en la teoría de la planificación en la cual, Sánchez, et al. (2019), explicaron que la planificación tuvo como proceso

asegurar el cumplimiento y la ejecución de actividades en función de la demanda y los recursos disponibles.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, en la cual se pudo descubrir que, existía una relación positiva baja de 0,346 en la escala de Pearson obtenida por parte de los 80 encuestados del organismo público. Dicho resultado discrepó con Vilcas (2019), presentó una relación positiva alta ( $Rho=0,790$ ) por parte de los empleados del sector universitario del U.N.E.G.V., Tal producto fue justificado, porque la autora, entendió que en dicha casa de estudios los colaboradores de dicho sector, demostraron estar bien entrenados, gracias a la organización en la cual se les capacitaba por ciertos períodos, los cuales pudieron reflejar en el desempeño de las tareas que realizaban de acuerdo a su puesto de trabajo. Continuando de igual forma, estudio presento un alcance diferente al ser comparado con García (2018), quien obtuvo como resultado una que en su caso existía una correlación positiva alta visible en un ( $Rho =0,894$ ), por parte de los 205 integrantes adscritos a una central termoeléctrica. La razón por la cual se obtuvo dicho resultado fue que, la central realizaba ciertas técnicas de instrumentos en donde se podía poner a prueba las destrezas que cada participante aludía, luego de recibir capacitaciones sobre los movimientos que se realizaban en las empresas eléctricas, lo cual hacía que la productividad sea positiva.

En tal sentido, tales resultados se ven respaldados en la teoría de Martínez (2021), quien aportó que el seguimiento no es otra cosa más que una serie de pasos consecutivos en los cuales se pudo lograr una explicación sobre los objetivos y métodos de adiestramiento empresarial. Esto mismo, se defendió con lo explicado en la teoría de la planificación, en donde León, et al. (2021), los cuales aseveraron que la capacitación es persistente en la mejora continua y necesaria para la formación profesional, cumpliendo así sus metas y objetivos de los planes operativos institucionales.

Además, para Carillo (2020), señaló que la gestión humana es una teoría relevante en estos tiempos, ya que el empleado público significó una pieza eficiente y efectiva en cada labor que se desempeña de acuerdo a sus horas trabajadas, es decir utilizó la gestión de tiempo de acuerdo a los objetivos establecidos para su puesto de trabajo, así como demostró un sentimiento de motivación, el cual inspiró confianza

para intercambiar ideas, decisiones y compromisos, con el objeto de alcanzar efectos positivos, como producto de un buen adiestramiento en la formación profesional. De la misma manera, Cuesta (2020), también reflejó la existencia por parte de los integrantes que conforman la administración estatal, en la cual cada uno conoce las estrategias más apropiadas para desempeñar sus destrezas y así generar una buena retroalimentación durante el proceso de trabajo. Finalmente, Salvador (2020), consideró la importancia del área de recursos humanos, puesto que ésta se encarga de alguna manera en motivar a cada miembro para que éste aplique sus habilidades y capacidades al momento de estar en actividad con los elementos de la organización. Se puede entender que el desarrollo de ciertas necesidades en dicha área depende mucho de cuán motivado pueda sentirse cada colaborador y mantener un equilibrio tanto profesional como teórico, cuando de desempeñar sus labores se trata, pues de esto se podrá determinar si existen resultados ideales o no en el bienestar de la Institución estatal.

De la misma, mediante los métodos estadísticos de las tablas cruzadas, se obtuvieron que del total de 80 integrantes que trabajaron en un sector público en Lima, sólo uno de los miembros señaló un nivel alto entre ambas variables, por otro lado, 9 colaboradores tuvieron un nivel medio y 70 mencionaron una baja capacitación laboral. De igual modo, se obtuvo los resultados entre la planificación y la segunda variable, sólo uno de los miembros señaló que tenía un nivel alto, 12 un nivel medio y 67 en nivel bajo. Así como en la última dimensión del seguimiento se precisaron el total de 73 personas en niveles: bajo y medio, y solo un trabajador afirmó un nivel alto. Dichos datos fueron opuestos con los de Correa (2018) quien, en su estudio, detectó que 42 personas manifestaron una relación en las variables de nivel medio por parte de los participantes de la Universidad Técnica de Machala, mientras que otras 108 personas revelaron medio alto y solo 123 plantearon nivel alto. Esto se debió a que en dicha entidad se pudo observar una buena gestión que desempeñaba del talento humano por parte de cada servidor académico.

Con respecto al producto alcanzado a nivel general en esta investigación, en los cuales se realizó una encuesta a los 80 miembros de una cierta entidad pública de Lima del presente año, y según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se pudo detectar que el grado de significancia entre la gestión de rendimiento y capacitación laboral

fue de 0,000; lo que significó que existió una relación entre ambas variables por parte de los integrantes mencionados. Este dato guardó semejanza con Castillo (2020), quien en su contexto tuvo como grado de libertad a 75 trabajadores técnicos de una industria metalmeccánica en Nuevo León, y mediante igual prueba estadística, se estimó que verificó una semejante relación de significancia entre ambas variables, por parte de la cantidad de elementos encuestados en su caso.

## VI. CONCLUSIONES:

### Primera:

De acuerdo al objetivo general, se concluye que si existe la relación entre la gestión de rendimiento y capacitación laboral, presenta una relación positiva moderada, , debido a que no siempre se cumplen estrategias en las que se pueda conocer bien la planificación, seguimiento, formación laboral y desarrollo personal que deberían trabajar, como en el caso estudiado, en se pudo observar, mediante la baremación de Rho Spearman, que ambas variables alcanzaron una relación de 0,414 por parte de los 80 integrantes de una Institución Pública de Lima.

### Segunda:

En base al primer objetivo específico alcanzado en este estudio, se concluye que, la relación entre la planificación y la capacitación laboral presentan una relación positiva baja, debido a que la empresa estatal, no muestra interés en tener un plan de trabajo estructurado y los entes humanos son los afectados por la falta de comunicación, sensibilización y además de no contar con un cronograma de planificación de la fijación de metas y compromisos laboral, dado a este resultado alcanzaron una relación de (Rho= 0,388) por parte de los 80 encuestados de un organismo del Estado.

### Tercera:

En base al segundo resultado específico alcanzado en esta investigación, concluye que, la relación entre el seguimiento y la capacitación laboral presenta una relación positiva baja mediante la prueba de (Rho 0,346), debido a que en la institución nacional muy pocas veces se realizan un monitoreo sobre el avance del cumplimiento de las metas del trabajador y tampoco generan técnicas de la motivación y oportunidades de mejora.

## VII. RECOMENDACIONES:

### Primera:

Al presidente ejecutivo de una institución peruana, se recomienda impulsar una capacitación laboral en forma mensual o trimestral de acuerdo a sus competencias y/o perfiles de puesto del capital humano, con la finalidad de lograr un mejor desempeño laboral y reforzar el desarrollo profesional mediante talleres, cursos, seminarios, diplomados y especializaciones en forma virtual y/o presencial a fin de fortalecer las capacidades de aprendizaje de cada colaborador, este aporte contribuirá en beneficio al servidor público a fin de contar con un óptimo rendimiento laboral y un éxito a la productividad pública en el Estado peruano.

### Segundo:

Al gerente general de un organismo estatal se solicita Implementar un área de “cultura organizacional”, donde permita crear una reforma integral, sistemática y ordenada, con la finalidad de dar a conocer el cronograma de tareas y actividades de la planificación, fortaleciendo nuevos modelos de gestión organizacional con el fin de desarrollar una cultura positiva, y que el personal se sienta comprometido, proactivo y motivado, este aporte sería relevante y coadyuvaría a brindar enfoques estratégicos en soluciones y conflictos mejorando eficientemente el rendimiento laboral de los servidores públicos.

### Tercero:

Al director general de administración de una entidad pública se recomienda fomentar la comunicación abierta a fin de que los funcionarios públicos accedan a expresar sus ideas, dejar el ausentismo, participar en las reuniones y eventos laborales, compartan su experiencia profesional, es decir se sientan motivados y logren identificar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, este aporte sería un óptimo resultado de mejora continua para contar con personal altamente calificado en el sector público.

## REFERENCIAS

- Autoridad Nacional de Servicio Civil -Resolución de Presidencia Ejecutiva N°299-2017-SERVIR-PE. Aprobar la guía para evaluar la capacitación a nivel de aplicación.  
<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res299-2017-SERVIR-PE.pdf>
- Autoridad Nacional de Servicio Civil -Resolución de Presidencia Ejecutiva N°257-2018-SERVIR-PE.  
<https://www.servir.gob.pe/gestion-del-rendimiento/gestion-del-rendimiento-2/metodologia/>.
- Autoridad Nacional de Servicio Civil SERVIR (2020). Formalizar la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión de Rendimiento del Servicio Civil - Resolución de Presidencia Ejecutiva N°0068-2020-SERVIR-PE.  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/formalizan-la-aprobacion-de-la-directiva-del-subsistema-de-g-resolucion-no-000068-2020-servir-pe-1880537-1>.
- Alaa, A., Van Breugel, B., Saveliev, E. S., & van der Schaar, M. (2022, June). How faithful is your synthetic data? sample-level metrics for evaluating and auditing generative models. In *International Conference on Machine Learning* (pp. 290-306). PMLR.  
<https://proceedings.mlr.press/v162/alaa22a.html>.
- Alva Valdiviezo, W. (2019). Ecoeficiencia: Nueva estrategia para la educación ambiental en instituciones educativas. ISSN 1994-1420, ISSN-e 1995-445X, Vol. 13, N°.2, 2019 (Ejemplar dedicado a: Abril-Junio), págs. 77-84  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099924>.
- Álvarez Viera, P. (2018) Cartilla Ética de la investigación, págs. 7.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Arteaga Prado, Y., & Silvera García, F. A. (2019). Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación de programas académicos para el desarrollo social. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 243-253.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310340X2019000200243](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310340X2019000200243).

- Artieda Rojas, J. R., Guarnizo Ponce, W. J., Caiza Vega, M. D. R., & Vayas Castro, G. S. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 149-156.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S252127372021000200149&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S252127372021000200149&script=sci_arttext).
- Arias Gonzales J.L., (2020) Métodos de Investigación Online - Herramientas digitales para recolectar datos. Libro electrónico primera edición setiembre 2020, 10.  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales\\_MetodosDeInvestigacionOnline\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf).
- Ávila, A. J. M., Bazán Suarez, A. K., Pacheco- Martínez, Z. K., Rivera Gonzaga, J. A., Zamarripa Calderón, J. E., & Cuevas Suárez, C. E. (2019). Research Designs. *Education and Health Scientific Bulletin Institute of Health Sciences Autonomous University of the State of Hidalgo* 8(15), 119-122.  
<https://doi.org/10.29057/icsa.v8i15.4908>.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908>
- Ayala-Ascencio (2020). Detalles del documento - Competencias interculturales: Impactos del taller “comunicando” en la sensibilidad intercultural de los docentes universitarios  
 Revista electrónica educare. Volumen 24, número 3, diciembre del 2020, páginas 1-17.  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85093976421&doi=10.15359%2fREE.24-3.18&partnerID=40&md5=fed1effe9a251e3e5c2a804f03675345>.
- Bergström, A., Stringer, C., Hajdinjak, M., Scerri, E. M., & Skoglund, P. (2021). Origins of modern human ancestry. *Nature*, 590(7845), 229-237.  
<https://www.nature.com/articles/s41586-021-03244-5>.
- Bixio, C. (2020). Cómo planificar y evaluar en el aula propuestas y ejemplos 10ºreimpresiones. Homosapiens Ediciones Buenos Aires print-Argentina.  
<https://archive.org/details/bixio-c.-como-planificar-y-evaluar-en-el-aula/page/146/mode/2up?view=theater>.

- Bonilla Jurado, D. M., Macero Méndez, R. M., & Mora Zambrano, E. R. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), 268-273.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S199086442018000300268](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442018000300268).
- Bocangel Weydert, W.G., Bocangel Marín G.A., Asensios Tarazona V., Piñan García J. H., Ramírez Reyes G., Pastrana Díaz N., Montesinos Chávez F. R., (2022). Gestión por indicadores: Operativización de un mapa estratégico bajo la filosofía de BSC. Año 2022. Atena Editora.  
[https://archive.org/details/gestion\\_202207/mode/2up?view=theater](https://archive.org/details/gestion_202207/mode/2up?view=theater)
- Camacho, B. (2022). Metodología de la investigación científica un camino fácil para recorrer para todos. Biblioteca Rambell. Colombia, pág.121(189).  
<https://archive.org/details/briceida-2008.-metodologia-de-la-investigacion-cientifica.-biblioteca-rambell/page/7/mode/2up>.
- Castillo Sarabia, J. C. (2020). Competencias clave que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmecánica en Nuevo León (Tesis de doctorado en Filosofía con especialidad en Administración, Universidad Autónoma de Nuevo León, México).  
<http://eprints.uanl.mx/19594/>.
- Carrillo Brito, J. (2020) y Guevara Piedra, W. J. Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador.  
<https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>.
- CEPAL (2019). Nueva edición del Anuario Estadístico de la CEPAL ofrece un conjunto de estadísticas regionales sobre los tres pilares de desarrollo.  
<https://www.cepal.org/es/comunicados/nueva-edicion-anuario-estadistico-la-cepal-ofrece-un-conjunto-estadisticas-regionales>.
- Cortés Cabrera J. (2019). La Administración de Empresas. Una perspectiva desde el profesional manteísta hacia el futuro. Editorial Universitaria San Mateo. Bogotá-Colombia.  
<https://archive.org/details/9786289572506/mode/2up>.
- Correa Anchundia, W. E. (2018). Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de

- Machala (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.).  
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28299/1/37%20GTH.pdf>
- Cuesta, S. (2020). Gestión del talento humano y el conocimiento. Segunda Edición ECOE Ediciones Cuba.  
<https://filepursuit.com/file/14470352--PD-Libros-Gestion-del-talento-humano-y-del-conocimiento-pdf/>
- Delgado, B., Palacios W. y Vergel, M. (2021) La capacitación laboral como herramienta del mejoramiento empresarial. Revista Boletín Redipe 10(6): 305-317.  
[https://www.researchgate.net/publication/352675210\\_La\\_capacitacion\\_laboral\\_como\\_herramienta\\_de\\_mejoramiento\\_empresarial](https://www.researchgate.net/publication/352675210_La_capacitacion_laboral_como_herramienta_de_mejoramiento_empresarial)
- Diario Gestión. (2019) Estado impulsó por dos días la gestión de RR.HH.  
<https://gestion.pe/publirreportaje/estado-impulso-por-dos-dias-la-gestion-de-rrhh-noticia/>
- Diéguez M., Cares C. (2019). Comparación de dos enfoques cuantitativos para seleccionar controles de la información. Revista ibérica de sistemas y tecnologías de la información. Junio 2019. Risti N°32.  
<https://www.proquest.com/openview/2ff85ff5db9460bfae9c90ffd4b419d2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>.
- Esteban Nieto, N. T., (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzman.  
<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>.  
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>.
- Freixas, Flores, M. D.R. (2022) Artículo Unidad 3. El análisis y la interpretación de la información. Escuela Nacional de Trabajo Social.  
[http://repositoriogeneral.unam.mx/app/webroot/digitalResourcesFiles/425/863\\_2015-08-24\\_200126.117751/6%20Investigaci%C3%B3n%20Social%20II%20U3.pdf](http://repositoriogeneral.unam.mx/app/webroot/digitalResourcesFiles/425/863_2015-08-24_200126.117751/6%20Investigaci%C3%B3n%20Social%20II%20U3.pdf).
- Flores Paucar, M. L. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/51004>.

- Gamboa G., M. E. (2022). Statistical measurement scales. *Didasc@lia: didactics and education* ISSN 2224-2643, 13(1), 341-366.Cuba.  
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1327/1376>.
- García, B. R. T. (2018). Gestión laboral: un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso Central Termoeléctrica de Ciclo Combinado.  
<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>.
- Gerónimo Farfán, E. L. (2019). Gestión de la capacitación y rendimiento del personal administrativo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo 2019.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39320>.
- Granados Reyes, Y. S. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de ginecoobstetricia hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz,2020.  
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4891>.  
[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4891/T033\\_46106851\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4891/T033_46106851_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández & Mendoza (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Heredia Llatas, F.D., Montenegro Camacho, L., Montenegro Camacho, L. A., (2019). Awareness program for the conservation and setting up of the real estate heritage in the district of Lambayeque, 2019. Article *universidad y sociedad* volumen12, número 3, 2020, Páginas 210-217.Universidad de Cienfuegos, Carlos Rafael Rodriguez.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100886670&origin=inward&txGid=32ceca32fd8f8736b636c1b37ba2a11d>
- Hidalgo, B. L. R., & Rivera, V. O. (2019). Pedagogical leadership of principals and teacher performance. *Lex: Magazine of the faculty of law and political science of the peruanas*, 17(23), 361-376.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6995222>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). Libro Estado de la población peruana 2020.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1743/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1743/Libro.pdf).

Kang, H. (2021). Sample size determination and power analysis using the G\* Power software. *Journal of educational evaluation for health professions*, 18.

<https://synapse.koreamed.org/articles/1149215>.

Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251-259.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/20479700.2018.1453969>.

León-Ramentol, C. C., Menéndez-Cabezas, A., Rodríguez-Socarrás, I. P., García González, M. C., Quesada Leyva, L., & Quintana Verdecia, E. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *Edumecentro*, 13(2), 19-32

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S207728742021000200019](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742021000200019).

López, N., (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Cohorte 2018-2020.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Machuca, F. (2022) 8 técnicas de recolección de datos: descubre un mundo más allá de la encuesta.

<https://www.crehana.com/blog/transformacion-digital/tecnicas-recoleccion-de-datos/>

Martínez García, R. T. (2021). Implementación de Sistema de Gestión de Calidad y Seguimiento al desempeño docente en un Instituto peruano. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 634-646.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S261679642021000300634&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S261679642021000300634&script=sci_arttext).

Martínez, J. (2019) El proceso de elaboración y validación de un instrumento de medición documental. Archivo recuperado de. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/226/226955004/html/>.

- Martel, Z., Rojas, C., Beraun, Q., Piñan, C., Perales, F., Flores, V. y Pozo, P. (2023) Rotación del personal y desempeño laboral en una institución estatal peruana. Editora Atena. pág.12.  
<https://archive.org/details/rotacion-del-personal-y-desempeno-laboral-en-una-institucion-estatal-peruana/page/11/mode/2up>.
- Marrero Silva H., Ortiz Torres E., & Proenza Garrido Y. (2019). La creatividad en la formación laboral de los profesionales de la educación. *Opuntia Brava*, 11(2), 54-69. Recuperado a partir de <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/741>
- Maxwell, J. A. (2021). Why qualitative methods are necessary for generalization. *Qualitative Psychology*, 8(1), 111.  
<https://psycnet.apa.org/record/2020-36022-001>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2017). Capacitación laboral.  
<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/capacitacion-laboral/>.
- Ministerio de Educación (2020). La Gestión pública para funcionarias y funcionarios que trabajan con población joven. Editado por Senaju. pág. 47.  
<https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2020/09/Gu%C3%ADa-de-Gesti%C3%B3n-p%C3%BAblica.pdf>.
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021)., Evaluation of procedures used to determine the population and sample in postgraduate reserarch papers. *Challenges*. 12(1), 50-57.  
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>.  
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>.
- Narváez, M (2023) Validez y Confiabilidad. Artículo recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-confiabilidad-en-la-investigacion/>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. OCDE, 2019. Estrategia de Competencias de la OCDE 2019. Edición 21 Fundación <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>.
- Organización de las Naciones Unidas (2019). Revista Mirada Global Historias Humanas. Noticias ONU.

<https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. D. P. (2021).

Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext).

Pallauta, J. D., Gea, M. M., Batanero, C., & Arteaga, P. (2022). Meaning of the Statistical table in Spanish textbooks for secondary education. *Bolema: Buletin of Mathematical*, 35, 1803-1824.

<https://www.scielo.br/j/bolema/a/7MtPTYMQwR49jCcSQsMBRZx/?lang=es>

Posso Pacheco, R.J., & Bertheau, E.L. (2020). Validity and reliability of the human determining instrument in the implementation of the physical education curriculum.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23885/1/20%20POSSO%20V ALIDEZ%20Y%20CONFIABILIDAD.pdf>.

Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calculate the reliability of a questionnaire or scale using SPSS: Cronbach's alpha coefficient. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13.

<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>.

<https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048/31484>.

Sánchez-Otero, M., Caridad-Faria, M., Garizabal-Donado, M., & Hernández-Palma, H. (2019). Organizaciones Solidarias Creadas por población vulnerable: un estudio de su planificación y gestión interna. *Información tecnológica*, 30(2), 95-102.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642019000200095&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642019000200095&script=sci_arttext).

Santos, G., Geraldo, C. y Tito, H. (2022). Metodologías y herramientas de investigación científica. Editora Atena Brasil. pág.36 (182).

[https://archive.org/details/metodologia\\_202203/page/n35/mode/2up](https://archive.org/details/metodologia_202203/page/n35/mode/2up)

Salvador-Ferrer, C.M. (2020) Motivación de logros y metas en la vida: Rol del mediador de la inteligencia emocional. Editorial Universidad de Almería España.

<https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/3317/4480>

DOI: 10.25115/ejrep. v19i53.3317

Severino-González, P., Sarmiento-Peralta, G., Villar-Olaeta, J., & Ramírez-Molina, R. I. (2022). Socially responsible sustainable consumption: the case of university students from a city in Peru. *University*, 15(1), 219-230.).

<https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718->

[50062022000100219&script=sci\\_arttext#aff1](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000100219&script=sci_arttext#aff1).

Severino-González, P., Acuña-Moraga, O., Yévenes-Jara, J., Chandía-Arco, M., Villalobos-Antúnez, J., Arenas-Torres, F., & Salcedo-Muñoz, V. (2022).

Corporate social responsibility and wine consumers: Perception in times of pandemic in Chile., *interscience* 47(10), 447-455.

[http://interciencia.net/wpcontent/uploads/2022/10/05\\_6937\\_Com\\_Severino\\_v47n10\\_9.pdf](http://interciencia.net/wpcontent/uploads/2022/10/05_6937_Com_Severino_v47n10_9.pdf).

Tamm, M. (2018). Training and changes in job Tasks. *Economics of Education Review*, 67,137-147.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272775718302231>

Tamayo y Silva, 2023 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>.

Tobar D. E. R. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales.

[http://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2102/1/Articulo\\_2\\_Enfoques\\_N22V6.pdf](http://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2102/1/Articulo_2_Enfoques_N22V6.pdf).

Vásquez, S. P. F., & Lira, L. A. N. (2021). Gestión por procesos en el marco de la Modernización de la Gestión Pública en el Perú. *Alpha Centauri*, 2(3), 140-164.

<http://www.journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/54>

Vicencio Leyton, O. (2018). La investigación en las ciencias sociales. 2da Edición México. Editorial Trillas.

<https://archive.org/details/vicencio-leyton-omar-2018-la-investigacion-en-las-ciencias-sociales.-mexico-trillas-2a-ed/page/n3/mode/2up>.

- Villena Suclupe, J. M. (2022). Gestión del rendimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de una entidad del estado–Lima, 2021.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86436>.
- Vilcas Tacsá, I. R. (2019). La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018.  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3313>  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI\\_53027421ee4a32c38280e6d3b8806dfe/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_53027421ee4a32c38280e6d3b8806dfe/Details).
- Westreicher, G. (2020). Método.  
<https://economipedia.com/definiciones/metodo.html>.
- Zheng, X. (2021). Data Collection in Quantitative Research. In *Research Methods for Student Radiographers* (pp. 79-92). CRC Press.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9780367559311-6/data-collection-quantitative-research-xiaoming-zheng>.

ANEXOS

**ANEXOS**
**Anexo 1: Matriz de consistencia**

<b>Matriz de consistencia</b>								
<b>Título:</b> Gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023								
<b>Alumna:</b> Melendez Araujo Zoila Sonia								
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable 1: Gestión de rendimiento</b>			<b>Variables e indicadores</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación existe entre gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> (a) ¿Cuál es la relación entre la planificación y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023?</p> <p>(b) ¿Cuál es la relación entre el seguimiento y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> (a) Determinar la relación entre la planificación y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023. (b) Determinar la relación entre el seguimiento y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre la gestión de rendimiento y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> (a) Existe relación entre la planificación y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023. (b) Existe relación entre el seguimiento y la capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.</p>	<b>Variable 1: Gestión de rendimiento</b>					
			Planificación	Cronograma de trabajo	1,2,3,4,5.	Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Bajo 20 - 46 Medio 47 - 73 Alto 74 - 100	
				Comunicación y Sensibilización	6,7,8,9,10.			
				Fijación de metas y compromisos	11,12,13,14,15.			
			Seguimiento	Evaluación	16,17,18.			
				Motivación	19,20.			
			<b>Variable 2: Capacitación laboral</b>					
								<b>Variable 2: Capacitación laboral</b>
								<b>Variable 2: Capacitación laboral</b>
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
Formación Laboral	Orientación	1,2,3,4,5.	Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Bajo 20 - 46 Medio 47 - 73 Alto 74 - 100				
		Competitividad			6,7,8,9,10.			
Desarrollo Profesional	Aprendizaje	11,12,13,14,15						
		Aplicación	16,17,18,19,20.					

Nivel – diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Muestra</b></p> <p>80 trabajadores administrativos vinculados al proceso de gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión de rendimiento Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Capacitación laboral Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Presentación de tablas y figuras</p> <p><b>Inferencial:</b></p> <p>Contrastación de hipótesis Mediante el estadístico Rho de Spearman</p>

### Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Matriz de Operacionalización de Variables					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de rendimiento	Es una herramienta que permitió reconocer, valorar y fomentar la contribución de los servidores públicos a fin de mejorar su nivel de desempeño en sus perfiles de puestos de trabajo y como resultado, lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Presidencia Ejecutiva N°0068-2020-SERVIR-PE).	El instrumento para medir la gestión de rendimiento se centra en las dimensiones planificación y seguimiento.	Planificación	Cronograma de trabajo	Escala Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5= Siempre
				Comunicación y sensibilización	
				Fijación de metas y compromisos	
			Seguimiento	Evaluación	
Motivación					
Capacitación Laboral	La capacitación es un proceso constante de crecimiento en el desarrollo profesional que permitió potenciar sus habilidades e innovar nuevos conocimientos en el óptimo desempeño en las actividades empresariales, sociales, culturales y administrativas. Delgado et al. (2021)	El instrumento para medir la capacitación laboral se centra en las dimensiones formación laboral y desarrollo profesional.	Formación Laboral	Orientación	Escala Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5= Siempre
				Competitividad	
			Desarrollo profesional	Aprendizaje	
				Aplicación	

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### **Cuestionario de Gestión de Rendimiento**

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre la gestión rendimiento.

**Instrucciones:** Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con ( X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada **será confidencial** y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar. Gracias por su valiosa colaboración.

Escala de Likert:				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones /Ítems		Escala de valoración				
<b>Dimensión 1: Cronograma de trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Cree usted que el cronograma de trabajo ayuda a supervisar y controlar las tareas organizacionales en el sector público, Lima 2023.					
2	Considera usted que los trabajadores del sector público utilizan cronogramas de trabajo para el desarrollo de las actividades anuales.					
3	Considera usted que el incumplimiento de los cronogramas de actividades genera inconformidades y mala imagen con los clientes en el sector público Lima 2023.					
4	Cree usted que un cronograma de trabajo asegura el cumplimiento y la ejecución de tareas en el sector público, Lima 2023.					
5	Considera usted los objetivos institucionales como éxito organizacional en el sector público, Lima 2023.					
<b>Dimensión 1: Comunicación y sensibilización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Existe una comunicación y sensibilización sobre la gestión de rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					

7	Cree usted que sensibilizar es un método inductivo para los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
8	Cree usted que en el sector público la comunicación y sensibilización es constante.					
9	Considera usted que la comunicación y sensibilización es una herramienta eficaz para concienciar al ciudadano en sector público, Lima 2023.					
10	Considera usted que la comunicación y sensibilización es importante para el trabajo en equipo de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
<b>Dimensión 1: Fijación de metas y compromisos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Se cumple con la fijación de metas y compromisos en el ciclo de la gestión de rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
12	Considera usted que la fijación de metas y compromisos permite el monitoreo sobre el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
13	Cree usted que las metas muy definidas y cuantificables permitan un mejor rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
14	Cree usted que la fijación de metas y compromisos son retos y desafíos estratégicos de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
15	Considera usted que la fijación de metas y compromisos repercuta en la productividad laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
<b>Dimensión 2: Evaluación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Cree usted que existe una evaluación para determinar la gestión de rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
17	Considera usted que la etapa de seguimiento permite la retroalimentación en desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
18	El seguimiento permite establecer hábitos encaminados a mejorar la eficiencia de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
<b>Dimensión 2: Motivación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Los ascensos permiten un progreso de motivación sobre el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
20	Cree usted que los trabajadores altamente motivados logren un mejor desempeño laboral en el sector público, Lima 2023.					

### Cuestionario de Gestión de Capacitación

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre la gestión capacitación.

**Instrucciones:** Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con ( X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada **será confidencial** y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar. Gracias por su valiosa colaboración.

Escala de Likert:				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones /ítems		Escala de valoración				
<b>Dimensión 3: Orientación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Las calificaciones que he recibido fortalecen mis competencias en el sector público, Lima 2023.					
22	Las capacitaciones recibidas en la Institución facilitan mi desempeño laboral en el sector público, Lima 2023.					
23	Considera usted, que la orientación es de suma importancia para la gestión pública y ésta sea utilizada en el sector público, Lima 2023.					
24	Cree usted, que una orientación adecuada permite alcanzar sus objetivos y metas de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
25	Soy eficiente y proactivo en mis funciones a fin de orientar a mis compañeros de trabajo en el sector público, Lima 2023.					
<b>Dimensión 3: Competitividad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	Considera usted, que la competitividad en la gestión de capacitación permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
27	Cree usted, que la calidad es un elemento fundamental ante el mercado de competitividad sobre la gestión de capacitación en el sector público, Lima 2023.					

28	El nivel de la competitividad laboral, permite fortalecer resultados eficientes en el sector público, Lima 2023.					
29	Considero que una buena competitividad laboral me permite seguir fortaleciendo mis capacidades en el sector público, Lima 2023.					
30	La competitividad laboral permite tener un mayor rendimiento y productividad en el sector público, Lima 2023.					
<b>Dimensión 4: Aprendizaje</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31	Considera usted que la capacitación aumenta mi rol de aprendizaje en el sector público, Lima 2023.					
32	El constante aprendizaje permite contar con habilidades, valores y creencias en el sector público, Lima 2023.					
33	Considera usted que el aprendizaje es la mejora continua en el desarrollo profesional de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
34	El aprendizaje es de suma importancia para el desarrollo profesional de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
35	El aprendizaje permite un gran aumento de confianza en uno mismo para desarrollar y emprender nuevos retos laborales en el sector público, Lima 2023.					
<b>Dimension 4: Aplicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
36	Considera usted que la eficiencia y la eficacia se aplica a los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
37	Considera usted que la práctica y el aprendizaje se aplica en el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
38	Considera usted la estabilidad laboral a fin de aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
39	Considera usted las medidas que se toman para mejorar el desempeño laboral que no cumplen con los estándares de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.					
40	Considera usted que la norma de la ley servir es aplicable en todas las entidades públicas del Estado.					

Anexo 4: Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos certificado de validez de contenido del instrumento que se mide el compromiso organizacional.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

*Recibido conforme*  
*A Julca Santos*  
*DNI 42888155*  
*Araceli Milagros*  
*Julca Santos*  
*23/5/23*

Señorita: **ARACELI MILAGROS JULCA SANTOS**  
Presente  
Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la Sede Lima Norte, con código de alumno N° 7000825316 del periodo 2023-01, requiero validar el Instrumento con el cual recogeré la Información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación. El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de Rendimiento y Capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente

  
Zolla Soñia Melendez Araujo  
DNI 08673225  
Firma



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre rendimiento". La evaluación del instrumento 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:	ARACELI MILAGROS JULCA SANTOS		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )	
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )	
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	UNIDAD DE LOGÍSTICA		
Institución donde labora:	INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre gestión de rendimiento.
Autora:	Zolla Sonia Melendez Araujo (2023)
Procedencia:	Perú - Lima
Administración:	Personal técnico administrativo y profesionales de las Unidades de Financiera, Logística y Administración Documentaria y Archivo.
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector Público Lima 2023
Significación:	El cuestionario está compuesto por 2 dimensiones, 5 indicadores y 20 ítems. El objetivo es determinar la relación entre la gestión de rendimiento y la capacitación laboral en sector público Lima 2023.

### 4. Soporte teórico

Es una herramienta que permite reconocer, valorar y fomentar la contribución de los servidores públicos a fin de mejorar su nivel de desempeño en sus perfiles de puestos de trabajo y como resultado, lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Presidencia Ejecutiva N°0068-2020-SERVIR-PE).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de rendimiento	Planificación	Es un proceso de mecanismos a fin de permitir alcanzar una futura gestión administrativa para el cumplimiento de las tareas y/o actividades desarrolladas en ámbito laboral
	Seguimiento	Es una etapa que se encuentra dentro del ciclo de la gestión de rendimiento que permitió monitorear el avance del cumplimiento de objetivos y compromisos.

**6. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cuestionario sobre el Gestión de Rendimiento elaborado por Servir en el año 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem pueda 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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del Instrumento: Gestión de Rendimiento.

- Primera dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: El cumplimiento de los objetivos y metas, la comunicación efectiva en el talento humano y la fijación de metas y compromisos institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cronograma de trabajo	1.Cree usted que el cronograma de trabajo ayuda a supervisar y controlar las tareas organizacionales en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	2.Considera usted que los trabajadores del sector público utilizan cronogramas de trabajo para el desarrollo de las actividades anuales.	4	4	4	
	3.Considera usted que el incumplimiento de los cronogramas de actividades genera inconformidades y mala imagen con los clientes en el sector público Lima 2023.	4	4	4	
	4.Cree usted que un cronograma de trabajo asegura el cumplimiento y la ejecución de tareas en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	5.Considera usted los objetivos institucionales como éxito organizacional en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Comunicación y Sensibilización	6.Existe una comunicación y sensibilización sobre la gestión de rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	7.Cree usted que sensibilizar es un método inductivo para los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	8.Cree usted que en el sector público la comunicación y sensibilización es constante.	4	4	4	
	9.Considera usted que la comunicación y sensibilización es una herramienta eficaz para concientizar al ciudadano en sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	10.Considera usted que la comunicación y sensibilización es importante para el trabajo en equipo de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Fijación de metas y compromisos	11.Se cumple con la fijación de metas y compromisos en el ciclo de la gestión de rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Fijación de metas y compromisos	12.Considera usted que la fijación de metas y compromisos permite el monitoreo sobre el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	13.Cree usted que las metas muy definidas y cuantificables permitan un mejor rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	14.Cree usted que la fijación de metas y compromisos son retos y desafíos estratégicos de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	15.Considera usted que la fijación de metas y compromisos repercute en la productividad laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Seguimiento
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo es evaluar periódicamente para lograr el desempeño profesional del trabajador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	16.Cree usted que existe una evaluación para determinar la gestión de rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	17.Considera usted que la etapa de seguimiento permite la retroalimentación en desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	18.El seguimiento permite establecer hábitos enoaminados a mejorar la eficiencia de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Motivación	19.Los ascensos permiten un progreso de motivación sobre el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	20.Cree usted que los trabajadores altamente motivados logren un mejor desempeño laboral en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	

Firma del evaluador  
DNI  
Nombres y Apellidos

*A. Julia*  
DNI 48888435  
Arauki N. Julia Santos



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de capacitación laboral". La evaluación del instrumento 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:	ARACELI MILAGROS JULCA SANTOS	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	UNIDAD DE LOGÍSTICA	
Institución donde labora:	INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala Cuestionario de capacitación laboral
Autora:	Zolla Sonia Melendez Araujo
Procedencia:	Lima -Perú
Administración:	Personal técnico administrativo y profesionales de las Unidades de Financiera, Logística y Administración Documentaria y Archivo
Tiempo de aplicación:	17 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector Público Lima 2023
Significación:	La escala está compuesta por 2 dimensiones, 4 indicadores y 20 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar los conocimientos profesionales.

### 4. Soporte teórico

Arteaga (2019) consideró el desarrollo con la actualización de la formación profesional adquiriendo conocimientos, nuevas tendencias de impacto a fin lograr un óptimo desempeño de eficiencia y productividad laboral.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación laboral	Formación laboral	Es un proceso de adquirir conocimientos y estrategias a fin de mejorar su desempeño laboral.
	Desarrollo profesional	Es la identificación de crecimiento y mejora en lo profesional adquiriendo conocimientos valorables orientado al desarrollo de las capacidades.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de capacitación elaborado por Artesaga en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Capacitación laboral

• Primera dimensión: Formación Laboral

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo es orientar, monitorear y lograr la productividad de la participación de los trabajadores en los programas de capacitación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	21. Las calificaciones que he recibido fortalecen mis competencias en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	22. Las capacitaciones recibidas en la Institución facilitan mi desempeño laboral en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	23. Considera usted, que la orientación es de suma importancia para la gestión pública y ésta sea utilizada en los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	24. Cree usted, que una orientación adecuada permite alcanzar sus objetivos y metas de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	25. Soy eficiente y proactivo en mis funciones a fin de orientar a mis compañeros de trabajo en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Competitividad	26. Considera usted, que la competitividad en la gestión de capacitación permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	27. Cree usted, que la calidad es un elemento fundamental ante el mercado de competitividad sobre la gestión de capacitación en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	28. El nivel de la competitividad laboral, permite fortalecer resultados eficientes en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	29. Considero que una buena competitividad laboral me permite seguir fortaleciendo mis capacidades en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	30. La competitividad laboral permite tener un mayor rendimiento y productividad en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo es lograr el desarrollo profesional de acuerdo a sus competencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	31. Considera usted que la capacitación aumenta mi nivel de aprendizaje en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	32. El constante aprendizaje permite contar con habilidades, valores y creencias en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	33. Considera usted que el aprendizaje es la mejora continua en el desarrollo profesional de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	34. El aprendizaje es de suma importancia para el desarrollo profesional de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	35. El aprendizaje permite un gran aumento de confianza en uno mismo para desarrollar y emprender nuevos retos laborales en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Aplicación	36. Considera usted que la eficiencia y la eficacia se aplica a los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	37. Considera usted que la práctica y el aprendizaje se aplica en el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	38. Considera usted la estabilidad laboral a fin de aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	39. Considera usted las medidas que se toman para mejorar el desempeño laboral que no cumplen con los estándares de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	40. Considera usted que la norma de la ley servir es aplicable en todas las entidades públicas del Estado.	4	4	4	

  
 Firmado por:  
 DNI:  
 Nombres y Apellidos:  
 DNI 4888445  
 Arnoldo M. Julio Sanchez

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
JULCA SANTOS, ARACELI MILAGROS DNI 43888435	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b> <b>Fecha de diploma: 21/09/20</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/09/2018 Fecha egreso: 19/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
JULCA SANTOS, ARACELI MILAGROS DNI 43888435	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN</b> <b>Fecha de diploma: 18/12/15</b> Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>
JULCA SANTOS, ARACELI MILAGROS DNI 43888435	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> <b>Fecha de diploma: 30/09/2014</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3830, de lunes a



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Recibido Conforme  
23/05/2023  
Cecilia Clavo Rodriguez  
DNI 09784249

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: **CECILIA CLAVO RODRIGEZ**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la Sede Lima Norte, con código de alumno N° 7000825316 del periodo 2023-01, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de Rendimiento y Capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente

Zolla Sonia Melendez Araujo

DNI 08673225

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Cuestionario sobre rendimiento". La evaluación del instrumento 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:	CECILIA CLAVO RODRIGUEZ	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	UNIDAD FINANCIERA	
Institución donde labora:	INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre gestión de rendimiento.
Autor:	Zolla Sonia Melendez Araujo (2023)
Procedencia:	Perú - Lima
Administración:	Personal técnico administrativo y profesionales de las Unidades de Financiera, Logística y Administración Documentaria y Archivo.
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector Público Lima 2023
Significación:	El cuestionario está compuesto por 2 dimensiones, 5 indicadores y 20 ítems. El objetivo es determinar la relación entre la gestión de rendimiento y la capacitación laboral en sector público Lima 2023.

### 4. Soporte teórico

Es una herramienta que permite reconocer, valorar y fomentar la contribución de los servidores públicos a fin de mejorar su nivel de desempeño en sus perfiles de puestos de trabajo y como resultado, lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Presidencia Ejecutiva N°0088-2020-SERVIR-PE).



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de rendimiento	Planificación	Es un proceso de mecanismos a fin de permitir alcanzar una futura gestión administrativa para el cumplimiento de las tareas y/o actividades desarrolladas en ámbito laboral.
	Seguimiento	Es una etapa que se encuentra dentro del ciclo de la gestión de rendimiento que permitió monitorear el avance del cumplimiento de objetivos y compromisos.

**5. Presentación de instrucciones para el Juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cuestionario sobre el Gestión de Rendimiento elaborado por Servir en el año 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los Items según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Gestión de Rendimiento.

• Primera dimensión: Planificación

• Objetivos de la Dimensión: El cumplimiento de los objetivos y metas, la comunicación efectiva en el talento humano y la fijación de metas y compromisos institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cronograma de trabajo	1. Cree usted que el cronograma de trabajo ayuda a supervisar y controlar las tareas organizacionales en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	2. Considera usted que los trabajadores del sector público utilizan cronogramas de trabajo para el desarrollo de las actividades anuales.	4	4	4	
	3. Considera usted que el incumplimiento de los cronogramas de actividades genera incómodos y mala imagen con los clientes en el sector público Lima 2023.	4	4	4	
	4. Cree usted que un cronograma de trabajo asegura el cumplimiento y la ejecución de tareas en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	5. Considera usted los objetivos institucionales como éxito organizacional en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	6. Existe una comunicación y sensibilización sobre la gestión de rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Comunicación y Sensibilización	7. Cree usted que sensibilizar es un método inductivo para los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	8. Cree usted que en el sector público la comunicación y sensibilización es constante.	4	4	4	
	9. Considera usted que la comunicación y sensibilización es una herramienta eficaz para concienciar al ciudadano en sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	10. Considera usted que la comunicación y sensibilización es importante para el trabajo en equipo de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	11. Se cumple con la fijación de metas y compromisos en el ciclo de la gestión de rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Fijación de metas y compromisos

12. Considera usted que la fijación de metas y compromisos permite el monitoreo sobre el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
13. Cree usted que las metas muy definidas y cuantificables permitan un mejor rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
14. Cree usted que la fijación de metas y compromisos son retos y desafíos estratégicos de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
15. Considera usted que la fijación de metas y compromisos repercute en la productividad laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Seguimiento

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo es evaluar periódicamente para lograr el desempeño profesional del trabajador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	16. Cree usted que existe una evaluación para determinar la gestión de rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	17. Considera usted que la etapa de seguimiento permite la retroalimentación en desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	18. El seguimiento permite establecer hábitos encaminados a mejorar la eficiencia de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Motivación	19. Los ascensos permiten un progreso de motivación sobre el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	20. Cree usted que los trabajadores altamente motivados logren un mejor desempeño laboral en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	

Firma del evaluador  
DNI  
Nombres y Apellidos

09784219  
Cecilio Clavo Rodríguez



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de capacitación laboral". La evaluación del instrumento 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:	CECILIA CLAVO RODRIGUEZ		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	UNIDAD FINANCIERA		
Institución donde labora:	INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala Cuestionario de capacitación laboral
Autora:	Zoila Sonia Melendez Araujo
Procedencia:	Lima -Perú
Administración:	Personal técnico administrativo y profesionales de las Unidades de Financiera, Logística y Administración Documentaria y Archivo
Tiempo de aplicación:	17 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector Público Lima 2023
Significación:	La escala está compuesta por 2 dimensiones, 4 indicadores y 20 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar los conocimientos profesionales.

### 4. Soporte teórico

Arteaga (2019) consideró el desarrollo con la actualización de la formación profesional adquiriendo conocimientos, nuevas tendencias de impacto a fin lograr un óptimo desempeño de eficiencia y productividad laboral.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación laboral	Formación laboral	Es un proceso de adquirir conocimientos y estrategias a fin de mejorar su desempeño laboral.
	Desarrollo profesional	Es la identificación de crecimiento y mejora en lo profesional adquiriendo conocimientos valorables orientado al desarrollo de las capacidades.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de capacitación elaborado por Arteaga en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Capacitación laboral

- Primera dimensión: Formación Laboral
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo es orientar, monitorear y lograr la productividad de la participación de los trabajadores en los programas de capacitación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	21. Las calificaciones que he recibido fortalecen mis competencias en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	22. Las capacitaciones recibidas en la Institución facilitan mi desempeño laboral en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	23. Considera usted, que la orientación es de suma importancia para la gestión pública y ésta sea utilizada en los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	24. Cree usted, que una orientación adecuada permite alcanzar sus objetivos y metas de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	25. Soy eficiente y proactivo en mis funciones a fin de orientar a mis compañeros de trabajo en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Competitividad	26. Considera usted, que la competitividad en la gestión de capacitación permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	27. Cree usted, que la calidad es un elemento fundamental ante el mercado de competitividad sobre la gestión de capacitación en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	28. El nivel de la competitividad laboral, permite fortalecer resultados eficientes en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	29. Considero que una buena competitividad laboral me permite seguir fortaleciendo mis capacidades en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	30. La competitividad laboral permite tener un mayor rendimiento y productividad en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	

Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

- Objetivos de la Dimensión: El objetivo es lograr el desarrollo profesional de acuerdo a sus competencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	31. Considera usted que la capacitación aumenta mi nivel de aprendizaje en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	32. El constante aprendizaje permite contar con habilidades, valores y creencias en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	33. Considera usted que el aprendizaje es la mejora continua en el desarrollo profesional de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	34. El aprendizaje es de suma importancia para el desarrollo profesional de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	35. El aprendizaje permite un gran aumento de confianza en uno mismo para desarrollar y emprender nuevos retos laborales en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Aplicación	36. Considera usted que la eficiencia y la eficacia se aplica a los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	37. Considera usted que la práctica y el aprendizaje se aplica en el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	38. Considera usted la estabilidad laboral a fin de aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	39. Considera usted las medidas que se toman para mejorar el desempeño laboral que no cumplen con los estándares de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	40. Considera usted que la norma de la ley serviría aplicable en todas las entidades públicas del Estado.	4	4	4	

Firma del evaluador  
DNI  
Nombres y Apellidos

  
097 84227  
Cecilio Claro Rodríguez

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CLAVO RODRIGUEZ, CECILIA DNI 09784219	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 05/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 18/03/2018 Fecha egreso: 09/08/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
CLAVO RODRIGUEZ, CECILIA DNI 09784219	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 30/05/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
CLAVO RODRIGUEZ, CECILIA DNI 09784219	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 09/01/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Recibi. conforme  
23/5/23

  
Gilmar Joel Murillo Steer

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: **GILMAR JOEL MURILLO STEER**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la Sede Lima Norte, con código de alumno N° 7000825316 del periodo 2023-01, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de Rendimiento y Capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente



Zoila Sonia Melendez Araujo

DNI 08673225

Firma



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre rendimiento". La evaluación del instrumento 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:	GILMAR JOEL MURILLO STEER
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Sociol ( ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	UNIDAD FINANCIERA
Institución donde labora:	INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre gestión de rendimiento.
Autora:	Zolla Sonia Melendez Araujo (2023)
Procedencia:	Perú - Lima
Administración:	Personal técnico administrativo y profesionales de las Unidades de Financiera, Logística y Administración Documentaria y Archivo.
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector Público Lima 2023
Significación:	El cuestionario está compuesto por 2 dimensiones, 5 indicadores y 20 ítems. El objetivo es determinar la relación entre la gestión de rendimiento y la capacitación laboral en sector público Lima 2023.

### 4. Soporte teórico

Es una herramienta que permite reconocer, valorar y fomentar la contribución de los servidores públicos a fin de mejorar su nivel de desempeño en sus perfiles de puestos de trabajo y como resultado, lograr el cumplimiento de los objetivos Institucionales. (Presidencia Ejecutiva N°0068-2020-SERVIR-PE).



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de rendimiento	Planificación	Es un proceso de mecanismos a fin de permitir alcanzar una futura gestión administrativa para el cumplimiento de las tareas y/o actividades desarrolladas en ámbito laboral.
	Seguimiento	Es una etapa que se encuentra dentro del ciclo de la gestión de rendimiento que permitió monitorear el avance del cumplimiento de objetivos y compromisos.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cuestionario sobre el Gestión de Rendimiento elaborado por Servir en el año 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Dimensiones del Instrumento. Gestión de Rendimiento.

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: El cumplimiento de los objetivos y metas, la comunicación efectiva en el talento humano y la fijación de metas y compromisos institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cronograma de trabajo	1. Cree usted que el cronograma de trabajo ayuda a supervisar y controlar las tareas organizacionales en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	2. Considera usted que los trabajadores del sector público utilizan cronogramas de trabajo para el desarrollo de las actividades anuales.	4	4	4	
	3. Considera usted que el incumplimiento de los cronogramas de actividades genera inconformidades y mala imagen con los clientes en el sector público Lima 2023.	4	4	4	
	4. Cree usted que un cronograma de trabajo asegura el cumplimiento y la ejecución de tareas en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	5. Considera usted los objetivos institucionales como éxito organizacional en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Comunicación y Sensibilización	6. Existe una comunicación y sensibilización sobre la gestión de rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	7. Cree usted que sensibilizar es un método inductivo para los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	8. Cree usted que en el sector público la comunicación y sensibilización es constante.	4	4	4	
	9. Considera usted que la comunicación y sensibilización es una herramienta eficaz para concienciar al ciudadano en sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	10. Considera usted que la comunicación y sensibilización es importante para el trabajo en equipo de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Fijación de metas y compromisos	11. Se cumple con la fijación de metas y compromisos en el ciclo de la gestión de rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Fijación de metas y compromisos	12. Considera usted que la fijación de metas y compromisos permite el monitoreo sobre el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	13. Cree usted que las metas muy definidas y cuantificables permiten un mejor rendimiento de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	14. Cree usted que la fijación de metas y compromisos son retos y desafíos estratégicos de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	15. Considera usted que la fijación de metas y compromisos repercute en la productividad laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Seguimiento
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo es evaluar periódicamente para lograr el desempeño profesional del trabajador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	16. Cree usted que existe una evaluación para determinar la gestión de rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	17. Considera usted que la etapa de seguimiento permite la retroalimentación en desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	18. El seguimiento permite establecer hábitos encaminados a mejorar la eficiencia de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Motivación	19. Los ascensos permiten un progreso de motivación sobre el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	20. Cree usted que los trabajadores altamente motivados logren un mejor desempeño laboral en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI

Nombres y Apellidos

*Guilherme Joel Murillo Steef*  
40650326

Guilherme Joel Murillo Steef



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de capacitación laboral". La evaluación del instrumento 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:	GILMAR JOEL MURILLO STEER		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	UNIDAD FINANCIERA		
Institución donde labora:	INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala Cuestionario de capacitación laboral
Autora:	Zoila Sonia Melendez Araujo
Procedencia:	Lima -Perú
Administración:	Personal técnico administrativo y profesionales de las Unidades de Financiera, Logística y Administración Documentaria y Archivo
Tiempo de aplicación:	17 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector Público Lima 2023
Significación:	La escala está compuesta por 2 dimensiones, 4 indicadores y 20 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar los conocimientos profesionales.

### 4. Soporte teórico

Arteaga (2019) consideró el desarrollo con la actualización de la formación profesional adquiriendo conocimientos, nuevas tendencias de impacto a fin lograr un óptimo desempeño de eficiencia y productividad laboral.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación laboral	Formación laboral	Es un proceso de adquirir conocimientos y estrategias a fin de mejorar su desempeño laboral.
	Desarrollo profesional	Es la identificación de crecimiento y mejora en lo profesional adquiriendo conocimientos valorables orientado al desarrollo de las capacidades.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de capacitación elaborado por Arteaga en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Capacitación laboral

• Primera dimensión: Formación Laboral

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo es orientar, monitorear y lograr la productividad de la participación de los trabajadores en los programas de capacitación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	21. Las calificaciones que he recibido fortalecen mis competencias en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	22. Las capacitaciones recibidas en la institución facilitan mi desempeño laboral en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	23. Considera usted, que la orientación es de suma importancia para la gestión pública y ésta sea utilizada en los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	24. Cree usted, que una orientación adecuada permite alcanzar sus objetivos y metas de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	25. Soy eficiente y proactivo en mis funciones a fin de orientar a mis compañeros de trabajo en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Competitividad	26. Considera usted, que la competitividad en la gestión de capacitación permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	27. Cree usted, que la calidad es un elemento fundamental ante el mercado de competitividad sobre la gestión de capacitación en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	28. El nivel de la competitividad laboral, permite fortalecer resultados eficientes en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	29. Considero que una buena competitividad laboral me permite seguir fortaleciendo mis capacidades en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	30. La competitividad laboral permite tener un mayor rendimiento y productividad en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	

92



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

• Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

• Objetivos de la Dimensión: El objetivo es lograr el desarrollo profesional de acuerdo a sus competencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	31. Considera usted que la capacitación aumenta mi rate aprendizaje en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	32. El constante aprendizaje permite contar con habilidades, valores y creencias en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	33. Considera usted que el aprendizaje es la mejor continua en el desarrollo profesional de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	34. El aprendizaje es de suma importancia para el desarrollo profesional de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	35. El aprendizaje permite un gran aumento de confianza en uno mismo para desarrollar y emprender nuevos retos laborales en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
Aplicación	36. Considera usted que la eficiencia y la eficacia se aplica a los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	37. Considera usted que la práctica y el aprendizaje se aplica en el desempeño laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	38. Considera usted la estabilidad laboral a fin de aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	39. Considera usted las medidas que se toman para mejorar el desempeño laboral que no cumplen con los estándares de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.	4	4	4	
	40. Considera usted que la norma de la ley servir es aplicable en todas las entidades públicas del Estado.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI

Nombres y Apellidos

*Guerra Joel*  
40650226

Guerra Joel Murillo Steen

## GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MURILLO STEER, GILMAR JOEL DNI 40650326	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 02/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/08/2016 Fecha egreso: 26/06/2017	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
MURILLO STEER, GILMAR JOEL DNI 40650326	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  Fecha de diploma: 02/02/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MURILLO STEER, GILMAR JOEL DNI 40650326	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</b>  Fecha de diploma: 14/02/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

### Anexo 5: Bases de datos de la prueba piloto

	Gestión de rendimiento																			
	Planificación															Seguimiento				
	Cronograma de trabajo					Comunicación y sensibilización					Fijación de metas y compromisos					Evaluación			Motivación	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	1	2	1	2	3	2	2	3	4	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3
2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4
3	3	3	3	4	5	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	5	5
4	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
5	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
6	2	5	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	3
7	2	3	2	4	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	
8	1	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	
9	1	2	4	5	3	5	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	
10	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	
11	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	2	1	1	
12	5	5	5	5	4	4	2	3	3	5	3	3	3	5	5	3	2	2	3	
13	1	2	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	2	1	3	1	
14	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	4	3	5	3	3	3	2	4	
15	2	2	3	1	1	2	5	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
16	5	3	4	2	2	3	2	4	5	4	4	4	3	2	2	4	5	4	5	
17	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	2	4	2	2	
18	2	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	
19	1	2	1	4	5	5	5	4	5	4	4	3	1	4	3	3	2	1	2	
20	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	1	1	2	

	Gestión de capacitación																			
	Formación laboral										Desarrollo profesional									
	Orientación					Competitividad					Aprendizaje					Aplicación				
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3
2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	2
3	2	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4
4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2
5	4	2	2	2	5	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1
6	2	1	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	1
7	4	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3
8	2	1	2	3	4	3	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1
9	1	1	1	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	5	2	2	1	1	2	1
10	1	2	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1
11	1	2	3	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1
12	1	2	3	2	4	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	4	2	1
13	1	2	1	2	5	4	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	1	3
14	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2
15	4	2	2	3	4	3	2	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5
16	3	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	1
17	2	3	1	5	1	5	3	4	1	3	1	3	1	3	1	3	3	4	4	4
18	3	3	3	3	3	4	2	3	3	5	2	3	3	1	4	1	4	4	3	1
19	1	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	5	3	4	3	1	4	3
20	4	3	3	3	5	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4

## Anexo 6: Confiabilidad de instrumentos

### V1: Gestión de rendimiento

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	20

*Fuente:* Elaborado en SPSS.

### V2: Capacitación laboral

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	20

*Fuente:* Elaborado en SPSS.

### Anexo 7: Base de datos general de las variables

	Gestión de rendimiento																			
	Planificación															Seguimiento				
	Cronograma de trabajo					Comunicación y sensibilización					Fijación de metas y compromisos					Evaluación			Motivación	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2
4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
5	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1
6	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
7	2	1	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3
8	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
9	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5
10	5	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
11	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2
12	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2
13	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2
14	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
15	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
16	5	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
17	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
18	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
19	2	3	2	5	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1
20	3	4	5	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	4	2	2	1
21	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
22	4	4	3	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3
23	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	4
24	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
25	4	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
26	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	5	2
27	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
28	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
29	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
30	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
31	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2
32	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
33	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
34	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
35	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
36	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
37	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
38	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
39	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2
40	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2

41	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3
42	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1
43	1	2	2	2	2	2	1	2	3	4	5	5	4	3	3	2	2	2	1	2
44	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2
45	1	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	1	2	1	2	1	1
46	1	2	1	2	2	5	1	2	2	4	5	4	3	2	2	2	3	2	2	2
47	5	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	5	1	1	3	2	2	2
48	1	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2
49	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	4	4	5	2	2	3
50	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
51	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2
52	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	4	3	5	3	3	3	3	2	4
53	1	2	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
54	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
55	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
58	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
59	5	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1
60	2	3	2	4	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	1	2	3	2	3
61	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2
62	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
63	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
65	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
66	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3
67	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2
68	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2
69	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
70	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
71	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
72	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
73	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1
74	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
75	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
76	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
77	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1

	Capacitación Laboral																			
	Formación laboral										Desarrollo profesional									
	Orientación					Competitividad					Aprendizaje					Aplicación				
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	3	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1
2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1
3	2	3	2	2	5	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2
4	3	1	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
5	2	1	2	2	5	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2
6	3	1	2	2	5	1	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2
7	2	1	1	2	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
8	3	2	2	1	5	1	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2
9	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5
10	3	2	1	1	4	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2
11	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3
12	2	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2
13	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2
14	3	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2
15	2	2	2	1	4	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2
16	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
17	5	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
18	2	1	3	1	4	2	2	2	5	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
19	2	2	1	2	5	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3
20	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2
21	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	4	2	3
22	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	3
23	4	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3
24	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2
25	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1
26	2	1	3	1	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
27	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	5
28	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
29	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
30	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
31	1	1	2	4	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2
32	2	3	2	2	5	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2
33	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2
34	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
35	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3
36	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3
37	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3
38	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2
39	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
40	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3

41	3	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
42	3	2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	1	4	2	1	2	1	2	1	2
43	3	2	2	1	5	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	4
44	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	5	3	2	3
45	3	2	2	3	5	4	2	1	2	2	4	3	3	2	5	2	3	2	1	2
46	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	5	5	2	2
47	3	2	2	2	5	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2
48	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1
49	3	2	2	2	4	2	1	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2
50	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	5	3	2	3
51	1	2	1	2	3	4	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3
52	1	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
53	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	5	2	2	1	2	3	1
54	3	3	2	3	5	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2
55	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	5	2	2	2	1	2
56	3	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1
57	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
58	4	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1
59	2	1	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1
60	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
61	1	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
62	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1
63	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1
64	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3
65	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2
66	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1
67	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	2	2	1	2	2
68	5	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4
69	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	4
70	2	1	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
71	3	1	2	3	4	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1
72	3	1	2	2	4	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2
73	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
74	2	1	2	1	4	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
75	3	1	2	2	4	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2
76	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1
77	3	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2
78	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2
79	3	2	2	2	4	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1
80	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2

Anexo 8: Carta Instituto Geológico Minero y Metalúrgico-INGEMMET

 **SECTOR ENERGÍA Y MINAS**  
**INGEMMET**  
INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO

ESCUELA DE POSGRADO UCV-FILIAL LIMA CAMPUS LOS OLIVOS , por el presente tengo a bien informarle que su documento ha sido ingresado a nuestra Ventanilla Virtual del INGENMET con correlativo N° 110012.

INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO  
AV. CANADA 1470, SAN BORJA - LIMA 41, PERU

**RECIBIDO**  
LA RECEPCIÓN DE ESTE DOCUMENTO NO SIGNIFICA LA CONFORMIDAD DEL MISMO

Tipo Documento : Carta  
Nro Documento : P-0126-2023-UCV-VA-EPG-F01/J  
Asunto : Solicita otorgar permisos a estudiante  
Referencia : -  
Fecha de recepcion : 02/06/2023 12:34:49  
Destino : OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
Observacion : Firma en copia

Av. Canada 1470, San Borja - Lima 41, Peru. | Central Telefonica: 0051-1-6189800

Nota: Este e-mail es generado de manera automatica, por favor no responda a este mensaje.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 1 de junio de 2023  
Carta P. 0126-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Abg.  
Enrique Antonio Paiva Venero  
Director de la Oficina de Administración  
Instituto Geológico Minero y Metalúrgico



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Melendez Araujo, Zoila Sonia; identificada con DNI N° 8673225 y con código de matrícula N° 7000825316; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

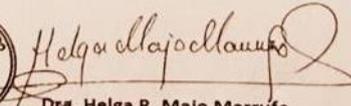
**Gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Melendez Araujo, Zoila Sonia asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

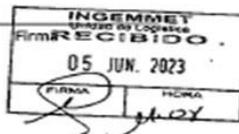
Atentamente,



  
Dra. Helga R. Majo Marrúfo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Anexo 9: Autorización de aplicación del instrumento firmado por el Instituto Geológico Minero y Metalúrgico-INGEMMET

 CORRELATIVO 110012	FECHA Y HORA DERIVACIÓN: 05/06/2023 10:57:38 AM
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	
DOCUMENTO	P-0126-2023-UCV-VA-EPG-F01/J
EMISOR	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
REFERENCIA	-
ASUNTO	Solicita otorgar permisos a estudiante
UNIDAD DE LOGÍSTICA	
Observaciones: POR ENCARGO DEL DIRECTOR: BRINDAR LAS FACILIDADES DEL CASO.	

  
INGEMMET  
Unidad de Logística  
RECIBIDO  
05 JUN. 2023  
FIRMA: [Signature] HORA: [Signature]

---

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO 

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 1 de Junio de 2023  
Carta P-0126-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Abg.  
Enrique Antonio Palma Veneno  
Director de la Oficina de Administración  
Instituto Geológico Minero y Metalúrgico

De mi mayor consideración:

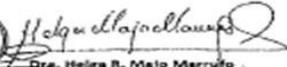
Es grato dirigirme a usted, para presentar a Melendez Araujo, Zoila Sonia; identificada con DNI N° 8673223 y con código de matrícula N° 7000823316; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

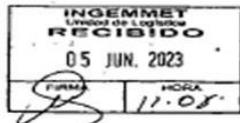
**Gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigadora Melendez Araujo, Zoila Sonia asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
Dra. Helga R. Majo Marruto  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

  
INGEMMET  
Unidad de Logística  
RECIBIDO  
05 JUN. 2023  
FIRMA: [Signature] HORA: 11:05

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

DOCUMENTO P-0126-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

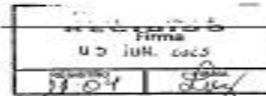
EMISOR OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

REFERENCIA -

ASUNTO Solicita otorgar permisos a estudiante

UNIDAD FINANCIERA

Observaciones POR ENCARGO DEL DIRECTOR: BRINDAR LAS FACILIDADES DEL CASO.



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 1 de junio de 2023  
Carna N. 0026-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Afg.  
Enrique Acosta Paiva Veneto  
Director de la Oficina de Administración  
Instituto Geológico Minero y Metalúrgico



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Meléndez Araujo, Zoila Sorita, identificada con DNI N° 8673225 y con código de matrícula N° 7000625356; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis concluyente a la obtención de su grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Línea 2023.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador Meléndez Araujo, Zoila Sorita asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

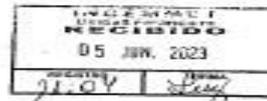
Agradeciendo la gentileza de su atención, al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mejor consideración.

Atentamente,



*Helga M. Mejía Mierro*  
Dra. Helga M. Mejía Mierro  
Jefe

Escuela de Posgrado UCV  
Fiscal Lima Campus Los Olivos



**OFICINA DE ADMINISTRACIÓN**

DOCUMENTO P-0126-2023-UCV-VA-EPG-F01/3  
EMISOR OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
REFERENCIA -  
ASUNTO Solicita otorgar permisos a estudiante

**UNIDAD DE PERSONAL**

Observaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 3 de junio de 2023  
Carta P-0126-2023-UCV-VA-EPG-F01/3

Afg.  
Enrique Antonio Palma Venanz  
Director de la Oficina de Administración  
Instituto Geológico Minero y Metalúrgico

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Meléndez Araujo, Zola Sonia; identificado con DNI N° 8673225 y con código de matrícula N° 7000825216, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conculcente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2022.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador Meléndez Araujo, Zola Sonia asume el compromiso de afianzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



*Walter R. Majo Obarrillo*  
Walter R. Majo Obarrillo

Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Píed. Lima Campus Los Olivos.



OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

05/06/2023 10:56:49 AM

DOCUMENTO P-0126-2023-UUV-VA-EPG-F01/J

EMISOR OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

REFERENCIA -

ASUNTO Solicita otorgar permisos a estudiante

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVO

Observaciones POR ENCARGO DEL DIRECTOR; BRINDAR LAS FACILIDADES DEL CASO.

SECTOR MINERÍA Y ENERGÍA INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Firma: <i>[Firma]</i>	
05 JUN. 2023	
<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 1 de junio de 2023  
Carta P-0126-2023-UUV-VA-EPG-F01/J

Abg.  
Enrique Antonio Palco Vivero  
Director de la Oficina de Administración  
Instituto Geológico Minero y Metalúrgico

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Meléndez Araujo, Zoila Soledad, identificada con DNI N° 8673225 y con código de matrícula N° 700825216; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, quien, en el marco de su tesis condecorante a la obtención de su grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigadora Meléndez Araujo, Zoila Soledad asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gestoría de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para exponerle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



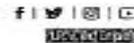
*[Firma]*  
Dra. Helga R. Majo Maturro  
Jefe

Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Firma: <i>[Firma]</i>	
05 JUN. 2023	
<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>

SECTOR MINERÍA Y ENERGÍA INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Firma: <i>[Firma]</i>	
05 JUN. 2023	
<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Constancias de Unidad de Logística, Financiera, Administración Documentaria y Archivo.



Cuestionario de Gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023.

Yo, Jorge Tafur Arana con DNI N° ~~81155854~~ Jefe de la Unidad de Logística del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico doy fe que el personal a mi cargo conformado por (17) trabajadores han realizado en desarrollar el cuestionario sobre gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023; brindado por la Sra. Zoila Sonia Melendez Araujo, estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.

San Borja, 12 de junio de 2023

  
Lic. JORGE RONALD TAFUR ARANA  
Jefe (e)  
Unidad de Logística  
INGEMMET

Yo, Cecilia Clavo Rodríguez con DNI N° ~~81155854~~ Jefe de la Unidad Financiera del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico doy fe que el personal a mi cargo conformado por (17) trabajadores han realizado en desarrollar el cuestionario sobre gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023; brindado por la Sra. Zoila Sonia Melendez Araujo, estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.

San Borja, 12 de junio de 2023

  
C.P.C. CECILIA CLAVO RODRIGUEZ  
JEFE (a)  
Unidad Financiera  
INGEMMET

Yo, Jessica Gabriela Angulo García con DNI N° ~~81155854~~ Jefe de la Unidad de Administración Documentaria y Archivo del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico doy fe que el personal a mi cargo conformado por (16) trabajadores han realizado en desarrollar el cuestionario sobre gestión de rendimiento y capacitación laboral de los trabajadores en el sector público, Lima 2023; brindado por la Sra. Zoila Sonia Melendez Araujo, estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.

San Borja, 12 de junio de 2023

  
JESSICA GABRIELA ANGULO GARCÍA  
JEFE DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN  
DOCUMENTARIA Y ARCHIVO  
GERENCIA GENERAL  
INGEMMET

