



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Programas de capacitación y su influencia en el desempeño laboral en un  
gobierno regional, Perú 2024**

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Lopez Marchan, Pedro Hemanuel ([orcid.org/0009-0005-9646-0910](https://orcid.org/0009-0005-9646-0910))

**ASESORES:**

Dr. Peñalver Higuera, Manuel Jose ([orcid.org/0000-0002-8732-984X](https://orcid.org/0000-0002-8732-984X))

Mg. Pereda Guanilo, Víctor Ivan([orcid.org/0000-0001-8964-9938](https://orcid.org/0000-0001-8964-9938))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO — PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN GOBIERNO REGIONAL, PERÚ 2024", cuyo autor es LOPEZ MARCHAN PEDRO HEMANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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.

TRUJILLO, 30 de Mayo del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE <b>CARNET EXT.:</b> 002403968 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8732-984X	Firmado electrónicamente por: MJPENALVER el 30- 05-2024 20:29:49

Código documento Trilce: TRI - 0754943





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA**

**EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Autor**

Yo, LOPEZ MARCHAN PEDRO HEMANUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN GOBIERNO REGIONAL, PERÚ 2024", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
PEDRO HEMANUEL LOPEZ MARCHAN <b>DNI:</b> 44415332 <b>ORCID:</b> 0009-0005-9646-0910	Firmado electrónicamente por: PHLOPEZL el 13- 072024 12:56:41

Código documento Trilce: TRI - 0813850



## DEDICATORIA

A mis padres, cuya inagotable fuente de amor, apoyo y sacrificio han sido el pilar fundamental de mi vida y educación. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mis profesores y mentores, por compartir su conocimiento y sabiduría, y por inspirarme a alcanzar la excelencia académica.

Con gratitud y cariño,

**López Marchán Pedro Hemanuel.**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la culminación de este proyecto de maestría. A mis padres, por su amor incondicional y por ser mi mayor fuente de inspiración. Su apoyo constante ha sido fundamental para alcanzar este logro. A mis profesores y mentores, por su guía, consejos y dedicación. Su experiencia y conocimiento han sido esenciales para el desarrollo de este trabajo. A mis compañeros de clase, por compartir esta experiencia académica y por su camaradería. Juntos hemos superado numerosos desafíos y hemos aprendido mucho. Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra forma, han contribuido a mi formación académica y personal durante estos años. Este logro es tan suyo como mío.

Con gratitud,

**López Marchán Pedro Hemanuel.**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de los asesores.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor(a).....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	
ANEXOS.....	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Niveles de programas de capacitación.....	16
<b>Tabla 2</b>	Niveles de las dimensiones de programas de capacitación.....	16
<b>Tabla 3</b>	Niveles de desempeño laboral.....	17
<b>Tabla 4</b>	Niveles de las dimensiones del desempeño laboral.....	17
<b>Tabla 5</b>	Prueba de coeficiente relacional y coeficiente de determinación de la hipótesis general.....	18
<b>Tabla 6</b>	Prueba de coeficiente relacional y determinación de la hipótesis específica 1.....	19
<b>Tabla 7</b>	Prueba de coeficiente relacional y determinación de la hipótesis específica 2.....	20
<b>Tabla 8</b>	Prueba de coeficiente relacional y determinación de la hipótesis específica 3.....	21
<b>Tabla 9</b>	Prueba de coeficiente relacional y determinación de la hipótesis específica 4.....	22

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1</b>	Diagrama de dispersión de desempeño laboral por programas de capacitación.....	18
<b>Gráfico 2</b>	Diagrama de dispersión de productividad por programas de capacitación.....	19
<b>Gráfico 3</b>	Diagrama de dispersión de eficiencia por programas de capacitación.....	20
<b>Gráfico 4</b>	Diagrama de dispersión de actitud por programas de capacitación.....	21
<b>Gráfico 5</b>	Diagrama de dispersión de trabajo en equipo por programas de capacitación.....	22

## Resumen

El estudio se orientó hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo decente y crecimiento económico. El objetivo general fue analizar el impacto de los programas de capacitación en el rendimiento laboral de los empleados en un gobierno regional, Perú. La investigación, de tipo correlacional causal con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, abarcó una población de 250 empleados del gobierno regional. Los principales resultados demostraron una relación significativa entre los programas de capacitación y la productividad, eficiencia y actitud de los empleados, con coeficientes de relación de 0.636, 0.791 y 0.727 respectivamente. Las conclusiones destacaron que los programas de formación no solo mejoraron las habilidades técnicas, sino también la cultura organizacional y las capacidades institucionales, subrayando la necesidad de invertir en capacitación para potenciar el rendimiento y satisfacción laboral.

Palabras clave: Capacitación laboral, Desempeño laboral, Gobierno regional, Productividad, Eficiencia.

## **Abstract**

The study focused on Sustainable Development Goal (SDG) 8: Decent Work and Economic Growth. The main objective was to analyze the impact of training programs on the job performance of employees in a regional government, Peru. The research, causal correlational in type with a quantitative approach and non-experimental design, covered a population of 250 employees of the regional government. The main results showed a significant relation between training programs and employee productivity, efficiency, and attitude, with relation coefficients of 0.636, 0.791, and 0.727, respectively. The conclusions highlighted that training programs not only improved technical skills but also organizational culture and institutional capacities, emphasizing the need to invest in training to enhance job performance and satisfaction.

Keywords: Job training, Job performance, Regional government, Productivity, Efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las capacitaciones han adquirido una importancia significativa en numerosas organizaciones estas buscan las personas con talento puesto que son un componente fundamental para el logro de la gestión en instituciones que operan a escala mundial. Por ello, los Gobiernos destinan cada vez más fondos a programas de capacitación destinados a aumentar el rendimiento laboral, esto se ajusta a lo manifestado por Tikhonov (2020) argumento que China se ha convertido en el país líder en dar prioridad al desarrollo del personal y a la formación continua, lo que demuestra el progreso mundial en la maximización del potencial humano a través de una gestión eficaz de la formación. Del mismo modo, en Norteamérica y Europa, existe una tendencia clara y evidente en la que el principal objetivo es mejorar el nivel de cualificación de sus empleados, tal y como señala el ochenta por ciento de encargados en el área de personal. En ese mismo sentido Asgarova (2019) señalo que las capacitaciones implican el reconocimiento de las necesidades de una organización para mantener la competitividad en un entorno empresarial en rápida evolución. Implica mejorar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los empleados que desempeñan un papel crucial en la ejecución de los procedimientos de producción y servicios de la organización, contribuyendo en última instancia a la consecución de las metas institucionales.

En América latina tenemos a Medina et al. (2021) de acuerdo a su investigación llevada a cabo en Colombia reveló que el 47,8% de los participantes a nivel latinoamericano habían recibido formación especializada para mejorar sus habilidades y conocimientos organizativos. Además, el 21% de los participantes había recibido formación dirigida específicamente a fomentar la integración. En ese sentido Eliot, (2020) señalo el desarrollo de estas habilidades en los trabajadores se está convirtiendo en algo crucial en muchas naciones sudamericanas. Sin embargo, varias naciones tienen desafíos como la disponibilidad restringida de tecnologías esenciales para obtener e incorporar nueva información. Esto sugiere una falta de enfoque en la capacitación o medios financieros inadecuados para llevar a cabo iniciativas de capacitación.

En el Perú, las instituciones públicas cuentan con presupuesto, el cual está destinado a brindar las capacitaciones al personal en las entidades en los tres tipos de gobierno (Nacional, Regional y Local). Para ello, Pantigoso (2021), manifestó que los programas de formación del personal al tomar decisiones es una actividad crucial

y muy significativa las instituciones para ayudar a su personal a mejorar y así alcanzar los objetivos de la organización de acuerdo al decreto legislativo N° 1120. Asimismo, tenemos a Vincent (2020) afirma que la gestión de la capacitación en la administración pública es un proceso ventajoso que produce resultados favorables tanto para las personas como para las empresas. Sin embargo, en el Perú aún se está implementando, a pesar de que en muchos casos se subestima. En la actualidad se están implementando iniciativas para aumentar la agudeza profesional y las competencias de los profesionales del Gobierno. Las contribuciones únicas de cada persona dentro de una corporación son vitales para el avance de los productos y servicios, así como para cultivar un ambiente de trabajo dedicado, responsable y cohesionado.

La entidad, sujeta al estudio se encuentra ubicada en Tumbes, en la que los programas de capacitación cumplen un rol fundamental en el rendimiento de los empleados en los gobiernos regionales, especialmente dentro del marco de la investigación sobre la reforma o modernización del estado. Estas iniciativas educativas no solo proporcionan conocimientos técnicos y habilidades específicas para el trabajo, sino que también contribuyen a transformar la cultura organizacional y fortalecer las capacidades institucionales. A través de esto los trabajadores adquieren competencias actualizadas y relevantes para sus funciones en un contexto gubernamental en constante cambio. Esto es crucial en el proceso de modernización del estado, ya que los trabajadores deben adaptarse a nuevas tecnologías, políticas y procedimientos para garantizar la prestación de servicios eficaces y de alta calidad a los ciudadanos. La capacitación fomenta la profesionalización y el desarrollo personal de los empleados, lo que se traduce en un mayor compromiso con su trabajo y una mayor motivación para alcanzar los objetivos organizacionales. Cuando los trabajadores se sienten valorados y cuentan con oportunidades de crecimiento dentro de la institución, están más inclinados a desempeñarse a su máximo potencial y a contribuir de manera positiva al cumplimiento de la misión del gobierno regional.

Otro aspecto relevante es el efecto que tiene la formación en la productividad o el rendimiento y la eficacia de las operaciones gubernamentales. Al mejorar las habilidades y el conocimiento de los empleados, se reduce la incidencia de errores y se agilizan los procesos administrativos, lo que se traduce en una prestación de servicios más rápida y precisa para los ciudadanos. En el contexto de la modernización del estado, donde la eficacia y la transparencia son prioridades, esta

mejora en el desempeño es fundamental para generar confianza en la gestión pública. Dichos programas son un elemento clave en la transformación de los gobiernos regionales, pero no se dan de una manera adecuada al personal, ya que muchas veces estas se realizan al personal, la cual no les beneficia de mucho para el puesto que estos ocupan debido a que cada gobierno de turno, siempre traen a personal de confianza haciendo muchas veces modificaciones en los puestos y cargos de funcionarios, lo que genera descontento en el personal haciendo que estos se sienten olvidados y menospreciados por las entidades, lo que conlleva muchas veces a que no se brinden servicios de calidad a la población.

De igual forma, el propósito de este trabajo es ayudar a las instituciones públicas fomentar de una manera más óptima las capacitaciones al personal y a la vez cumplan con las credenciales requeridas para ocupar los puestos y cargos dentro de la institución.

Como formulación del problema general, se planteará, la siguiente pregunta: **¿Los programas de capacitación influyen en el desempeño laboral en un Gobierno Regional, Perú 2024?** Así mismo se considerarán también los problemas específicos, ¿Cómo influye la capacitación laboral en la productividad en un Gobierno Regional, Perú 2024?, ¿Cómo influye la capacitación laboral en la eficiencia en un Gobierno Regional, Perú 2024?, ¿Cómo influye la capacitación laboral en la actitud del personal en un Gobierno Regional, Perú 2024?, ¿Cómo influye la capacitación laboral en el trabajo de equipo en un en un Gobierno Regional, Perú 2024?

Para este estudio se considerará como justificación teórica; ya que la investigación sugerida pretenderá contribuir a las investigaciones existentes sobre el tema aplicando la teoría y nociones fundamentales de los programas de capacitación y el desempeño laboral para determinar el impacto de estas variables en una organización. Al mismo tiempo, la explicación de la metodología revelará patrones que podrán abordar este problema y que serán útiles como referencia para futuras investigaciones sobre temas semejantes. De igual forma, los enfoques metodológicos utilizados en este estudio conducirían a la creación de herramientas y tácticas de gestión que contribuyan al buen desempeño de los empleados en las instituciones públicas. Para contrastar puntos de vista y fortalecer las conclusiones del proyecto, los resultados físicos y tangibles de las encuestas serán el principal motor y soporte de esta investigación. También tiene una base práctica porque nos permitirá evaluar

los resultados que se obtendrán de los programas de capacitación y ayudará a los empleados de la institución a mejorar el desempeño laboral en cualquier entidad. Como resultado, se probarán hipótesis sobre las variables de la investigación, lo que nos permitirá abordar un problema del mundo real. Y finalmente una justificación social el propósito de este trabajo es ayudar a las instituciones públicas fomentar de una manera más óptima las capacitaciones al personal y a la vez cumplan con las credenciales requeridas para ocupar los puestos y cargos dentro de la institución. Generar en el usuario final atención de calidad de parte de la entidad que se le brinda la información requerida para resolver dudas.

**El objetivo principal** de este estudio será, determinar de qué manera los programas de capacitación influye en el desempeño laboral en un gobierno regional, Perú 2024, es crucial definir objetivos específicos que guíen la investigación. Se formularán, los objetivos específicos, Analizar la influencia de la capacitación laboral en la productividad en un Gobierno Regional, Perú 2024. Establecer la influencia de la capacitación laboral en la eficiencia en un Gobierno Regional, Perú 2024. Evaluar la influencia de la capacitación laboral en la actitud del personal en un Gobierno Regional, Perú 2024. Investigar la influencia de la capacitación laboral en el trabajo de equipo en un en un Gobierno Regional, Perú 2024.

En este estudio se considerarán **trabajos anteriores, los cuales nos permitirán comenzar con nuestros antecedentes nacionales**, así tenemos a Herrera (2020), el cual en su investigación obtuvo como objetivo principal evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú. El estudio utiliza métodos descriptivos y correlacionales para establecer la relación entre las variables. La muestra está compuesta por 50 abogados que litigan en la Corte Superior de Justicia de Piura, y se utilizó el enfoque mixto. Se obtuvo como resultado que existe relación sustancial entre los factores formación en Gestión Pública y desempeño laboral. Los datos estadísticos se recogieron mediante la aplicación SPSS. El estudio muestra que los congresistas en Perú tienen una influencia directa sustancial sobre las variables Capacitación en Gestión Pública y Desempeño Laboral, como lo indica un coeficiente Rho de Spearman de  $Rho=.796$ .

Para, Aranda (2021), en su estudio explica cómo los incentivos entregados a los empleados de una empresa proveedora de servicios de navegación aérea peruana influyen en la organización de capacitación de la institución. El tipo de

Investigación es Aplicada, de enfoque cuantitativo y correlacional, con diseño No experimental, longitudinal analítica y de Nivel explicativo. Como resultado se obtuvo una correlación muy alta con Rho de Pearson de 0.974 y un R cuadrado de 94.9. Concluyendo que los incentivos influyen de manera directa y significativa en las capacitaciones.

En ese mismo contexto, Hidalgo (2021), identificó como objetivo principal investigar si la capacitación afecta el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura. El diseño del estudio fue descriptiva-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 50 funcionarios administrativos de la Dirección Regional de Salud de Piura. Se obtuvo como resultado que el coeficiente Rho de Spearman de 0,785 indica una relación significativa entre la formación y los parámetros de desempeño laboral. Como conclusión, se obtuvo que entre la capacitación y el desempeño laboral existe una correlación alta positiva.

Por otro lado, Guarnizo (2021), en su investigación tuvo como objetivo primordial evaluar el impacto de la capacitación laboral en la gestión de servicios en la Subgerencia de Capacitación del Poder Judicial en el año 2021. Es de enfoque cuantitativa con alcance descriptivo-correlacional-causal, estableciendo así un vínculo de causa y efecto entre variables, la muestra del estudio fue de 70 servidores que completaron dos cuestionarios en línea: uno sobre formación laboral (22 ítems) y otro sobre gestión de calidad (24). En los resultados se obtuvo que el índice de Nagelkerke es 0.57 y en p-valor de 0.001 menor al de significancia 0.05. En las conclusiones se determinó que existe influencia en un 57% de la capacitación laboral en la gestión de servicio de calidad.

Por último, Calle (2022), alcanzó como objetivo de estudio investigar el impacto de la capacitación de los empleados en la eficiencia laboral en una empresa de construcción e ingeniería de Piura durante el año 2021. Fue un estudio cuantitativo de tipo aplicado, transversal, causal correlacional y no experimental, con 40 proyectos de construcción y personal de ingeniería como participantes. Los resultados obtenidos indicaron que el contenido de las encuestas era válido y confiable, y se obtuvo un coeficiente de correlación Spearman = 0.766 la cual demuestra una relación alta, con un nivel de significancia 0.000. Concluyendo que la capacitación de los empleados tiene un impacto significativo en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción, en la cual la capacitación presentó un nivel regular en 55% y la productividad un nivel medio en 60%.

Para nuestro estudio se considerarán **trabajos preliminares, los cuales nos permitirán abordar con los antecedentes internacionales**, así tenemos a Navarrete (2018), cuyo objetivo principal es Desarrollar una estrategia de capacitación integral a los colaboradores de Megamaxi Mall de los Andes Ambato para mejorar su desempeño laboral. La metodología empleada para esta investigación fue un enfoque cualitativo y cuantitativo, con análisis de datos realizados en Megamaxi sobre 100 empleados. La recogida de datos se realizó mediante encuestas, sirviendo un cuestionario como herramienta para establecer la asociación entre las dos variables, formación y desempeño laboral. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0.729$ . Concluyendo que de acuerdo a los resultados obtenidos la capacitación del personal incide de manera significativa en el desempeño de los colaboradores.

En el mismo contexto, García (2018), en su estudio, obtuvo como objetivo analizar cómo la capacitación del capital humano afecta la producción en una de las 83 Centrales Termoeléctricas de Ciclo Combinado (CTCC) de México. El proyecto empleó un enfoque cuantitativo y correlacional. Los resultados obtenidos a través de la prueba de correlación de Pearson son fuertes y positivas con un  $r = 0.848$ . Concluyendo que los programas de capacitación infieren de manera significativa en la productividad laboral de trabajadores.

Por otro lado, Gaspar (2020), en su investigación cuyo objetivo principal es determinar la influencia de los procesos de formación en el desempeño laboral del personal administrativo de FACAE y FACSOS de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas entre los años 2019 y 2020. Se utilizó una técnica de investigación híbrida, utilizando tanto encuestas como entrevistas con los trabajadores públicos. Según los resultados, el 53% de los participantes indicaron un grado moderado de acuerdo en informar con prontitud sobre cualquier asunto que suponga una amenaza para el proceso administrativo como parte de sus responsabilidades a la hora de hacer frente a las dificultades de la institución. La conclusión es que existen insuficiencias en la gestión de la información, la productividad y el nivel de servicio que debe prestar la comunidad universitaria.

De acuerdo a lo publicado por Bartoncello (2022) en la que indica que el objetivo general de su estudio es examinar el impacto de la formación en el desempeño profesional de profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El método del estudio de tipo cuantitativo, de

diseño observacional, descriptivo y transversal. Los resultados indicaron que no se encontraron diferencias significativas en las dimensiones del desempeño y las capacitaciones, dimensión de competencias cognitivas obtuvo un valor de ANOVA es 0,955, indicando que no hay diferencias significativas entre los grupos, en la dimensión competencias actitudinales y sociales se obtuvo el valor de ANOVA es 0,060 y en la última dimensión competencias de capacidad técnica obtuvo un valor p del ANOVA es 0,242. Concluyendo que no se encontró relación entre la capacitación y el desempeño laboral.

Por último, Meléndez (2022), consiguió como objetivo principal la relación entre la motivación y el desempeño laboral entre los empleados de Duzel S.A de C.V TOTTO Honduras en el primer semestre del 2022. En este contexto, el estudio partió de un enfoque correlacional cuantitativo; Los resultados arrojaron de acuerdo al análisis de correlación significativa moderada entre la motivación y el desempeño laboral con un Rho de Pearson = 0.611 y Rho Spearman 0.639. Se concluyó que los datos revelaron que existe una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral.

Continuando con el estudio, se irán a desarrollar las teorías de la **variable independiente: programas de capacitación**, en la que, Alles (2018), enfoca de forma sistémica las competencias que se deben desarrollar según los tiempos, entendiendo que el progreso promueve de manera integral las habilidades universales asociadas a los principios de la empresa, junto con habilidades particulares adaptadas a las exigencias de cada posición, también aborda el tema del talento de las personas en el ámbito laboral, centrándose en la descomposición de sus elementos constitutivos, que son las competencias necesarias para el puesto actual o futuro.

A la vez, Bohlander, Snell y Morris, (2018), manifestaron que la capacitación laboral es un aspecto importante de la educación que refuerza el conocimiento, las habilidades y la experiencia. Ahora se reconoce como una parte importante de la estrategia de implementación. De manera similar, debido al rápido ritmo del avance tecnológico, los trabajadores deben aprender y ampliar constantemente sus conocimientos, habilidades y talentos para poder gestionar nuevos procesos o programas.

Asimismo, Morell y Estévez (2018) indicaron que las capacitaciones organizativas se caracterizan por los ciclos y el cambio constante. Al principio del ciclo

de formación, se determinan las necesidades nacionales de formación, que incluyen a directivos, profesionales y trabajadores. Nuestra empresa realiza una amplia gama de operaciones que implican cambios significativos en la forma en que interactuamos con nuestro entorno interno y externo, lo que da lugar a una situación compleja y dinámica. La insuficiencia de conocimientos, habilidades y actitudes puede dar lugar a variaciones entre el rendimiento real y el esperado, ya que la formación tiene el potencial de provocar cambios en estas áreas.

Según Labrador, Bustio, Reyes, y Cionza, (2019), la capacitación es un enfoque para reconocer los problemas organizacionales. En consecuencia, la formación se convierte en un proceso en el que, tras identificar las deficiencias de un trabajador, se busca mejorar sus conocimientos y habilidades para adherirse al modelo de gestión de recursos humanos. La formación de un integrante de una empresa mejora la calidad de los trabajadores y al mismo tiempo mejora la seguridad y salud en el trabajo, porque el objetivo es perfeccionar las habilidades y capacidades necesarias para llevar a cabo de manera óptima y eficiente las operaciones corporativas.

Por otro lado, Ayala (2020) hizo mención que la formación es un conjunto holístico de métodos utilizados para proporcionar a los trabajadores nuevas competencias o mejorar las que ya tienen, permitiéndoles desempeñar sus responsabilidades laborales con mayor eficacia. El concepto de formación se ha ampliado para incluir algo más que la mera mejora de las competencias. El plan de estudios incluye ahora la formación correctiva, que se centra en áreas concretas de debilidad y trata de mejorar la toma de decisiones y la comunicación dentro de una organización. En el mismo contexto Hidalgo et al. (2020) manifestaron ofrecer una formación completa al personal de la empresa les capacita para sortear hábilmente los obstáculos, lo que se traduce en una mejora de la producción y la calidad. De este modo, la empresa puede aspirar activamente a la grandeza. La formación se refiere al proceso de mejorar las habilidades técnicas de los individuos para que puedan realizar eficazmente las tareas designadas y abordar proactivamente cualquier problema dentro de la empresa o corporación. La formación puede utilizarse para modificar las características del potencial humano, como sus conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de cumplir los requisitos de una determinada función laboral.

Esta variable cuenta con dos dimensiones, **la primera es Conocimiento**, de acuerdo a Alles (2018), es una colección de información centrada en un tema, materia o disciplina específica. Los conocimientos son evidentes y superficiales incluyen ciencias de la computación (software, programas), contabilidad, finanzas, impuestos, leyes laborales, idiomas y marketing.

La otra dimensión es **Competencias**, en la que, Alles (2018), se refiere a los rasgos de personalidad que, cuando se traducen en comportamientos, resultan en un desempeño laboral eficaz. Estas se diferencian según la especialidad de los colaboradores y su puesto dentro de la firma. Estas mismas habilidades tienen aplicaciones prácticas en la estrategia de recursos humanos.

Por último, tenemos, **la variable dependiente: desempeño laboral** cuando se trata del entorno laboral, según Amador et al. (2018) definieron define como la contribución real que los individuos hacen a la consecución de los objetivos corporativos mediante la utilización de sus talentos profesionales y las relaciones que mantienen con otras personas. Esta contribución es posible gracias a la utilización de las oportunidades de trabajo en red, en el mismo contexto de acuerdo a Honores et al. (2020) rotularon que las empresas indican una clara correlación entre el rendimiento laboral y los resultados empresariales, lo que implica que un mayor rendimiento laboral redundará en la consecución efectiva de los objetivos. Además, un ambiente empresarial propicio amplifica la eficiencia del personal, asimismo, Marín y Delgado (2020) manifestaron que la progresión de una organización es vital, ya que debe ajustarse, expandirse, avanzar y cumplir constantemente las expectativas de la sociedad para promover el avance social. Las comunidades pueden tener dificultades para cumplir los criterios de selección y contratación de empleados debido a limitaciones financieras, una oferta de mano de obra poco fiable y una formación inadecuada, lo que repercute negativamente en la productividad de los trabajadores.

Por otro lado, García et al. (2020) identificaron que el rendimiento en el trabajo implica evaluar la ejecución por parte de un empleado de determinadas tareas dentro de su ámbito de responsabilidad asignado. Además, sirve para recabar información y datos que permitan detectar problemas fundamentales a lo largo del proceso de crecimiento y mejora de la organización. En tanto Castagnola et al. (2020) indicaron que el rendimiento de los empleados suele considerarse crucial para el éxito de una empresa. Los responsables de recursos humanos se esfuerzan por identificar y

potenciar los factores relacionados con la medición y la mejora del rendimiento de los empleados. El rendimiento se refiere al comportamiento y las acciones del personal cruciales que contribuyen al éxito de la empresa. Puede evaluarse en función de los talentos de un individuo y de su impacto en la organización.

Por su parte Castaño (2021) manifestó que los empresarios y los trabajadores pueden influir en el rendimiento psicomotor, cognitivo e interpersonal para alcanzar objetivos. Un diseño tripartito incluye procesos humanos, de sistema, de comportamiento y de resultados. Explicar que cada empleado tiene talentos, aptitudes, cualidades de personalidad y experiencia laboral previa y que la empresa tiene rasgos o características afectará a la estructura y la calidad porque la empresa formó una pequeña cultura. Las pautas de comportamiento vinculan el sistema y los componentes individuales, y la recompensa impulsa el rendimiento de la empresa. Responder a las habilidades, los conocimientos y la capacidad aumenta el rendimiento. El rendimiento laboral y el crecimiento de la empresa mejoran con la motivación cultural.

En ese sentido, Ecoembes. (2023), indica que el desempeño incluye tanto la calidad del trabajo realizado por cada profesional como su comportamiento y eficiencia, y depende lógicamente tanto de variables personales (sus talentos y habilidades) como no personales, como la distribución de tareas o el clima laboral, en relación a ello Meza et al. (2023) señalaron que es un aspecto esencial de la gestión de los recursos humanos. Un empleado que rinde por debajo de lo esperado tiene la capacidad de obstaculizar los objetivos de la empresa, mientras que un rendimiento sobresaliente puede aumentar la motivación y fomentar la eficiencia.

Esta segunda variable, también cuenta con dimensiones, la primera es Productividad, de acuerdo a Ecoembes. (2023), se refiere a la cantidad de trabajo que cada miembro del equipo es capaz de realizar (y, por tanto, a la productividad general de la empresa). Para mantener un control eficaz, cada individuo debe tener objetivos específicos y mensurables.

La segunda dimensión es la Eficiencia, en la que según, Ecoembes (2023), define que la eficiencia en el desempeño laboral se refiere a alguien que no sólo es productivo, sino que también completa las tareas a tiempo y con los estándares de calidad de la empresa.

La tercera dimensión es Actitud, en la cual, Ecoembes (2023), conceptualiza que la actitud de un trabajador puede ser positiva, negativa o neutral. Dado el fuerte

contagio de las actitudes, cultivar y promover actitudes positivas es fundamental para mantener una productividad óptima y un entorno saludable.

Y la última dimensión es Trabajo en equipo, para la que, Ecoembes (2023), manifestó que la actividad profesional dentro de una corporación siempre se refiere a un grupo. La suma de esfuerzos individuales determina el resultado, por lo que es necesario un enfoque colaborativo.

Este estudio es importante ya que los programas de capacitación en un Gobierno Regional pueden introducir mejoras significativas en la eficiencia operativa, la calidad de los servicios públicos, el cumplimiento normativo, la innovación y la cultura organizacional, contribuyendo así a un gobierno más efectivo, transparente y orientado al servicio público. La investigación puede revelar los factores críticos que influyen en el éxito de los programas de capacitación, como el liderazgo efectivo, la participación del personal, la alineación con las necesidades organizacionales y la sostenibilidad a largo plazo y contribuirá al desarrollo de conocimientos aplicados en el campo de la gestión pública, proporcionando nuevas perspectivas teóricas y prácticas que pueden ser utilizadas en futuras investigaciones.

A su vez, se considerará como **hipótesis principal**, existe influencia significativa entre los programas de capacitación y el desempeño laboral en un gobierno regional, Perú 2024. Por lo tanto, la investigación presentara las siguientes hipótesis específicas: La capacitación laboral influye de manera significativa en la productividad en un Gobierno Regional, Perú 2024. La capacitación laboral influye de manera significativa en la eficiencia en un Gobierno Regional, Perú 2024. La capacitación laboral influye de manera significativa en la actitud del personal en un Gobierno Regional, Perú 2024. La capacitación laboral influye de manera significativa con el trabajo de equipo en un en un Gobierno Regional, Perú 2024.

## II. METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología Tafur et al. (2021) se refieren a una investigación que permitirá alcanzar determinados objetivos en el contexto de un trabajo científico. Es esencial reconocer que el enfoque también puede utilizarse en el ámbito creativo, donde se lleva a cabo una observación meticulosa y minuciosa. La metodología se refiere al conjunto de procedimientos y protocolos que proporcionan un marco para las investigaciones científicas o guían el proceso de clarificación de doctrinas.

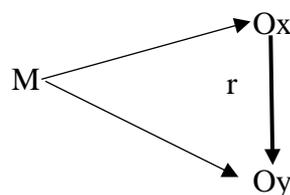
Respecto al tipo de estudio esta será **aplicada** ya que pretenderá utilizar los descubrimientos de la investigación básica o descubrir nuevas formas de alcanzar objetivos. Al respecto, Hadi et al. (2023) afirman que esta forma de estudio aplicará los conocimientos teóricos para resolver problemas prácticos, al tiempo que captará la naturaleza intrínseca y duradera del sujeto. Los resultados, conclusiones y soluciones del objetivo de investigación constituyen la base de este estudio. Este tipo de estudio es habitual en medicina e ingeniería. Aquí, los alcances pueden ser explicativos o predictivos. De manera similar, este estudio adaptará un enfoque **cuantitativo**, recopilando datos cuantificables, determinando una escala de medición aceptable y analizando la relación entre dos variables, en que se utilizara métodos estadísticos. Acebo et al. (2018) en este tipo de investigación se empleará el análisis estadístico de muestras amplias y representativas de una población para descubrir conexiones causales que permitan comprender mejor el tema investigado. La estrategia hipotético-deductiva es bastante eficaz.

El diseño de la investigación será **no experimental**, de corte transversal, ya que la herramienta se utilizará una sola vez, de forma transversal, debida a su período predeterminado. Según Romero et al. (2021) indicaron que es la observación pasiva sin alteración ni nuevas circunstancias es no experimental. En la investigación no experimental se controlan variables independientes no modificadas. Las causas externas y preestablecidas sucedieron y tuvieron repercusiones.

El estudio estará bajo el nivel **correlacional-causal**, lo que significa que se evaluará la relación entre las dos variables investigadas con el fin de determinar la causa de una de ellas. De manera similar, Arias y Covinos (2021) definieron una relación causal entre variables es más amplio y complicado. Las hipótesis pueden utilizarse para crear una relación causal entre variables independientes (causas) y variables dependientes (efectos). Este estudio examinará los Programas de capacitación y su influencia en el desempeño laboral en un Gobierno Regional.

Aunque estas variables se generan calculando sus correlaciones, son cuantitativas y no independientes. Por otro lado, este estudio investiga los coeficientes de medición para poder probar la hipótesis

Como resultado, el estudio adoptará una estrategia hipotético-deductiva, que implica desarrollar enunciados de hipótesis y especular sobre variables de investigación. De acuerdo a, Romero et al. (2021), este método es de naturaleza implica, de la Generalidad a la especificidad. La deducción extrae inferencias de conceptos, principios, definiciones, reglas o normas generales y las aplica a situaciones concretas para demostrarlas.



En la representación nos indica, M es la muestra, es decir a los trabajadores de un gobierno regional; Ox los programas de capacitación, Oy a la medición del desempeño laboral y r a la relación estadística entre las variables de estudio

Este estudio estará compuesto por dos variables, las cuales se obtendrá la **definición conceptual** de cada una de ellas, comenzando por la variable independiente: Programas de capacitación, según, Alles (2018) subraya la necesidad de crear habilidades coherentes con los valores de la empresa, así como talentos especializados para cada función. También aborda la cuestión del talento en el lugar de trabajo especificando las habilidades necesarias para el empleo actual o futuro. Esta variable contara con dos dimensiones, conocimientos y competencias.

En lo que respecta, a la **definición conceptual** de la variable dependiente, Desempeño laboral, Ecoembes (2023) define el desempeño laboral como la capacidad de una persona para hacer bien su trabajo. Se evalúa de forma individual, teniendo en cuenta tanto tus competencias profesionales como personales, la cual cuenta con 4 dimensiones, Productividad, Eficiencia, Actitud y Trabajo en equipo.

**En cuanto a la población**, de acuerdo a, Arias y Covinos (2021), manifiestan que está formada por todos los aspectos del estudio, tal y como los describe el investigador. Dado que tienen características similares, es posible utilizar indistintamente los términos "población" y "universo". Este estudio se llevará a cabo en un Gobierno Regional, que emplea aproximadamente a más de 1500

colaboradores, administrativos y operativos. **La población estará constituida por 650 trabajadores** administrativos de acuerdo a los regímenes laborales 276 y 1057. **Conforma a la muestra**, Araujo et al. (2023) concreta que es un subconjunto representativo del conjunto de la población. Una muestra es un subconjunto de una población elegida que refleja fielmente las características del grupo estudiado. La muestra de esta investigación estará conformada por 250 colaboradores de un gobierno regional, las que se consideran relevantes para la realización de esta investigación. El muestreo de este estudio se realizará mediante el muestreo aleatorio simple, de acuerdo a, Gomez y Gomez (2019), manifiestan que el muestreo permitirá a los investigadores obtener datos fiables de poblaciones grandes o remotas. Existen muestras aleatorias simples, estratificadas, por conglomerados o no probabilísticas. Las técnicas de muestreo dependen del tema de investigación, los recursos y la demografía de la población. **(Ver anexo 6).**

En los criterios de Inclusión, se considerará a los colaboradores de la entidad, que tiene como mínimo 3 meses laborando en la institución. Por otro lado, en los Criterios de Exclusión, no consideraron a los colaboradores que se encuentren de vacaciones, descanso médico, viajes por comisiones u otros inconvenientes que el personal no se encuentre en la entidad.

**Para las Técnicas e instrumentos de recolección de datos**, en este estudio se investigará la influencia entre los programas de capacitación y el desempeño laboral, recopilando datos exactos con una técnica de encuesta tipo Likert y cuestionarios cerrados. Se utilizará un cuestionario para recopilar información pertinente de la muestra. La cual constara de 20 preguntas en total, las cuales están distribuidas, 10 preguntas para la variable independiente: programas de capacitación y 10 preguntas para la variable dependiente, desempeño laboral. Las posibilidades de frecuencia incluyeron las siguientes: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Para validar el instrumento, se solicitó la opinión de tres especialistas que evaluarán su viabilidad para utilizarlo con la muestra. Posteriormente, se llevará a cabo el método de validación para garantizar que el instrumento demuestra un grado de fiabilidad suficiente para su uso en la investigación. Bogoya et al. (2023) indicaron estudiar requiere recopilar datos. Entrevistas, encuestas, observaciones, experimentos y análisis de documentos y registros proporcionan datos. Los investigadores deben elegir correctamente los

objetivos del proyecto y el método de alcance. Cada técnica tiene sus ventajas e inconvenientes.

**Para los Métodos para el análisis de datos** del estudio estos serán analizados con el software estadístico SPSS 26. Debido a que es una opción popular y apropiada, particularmente cuando se trata de datos cuantitativos y se realizan estudios estadísticos, se debe comprender el vínculo entre dos variables antes de aceptar o rechazar las hipótesis diseñadas. Polonia et al. (2020) señalaron que el análisis está generalmente reconocido como el método estadístico más eficaz para evaluar la precisión de los constructos y se utiliza a menudo para la validación de constructos.

**En cuanto a los Aspectos éticos:** Para tener en cuenta todos los factores necesarios, el estudio de investigación debe adherirse tanto a los criterios del asesor como a los lineamientos de la Universidad Cesar Vallejo. Recuerde cumplir con los criterios y directivas al realizar una investigación, incluida la ética. Como resultado, toda forma de plagio está estrictamente prohibida en la investigación y se deben respetar los estilos y enfoques de otros investigadores. Para mantener la autenticidad y adherirse a estudios anteriores, cite a los autores al describir temas técnicos o fuentes utilizadas en el proceso de estudio. Esto incluye creencias y valores. De manera similar, necesitaremos utilizar los estándares APA séptima edición y haré referencia a todas las fuentes de acuerdo con los criterios universitarios.

### III. RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

Tabla 1

*Niveles de Programas de capacitación*

<b>NIVELES</b>	<b>RANGO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	(10 - 22)	213	85.2%
MEDIO	(23 - 35)	36	14.4%
ALTO	(36 - 50)	1	0.4%
<b>TOTALES</b>		<b>250</b>	<b>100.0%</b>

La Tabla 1 muestra un examen exhaustivo de los diferentes niveles de los programas de capacitación, demostrando cómo se distribuyen los participantes en los diferentes rangos de puntuación. La mayoría de los individuos, a saber, el 85,2%, se clasifican en la categoría de nivel bajo. Sólo el 14,4% del grupo se sitúa en la categoría de nivel medio. Sólo una pequeña parte, el 0,4%, tiene un nivel alto. Según este estudio, una proporción considerable de las personas que participan en los programas de capacitación tienen niveles de competencia inferiores, mientras que sólo unos pocos han alcanzado niveles superiores.

Tabla 2

*Niveles de las dimensiones de programas de capacitación*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>Nivel de conocimientos</b>		<b>Nivel de competencias</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	200	80.0%	213	85.2%
MEDIO	49	19.6%	35	14.0%
ALTO	1	0.4%	2	0.8%
<b>TOTALES</b>	<b>250</b>	<b>100.0%</b>	<b>250</b>	<b>100.0%</b>

En la tabla 2 se demostró que el 80,0% de los participantes tenían un grado de conocimientos bajo, el 19,6% de los individuos pertenece al grupo de nivel intermedio, mientras que sólo el 0,4% entra en la categoría de nivel alto. En cuanto a la competencia, el 85,2% de los participantes se clasifican con un nivel bajo, el 14,0% con un nivel medio y el 0,8% con un nivel alto. Los datos distribuidos demuestran que los programas de conocimiento desarrollan el conocimiento por encima de la competencia. Pero ambas zonas tienen personas con conocimientos. Estas regiones necesitan mejores programas de formación intermedia y avanzada.

Tabla 3

*Niveles desempeño laboral*

<b>NIVELES</b>	<b>RANGOS</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	(10 - 22)	21	8.4%
MEDIO	(23- 35)	223	89.2%
ALTO	(36 - 50)	6	2.4%
<b>TOTALES</b>		<b>250</b>	<b>100%</b>

La Tabla 3 demostró las variaciones en el rendimiento en la tarea de los participantes. El 89,2% de las personas expresan un rendimiento laboral medio, mientras que el 8,4% muestran un rendimiento deficiente y el 2,4% un rendimiento excepcional. La investigación indica que la mayoría de las personas demuestran un nivel moderado de rendimiento, mientras que sólo unos pocos alcanzan niveles altos de rendimiento. Esto sugiere que hay margen de mejora en los programas de formación y desarrollo profesional para aumentar el número de participantes que sobresalen.

Tabla 4

*Niveles de las dimensiones del desempeño laboral*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>Nivel de productividad</b>		<b>Nivel de eficiencia</b>		<b>Nivel de Actitud</b>		<b>Nivel trabajo en equipo</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>NIVELES</b>								
BAJO	36	14.4%	20	8.0%	17	6.8%	26	10.4%
MEDIO	211	84.4%	204	81.6%	223	89.2%	217	86.8%
ALTO	3	1.2%	26	10.4%	10	4.0%	7	2.8%
<b>TOTALES</b>	<b>250</b>	<b>100.0%</b>	<b>250</b>	<b>100.0%</b>	<b>250</b>	<b>100.0%</b>	<b>250</b>	<b>100.0%</b>

La Tabla 4 indicó que los niveles de numerosas cualidades de rendimiento laboral. La productividad de los participantes puede caracterizarse así: La mayoría, el 84,4%, es de nivel medio, el 14,4% de nivel bajo y el 1,2% de nivel alto. El nivel de eficiencia es media con el 81,6%, alta con el 10,4% y baja con el 8.0%. En la dimensión de actitud, la mayoría de las personas 89,2% tiene una actitud moderada, el 6,8% baja y el 4,0% alta. La mayoría de las personas 86,8% colabora algo, el 10,4% de las personas colabora poco, mientras que el 2,8% colabora bien. La encuesta revela que la mayoría de las personas colaboran moderadamente en todas las categorías. Sin embargo, hay variaciones en la proporción de personas en los niveles bajo y alto, lo que sugiere que los programas de formación especializada podrían mejorar el rendimiento en el nivel alto y reducir la participación en el nivel bajo.

## Análisis inferencial

Tabla 5

*Prueba de coeficiente relacional y coeficiente de determinación de la hipótesis general*

Modelo	R	R <sub>cuadrado</sub>	R <sub>cuadrado</sub> ajustado	Error estándar de la estimación	t	Sig.
1	,904 <sup>a</sup>	,820	,820	0.0269	36.831	0.000

a. Predictores: (Constante), PROGRAMAS DE CAPACITACION

Según la tabla 5, los programas de capacitación mejoran el rendimiento laboral, como demuestra la relación de 0,904. En cuanto al coeficiente de determinación tiene un valor de  $R_{\text{cuadrado}} = 0.820$ , lo cual indica que la calidad influye en un 82.0% sobre los programas de capacitación aumentan con frecuencia el rendimiento laboral. Un valor p de 0,000 indico un resultado significativo a un nivel bajo ( $p < 0,05$ ). Esto sugiere que se acepta la hipótesis alterna. Los resultados indican un vínculo fuerte y estable entre los programas de capacitación y el desempeño laboral.

Gráfico 1

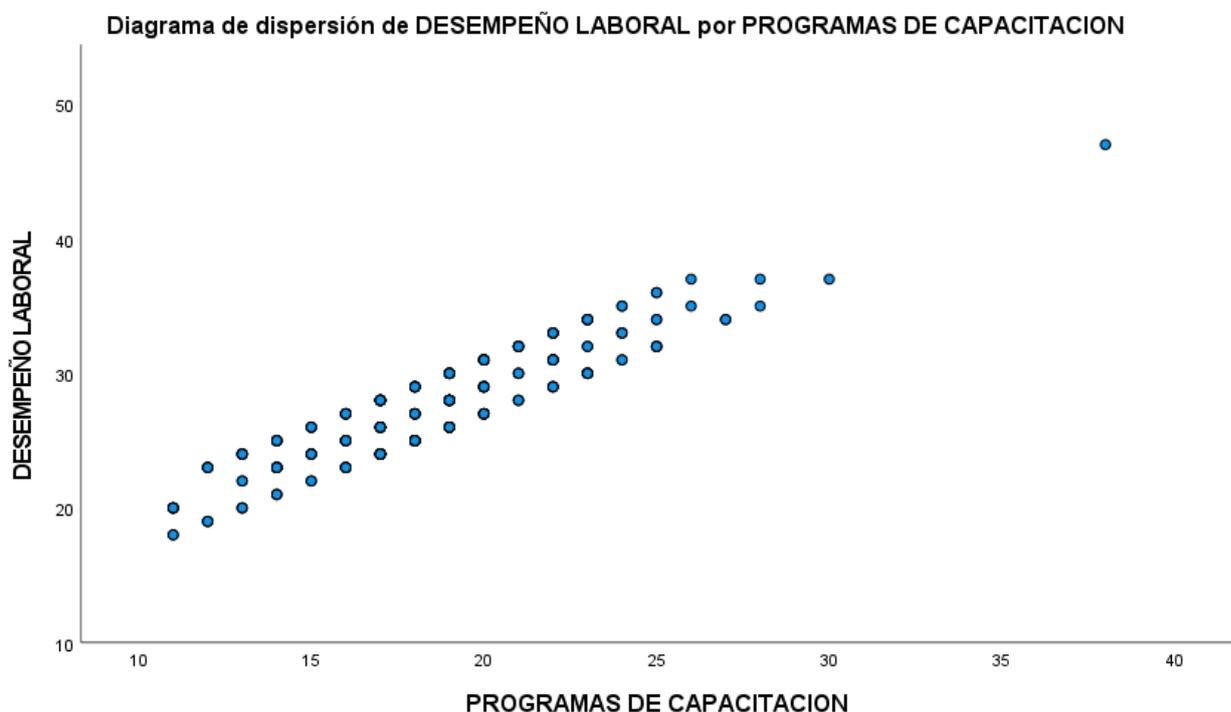


Tabla 6

*Prueba de coeficiente relacional y determinación de la hipótesis específica 1*

Modelo	R	R <sup>cuadrado</sup>	R <sup>cuadrado</sup> ajustado	Error estándar de la estimación	t	Sig.
1	,636 <sup>a</sup>	,405	,400	0.049	16.040	0.001

a. Predictores: (Constante), PROGRAMAS DE CAPACITACION

La tabla 6 presenta pruebas convincentes de una relación fuerte y favorable entre los programas de capacitación y la productividad, como lo demuestra el coeficiente de relación de 0,636. En tanto se obtuvo como coeficiente de determinación el valor  $R_{\text{cuadrado}} = 0.405$ , lo que significa que los programas de capacitación influyen en un 40.50% sobre la productividad. La relación encontrada es muy significativa, como muestra un valor p de 0.001, que indica un nivel de significación de  $p < 0,05$ , lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Una mejor capacitación puede aumentar la productividad de los trabajadores. Según los resultados, los programas de formación coordinados pueden aumentar la eficiencia de la empresa al mejorar las capacidades y talentos de los trabajadores.

Gráfico 2

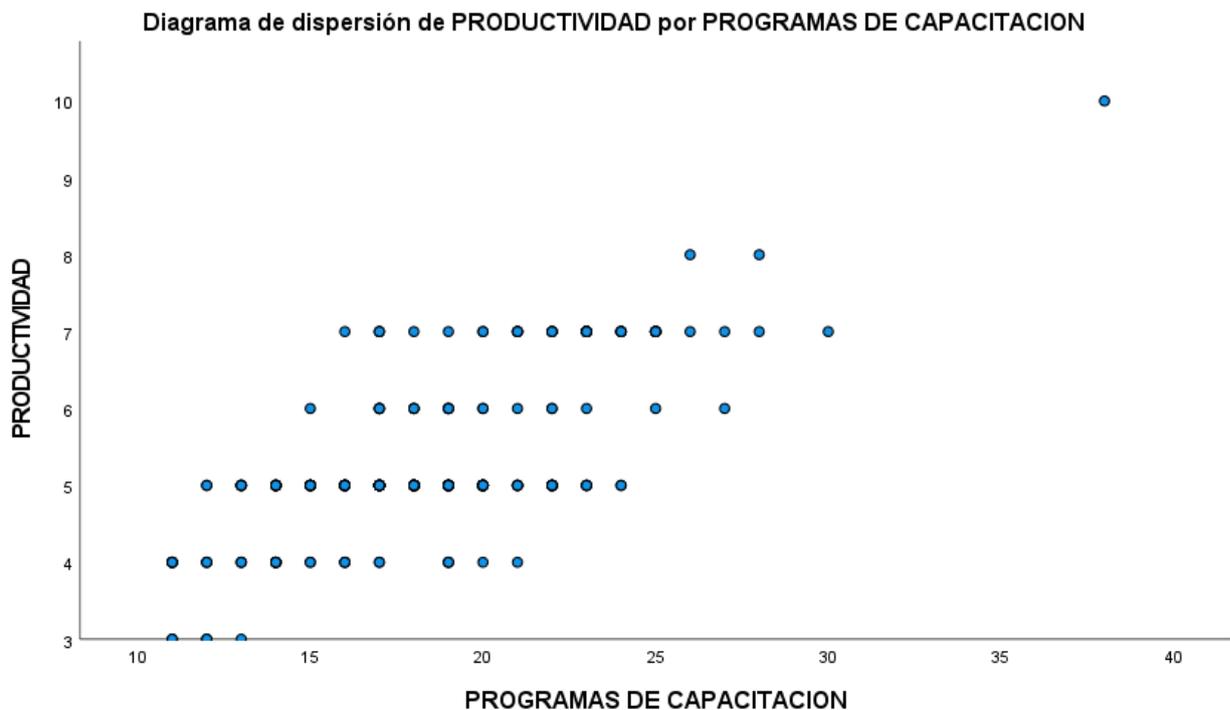


Tabla 7

*Prueba de coeficiente relacional y de determinación de la hipótesis específica 2*

Modelo	R	R <sup>cuadrado</sup>	R <sup>cuadrado</sup> ajustado	Error estándar de la estimación	t	Sig.
1	,791 <sup>a</sup>	,626	,625	0.039	19.738	0.001

a. Predictores: (Constante), PROGRAMAS DE CAPACITACION

En la tabla 7, demostró que la relación entre los programas de capacitación y la eficiencia es bastante favorable, con un coeficiente de 0,791. La asociación es muy significativa ( $p < 0,05$ ), como muestra el valor p de 0,001, lo cual indico que se aprueba la hipótesis alterna. En cuanto al coeficiente de determinación arrojó un valor de  $R_{\text{cuadrado}} = 0.626$ , lo que indica que los programas de formación tienen un efecto beneficioso de 62.60% sobre la eficiencia en el lugar de trabajo. Potenciar los programas de formación tiene el potencial de aumentar la eficiencia de los trabajadores.

Gráfico 3 Diagrama

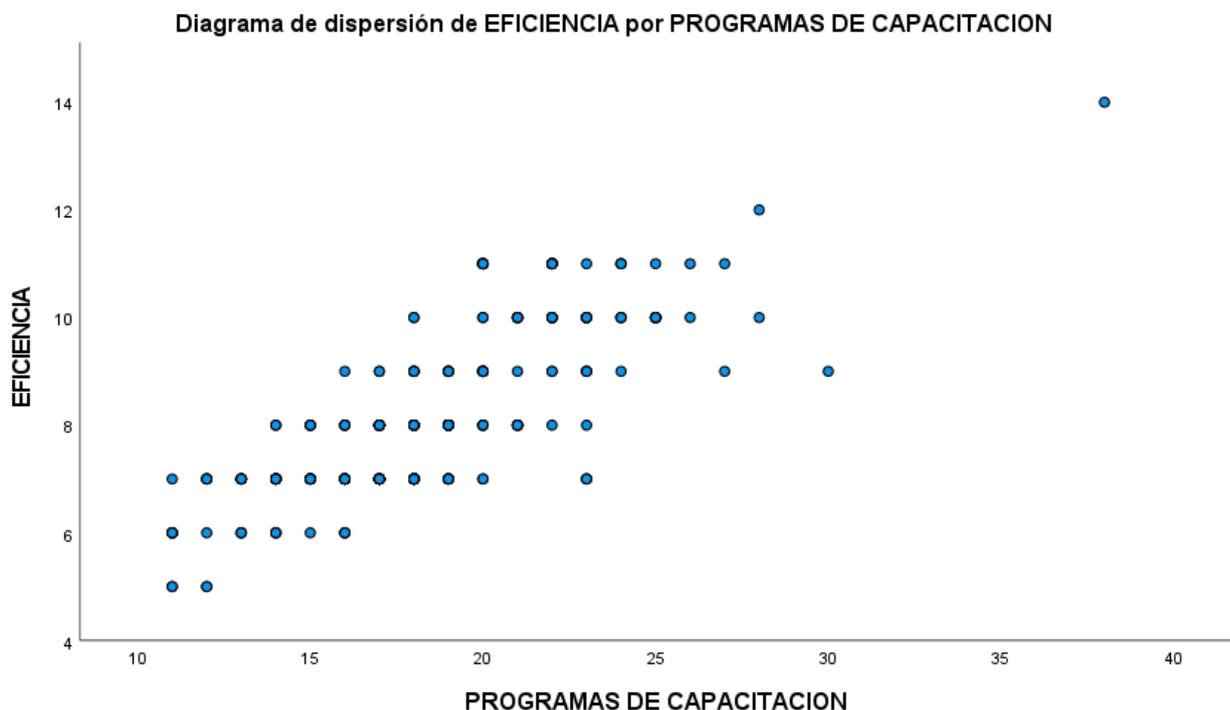


Tabla 8

*Prueba de coeficiente relacional y de determinación de la hipótesis específica 3*

Modelo	R	R <sup>cuadrado</sup>	R <sup>cuadrado</sup> ajustado	Error estándar de la estimación	t	Sig.
1	,727 <sup>a</sup>	,529	,0528	0.044	17.493	0.001

a. Predictores: (Constante), PROGRAMAS DE CAPACITACION

Los programas de formación tienen un vínculo positivo significativo con la actitud de los empleados, como demuestra el valor de relación de 0,727. Esto demuestra una fuerte asociación entre los programas de formación y la satisfacción de los empleados. El valor p de 0,001 indica que la correlación observada es muy significativa ( $p < 0,05$ ), lo que significa que podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En tanto el coeficiente de determinación arroja un valor de  $R_{\text{cuadrado}} = 0.529$ , esto quiere decir que los programas de formación tienen una influencia sustancial de 52.90% en el cultivo de un ambiente de trabajo favorable. Mejorar los programas de formación tiene el potencial de aumentar las actitudes de los trabajadores. Estos resultados sugieren que invertir dinero en programas de formación y desarrollo tiene la capacidad de mejorar la moral y la dedicación del personal.

Gráfico 4

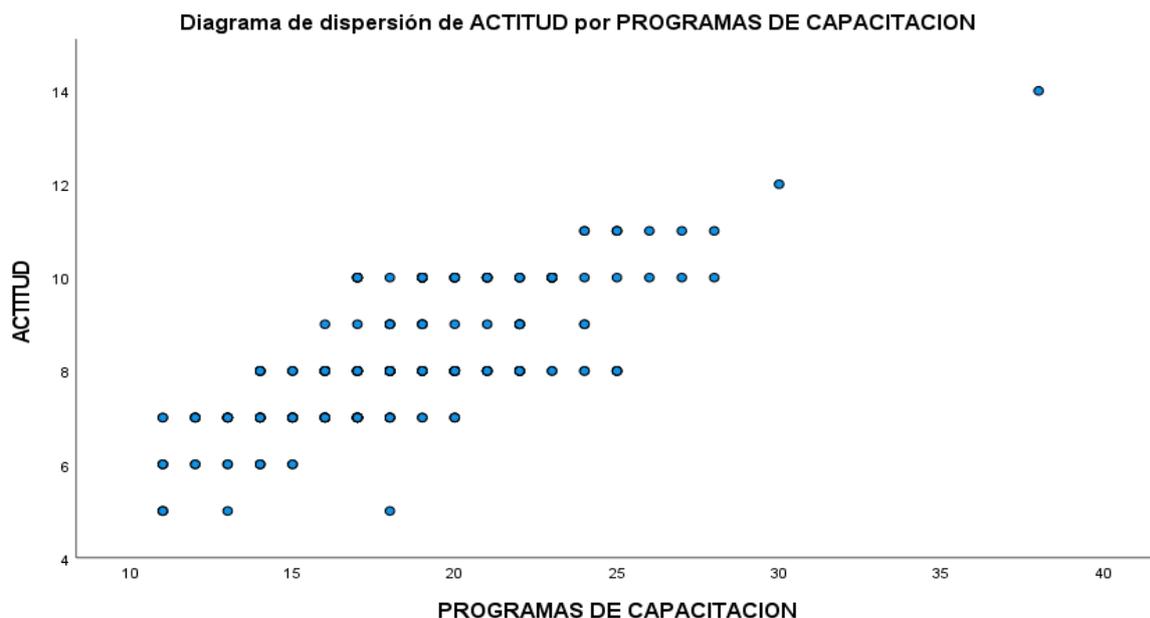


Tabla 9

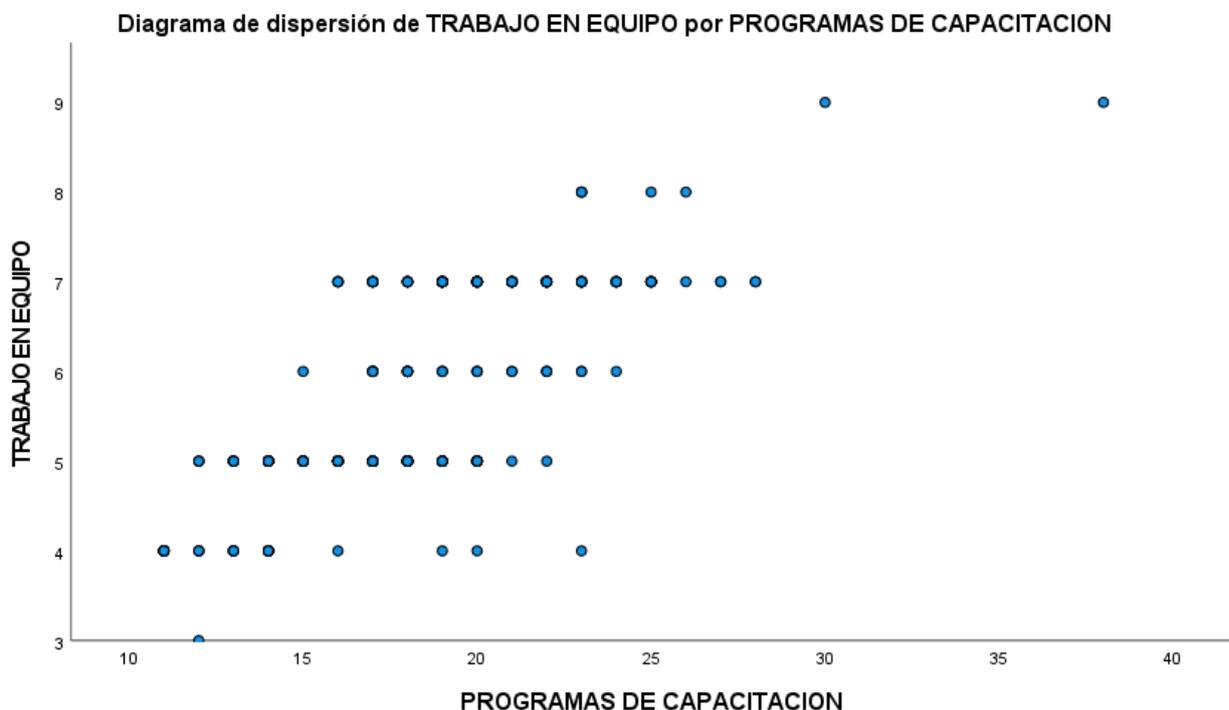
*Prueba de coeficiente de correlación de la hipótesis específica 4*

Modelo	R	R <sup>cuadrado</sup>	R <sup>cuadrado</sup> ajustado	Error estándar de la estimación	t	Sig.
1	,723 <sup>a</sup>	,523	,0523	0.043	17.238	0.001

a. Predictores: (Constante), PROGRAMAS DE CAPACITACION

De acuerdo a los resultados de la tabla 9, se tiene una relación de 0,723 nos indica una asociación muy positiva entre las capacitaciones y el trabajo en equipo. La asociación observada es muy significativa ( $p < 0,05$ ), como demuestra el valor p de 0,000, por lo tanto, se reconoce la hipótesis alternativa. Así mismo el coeficiente de determinación obtuvo un valor de 0.523, lo que significa los programas de formación tienen un impacto significativo de 52.30% en la colaboración en el lugar de trabajo.

Gráfico 5



#### **IV. DISCUSIÓN**

En esta investigación se logró evidenciar que existe influencia entre las variables programas de capacitación y desempeño laboral, de acuerdo a los datos obtenidos a partir de las variables del presente estudio permiten establecer comparaciones y contrastes con investigaciones anteriores.

En cuanto a los resultados obtenidos nos muestra que los programas de capacitación tuvieron un nivel bajo con el 85.2% mientras que el desempeño laboral obtuvo un nivel medio con 89.2%, esto indica que existe un nivel significativo de empleados que certifican que el desempeño laboral de los empleados en la entidad es regular. De este modo, los análisis de la estadística obtenidos ponen de manifiesto que la mayor parte de los colaboradores no están de acuerdo en que los encargados de esta gestión en un gobierno regional tienen una buena forma de gestionar los programas de capacitación.

Los resultados obtenidos son consistentes con los hallazgos de Gaspar (2020), quien concluyó que se encontraron deficiencias entre el desempeño laboral y la calidad del servicio, las deficiencias en estos aspectos pueden tener repercusiones significativas en la operación general y la percepción de la universidad, afectando tanto a su personal como a la comunidad estudiantil y, en última instancia, su capacidad para cumplir con su misión educativa y administrativa. En el mismo contexto Hidalgo et al. (2020) argumentaron que proporcionar una formación integral al personal de la empresa les permite superar obstáculos de manera efectiva, lo que conduce a mejoras en la producción y la calidad, esto permite que la empresa aspire activamente a alcanzar un alto nivel de desempeño, en cuanto a la formación se refiere al proceso de mejorar las habilidades técnicas de los individuos para que puedan llevar a cabo eficientemente las tareas asignadas y abordar proactivamente cualquier desafío dentro de la empresa o corporación y además, la formación puede ser utilizada para modificar atributos del potencial humano, como conocimientos, habilidades y actitudes, con el propósito de cumplir con los requisitos específicos de una función laboral determinada. Asimismo, los argumentos de Honores et al. (2020) señalaron que las empresas han identificado una clara relación entre el rendimiento laboral y los resultados empresariales, sugiriendo que un rendimiento laboral superior

se traduce en el logro efectivo de los objetivos empresariales. Además, un entorno empresarial favorable amplifica la eficacia del personal.

El coeficiente de relación demuestra una asociación muy significativa y positiva con una fuerza perfecta de 0,904, lo que concuerda con el objetivo general. Además, existe una significación bilateral de 0,000, así también el coeficiente de determinación  $R = 0.820$ , lo que indica hay una mayor asociación entre los programas de formación y el rendimiento laboral de los funcionarios de la administración regional.

El resultado mencionado anteriormente coincide con el hallazgo de Aranda (2021), quien encontró diversas conexiones entre ambas variables, estableciendo una relación directa con un nivel de 0,974 y un valor de  $p < 0,05$ . Por lo tanto, se puede deducir que cuando los programas de formación están bien organizados, los profesionales exhiben un nivel significativo de pericia en sus respectivos campos. Por lo tanto, los resultados de esta investigación se corresponden estrechamente con los del estudio citado, proporcionando pruebas de una clara asociación entre los programas de formación y el rendimiento laboral. Los resultados son coherentes con las conclusiones del estudio de Hidalgo (2022), que sugieren que los programas de formación tenían un coeficiente de correlación de 0,785 con el rendimiento laboral. El principal descubrimiento es la fuerte conexión entre las dos variables entre los colaboradores de la administración regional, como se observa en el valor del coeficiente Rho de Spearman, que indica un vínculo significativo.

Estos resultados están respaldados por Castagnola et al. (2018) quienes señalaron que el desempeño de los empleados es generalmente visto como fundamental para el éxito de una empresa, los profesionales de recursos humanos trabajan para identificar y fortalecer los factores relacionados con la medición y mejora del desempeño de los empleados, en tanto el desempeño se refiere a las acciones y comportamientos críticos del personal que contribuyen al éxito organizacional, evaluándose en términos de las habilidades individuales y su impacto en la organización. Esto también es amparado por Ayala (2020) quien argumentó que la formación engloba diversos métodos destinados a proporcionar a los trabajadores nuevas competencias o mejorar las ya existentes, facilitando así el cumplimiento más eficaz de sus responsabilidades laborales, es decir que el concepto de formación ha

progresado más allá de la simple mejora de habilidades; ahora incorpora programas correctivos dirigidos a áreas específicas de debilidad, con el propósito de fortalecer la toma de decisiones y la comunicación dentro de una organización.

En el contexto del objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de relación revela una significancia de 0.636, indicando así una correlación positiva moderada. Además, se evidencia una significancia bilateral de 0.001, que es inferior a 0.05. En tanto el coeficiente de determinación nos indica que existe influencia del 40.50% de los programas de capacitación con la productividad entre los empleados de un gobierno regional.

Estos hallazgos concuerdan con los hallazgos realizados por García (2018), quien halló encontró una correlación directa entre los programas de capacitación y la productividad de los trabajadores con un coeficiente de 0.848 y un valor de  $p < 0.05$ . Esto lleva a que los programas de capacitación tienen un impacto significativo en la productividad laboral de los trabajadores. Estos resultados están alineados con lo mencionado por Ecoembes (2023), quien hace referencia a la cantidad de trabajo que cada miembro del equipo puede realizar, lo cual influye directamente en la productividad general de la empresa, para asegurar un control efectivo, cada individuo debe contar con objetivos específicos y cuantificables. En el mismo contexto Labrador, Bustio, Reyes y Cionza (2019) argumentan que la capacitación juega un papel fundamental en la identificación de problemas organizacionales, en consecuencia, la formación se convierte en un proceso destinado a mejorar los conocimientos y habilidades de los trabajadores una vez identificadas sus áreas de mejora, lo que facilita su alineación con el modelo de gestión de recursos humanos de la empresa, es decir este proceso de formación no solo mejora la calidad de los empleados, sino que también contribuye a mejorar la seguridad y la salud laboral al perfeccionar las habilidades y capacidades necesarias para realizar eficientemente las operaciones corporativas.

Con respecto al objetivo específico 2, muestra una significancia de 0.791, lo que indica una relación positiva. Además, se observa una significancia bilateral de 0.001, que es menor que 0.05. Se obtuvo un coeficiente de determinación 62.60%, por lo

tanto, mejorar los programas de capacitación se traducirá en una mejor eficiencia laboral de los empleados de un Gobierno Regional.

Los resultados mencionados concuerdan con las conclusiones del estudio realizado por Calle (2022) quien señaló que los programas de capacitación y la eficiencia laboral del personal están positivamente correlacionados, con un coeficiente de correlación alto Rho de Spearman = 0.766. Además, entre sus hallazgos encontró una significancia de 0.000, que es menor que 0.05, lo que indica una relación significativa entre las variables. Esto está en línea con lo descrito por Ecoembes (2023) quien define que la eficiencia en el desempeño laboral se caracteriza por la capacidad de ser productivo y cumplir con las tareas dentro de los estándares de calidad y en el tiempo establecido por la empresa. Asimismo, esto concuerda por lo expuesto por Alles (2018) quien discute los atributos de personalidad que cuando se manifiestan en comportamientos, contribuyen a un desempeño laboral efectivo, estos atributos varían según la especialización y el rol de los colaboradores dentro de la empresa, estas habilidades específicas también son relevantes para la estrategia de recursos humanos en términos de aplicación práctica.

Estos resultados también están en conformidad con los hallazgos realizado por Herrera (2020) en el cual encontró un coeficiente de correlación de Spearman revela una significancia de 0.796, indicando así una correlación positiva moderada, entre la capacitación en gestión pública y el desempeño laboral en el congreso del Perú. Por tanto, la capacitación efectiva proporciona a los empleados del sector público las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera más eficiente y efectiva. Esto no solo mejora el rendimiento individual de los empleados, sino que también contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a la mejora de los servicios públicos prestados a la comunidad.

En conexión con el objetivo específico 3, se encontró la relación positivamente alta de 0.727 Además, la significancia bilateral fue de 0.001, siendo menor que 0.05. En tanto el coeficiente de determinación fue de 52.90%, se sugiere que los programas de capacitación tienen buen impacto en la actitud de los individuos, destacando la importancia de estos programas para influir favorablemente en el comportamiento y la disposición hacia el trabajo.

Los resultados señalados son consistentes con las conclusiones del estudio realizado por Meléndez (2022), el cual estableció que existe una correlación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal. Según el análisis realizado, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.611 y el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.639, por tanto, una motivación efectiva y adecuada puede ser un factor determinante para mejorar el desempeño laboral y fomentar el éxito tanto individual como organizacional en el entorno empresarial actual. Esto se asemeja a lo indicado por Ecoembes (2023) quien señala que la actitud de un empleado puede variar entre positiva, negativa o neutral. Debido a la influencia significativa que tienen las actitudes en el entorno laboral, es crucial fomentar y promover actitudes positivas para garantizar una productividad óptima y mantener un ambiente laboral saludable.

Con respecto al objetivo específico 4, se encontró una relación positiva alta de 0.723. Además, la significancia bilateral fue de 0.001, siendo menor que 0.05. Con respecto al coeficiente de determinación se obtuvo un valor de 0.523, esto refleja que la implementación de programas de capacitación está asociada positivamente con la capacidad de los equipos de trabajo de manera efectiva y colaborativa.

Los hallazgos descubiertos concuerdan con lo manifestado por Castaño (2021) quien explicó que tanto empresarios como trabajadores pueden influir en el rendimiento psicomotor, cognitivo e interpersonal para alcanzar objetivos, esto incluye procesos humanos, de sistema, de comportamiento y de resultados, en la que empleado posee talentos, aptitudes, cualidades de personalidad y experiencia laboral previa, y que estos aspectos influyen en la estructura y la calidad de la empresa al contribuir a una cultura organizacional sólida. Las pautas de comportamiento juegan un papel crucial al conectar el sistema organizacional con los componentes individuales, mientras que las recompensas estimulan el rendimiento empresarial, esto quiere decir que, responder adecuadamente a las habilidades, conocimientos y capacidad de los empleados conlleva a un incremento en el rendimiento laboral y al crecimiento de la empresa, mejorando así la motivación cultural en el entorno laboral.

## V. CONCLUSIONES

- En el estudio realizado, se observó que tanto los programas de capacitación como el desempeño laboral arrojaron resultados comparables, lo que indica una relación positiva significativa. Este hallazgo fue respaldado por la relación significativa alta de 0.904 y con un coeficiente de determinación de 0.820, lo que nos indica que existe influencia significativa entre los programas de capacitación y el desempeño de los empleados.
- Se encontró una relación significativa entre los programas de capacitación y la dimensión de productividad laboral, como lo demuestra el valor de  $R = 0.636$ , así también el coeficiente de determinación obtuvo un  $R_{\text{cuadrado}} = 0.405$ , lo que sugiere que el 40.50% de los programas de capacitación influyen en la productividad de los trabajadores de un gobierno regional.
- Se observa una relación significativa entre los programas de capacitación y la dimensión eficiencia laboral, como lo indica la relación de 0.791. Este valor cercano a 1 sugiere una relación positiva alta entre ambas variables. En cuanto al coeficiente de determinación se tuvo un 0.626, lo que se puede manifestar que 62.60% de los programas de capacitación tienen una influencia significativa con la eficiencia de los trabajadores.
- Se identificó una relación significativa entre la variable programa de capacitación y la dimensión actitud laboral, apoyada en el valor de  $R = 0.727$ . Este valor próximo a 1 sugiere una correlación positiva alta entre ambas variables, el valor que se obtuvo como coeficiente de determinación fue de 0.529, lo que señala que el 52.90% de los programas de capacitación influyen significativamente en la actitud del personal.
- Se identificó una relación significativa entre el programa de capacitación y la dimensión trabajo en equipo ( $R = 0.723$ ). Este resultado cercano a 1 sugiere una correlación positiva fuerte entre estas dos variables. En tanto al coeficiente de determinación se obtuvo un 0.523, lo cual indica que el 52.30% de los programas de capacitación influyen con el trabajo en equipo.

## VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al encargado de recursos humanos implementar un plan de contingencia centrado en la capacitación continua de los trabajadores del gobierno regional para mejorar la calidad del servicio ofrecido.
- Se recomienda al gerente de administración, así como a las gerencias relacionadas, implementar planes estratégicos que utilicen modelos simples y robustos para evaluar de manera continua las capacitaciones y sus efectos positivos en los trabajadores, con el objetivo de mejorar la productividad laboral de manera efectiva y evitar el aburrimiento y el cansancio.
- Se sugiere al responsable de recursos humanos llevar a cabo una adecuada identificación de las necesidades de capacitación de los trabajadores, lo cual facilitará determinar qué tipo de capacitación es necesaria. Esta información deberá ser gestionada por el jefe directo y entregada al departamento de recursos humanos para ser incluida en el plan de capacitación, asegurando así el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Se sugiere que el responsable de recursos humanos ofrezca entrenamientos formativos y emita certificaciones al término de los mismos, como estímulo para promover el desarrollo continuo.
- Se recomienda a los responsables de áreas mejorar las relaciones interpersonales entre los colaboradores, fortaleciendo la cooperación, empatía y camaradería. Además, es crucial proporcionar al personal información sobre los resultados de las evaluaciones del rendimiento para iniciar las acciones subsiguientes destinadas a mejorar y avanzar en su desarrollo profesional y crecimiento profesional.



## REFERENCIAS

- Acebo, A., Espinel, J., Santos, E., Solórzano, H., Durán, Y., Zambrano, D., Coronel, G., Chiquito, M., Indacochea, V. y Santana, M. (2018). *Metodología de la Investigación: Redacción del Proyecto de Investigación*. Mawil Publicaciones. DOI: <http://dx.doi.org/10.26820/mawil/investigacion/978-9942-787-32-3>
- Alles, M. (2019). *Formación, Capacitación, Desarrollo - Volumen 1: Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040*. Ediciones Granica. <https://goo.su/Une9>
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N., & Guízar, J. (2018). *Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations*. *Nova scientia*, 10(21), 423-440. DOI: <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Aranda, William. (2021). *La influencia de los incentivos en la capacitación organizacional de una empresa de servicios de navegación aérea del Perú*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Primera edición digital. ISBN: 978-612-48444-2-3. Libro electrónico disponible en: [www.tesisconjosearias.com](http://www.tesisconjosearias.com)
- Araujo, I., Cevallos, S., Navarrete, M. y Cadena, C. (2023). *Metodología de Investigación*. CID - Centro de Investigación y Desarrollo. DOI: [https://doi.org/10.37811/cli\\_w834](https://doi.org/10.37811/cli_w834)

- Asgarova, A. (2019) *Impact of Employee Training on Employee Job Satisfaction and Achievement: A Case of Turkish Manufacturing Industry*. Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3398117>
- Ayala, G. (2020). *Capacitación en administración I*. Ciudad de México: Klik Soluciones Educativas S.A. ISBN: [978-607-98282-6-4](https://doi.org/10.2139/ssrn.3398117)
- Bartoncello, Hugo. (2020). *Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. *Sal. Cienc. Tec.* [Internet]. 17 de junio de 2022 [citado 17 de junio de 2022]; 2:21. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202221>
- Bogoya M., D., Vásquez, M., Campos A., J., Morales S., M., Vergara B., H. y Villa S., A. (2022). *Validación del instrumento de evaluación: competencias del proyecto institucional*. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/10.16925/Eval.358>
- Bohlander, G. W., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2018). *Administración de recursos humanos (17.a ed.)*. (C. García, Trad.) Santa Fe, México: Cengage Learning. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4186>
- Calle, Ana. (2022). *Capacitación del personal y su influencia en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción Piura 2021*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Piura, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Castaño, A. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*. Madrid: INAP. <https://shre.ink/DZcu>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola A. y Castagnola, C. (2020). Will the training have any relation to job performance at the Perú National Institute of

- Child Health. Journal of Business and entrepreneurial, Vol. 4 – 3.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>
- Ecoembes. (2023, setiembre 2023). Conocer en profundidad al empleado gracias al desempeño laboral. Ecoembes. <https://ecoembesempleo.es/desempeno-laboral/>
- Elliott, I. (2020). Organizational learning and change in a public sector context. DOI: <https://doi.org/10.1177/0144739420903783>
- García, B. (2018). Gestión laboral: un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central termoeléctrica de ciclo combinado. (Tesis de maestría, CIATEQ, México). Archivo Digital. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>
- García, M., Salas, L. y Ramiro, A. (2020). Cultura organizacional y liderazgo de la pequeña y mediana empresa en Cali: Análisis desde el género del gerente. Cali: Universidad del Valle. ISBN: [978-958-5168-26-8](https://doi.org/10.1177/0144739420903783)
- Gaspar, María. (2020). *Análisis del proceso de capacitación dirigido al personal administrativo de las facultades Facae y Facsos, de La Universidad Técnica Luis Vargas Torres De Esmeraldas, Período 2019-2020. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador). Archivo Digital.* <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1d648204-1815-4893-9dde-22920de68b91/content>
- Gomez, Á. y Gomez K. (2019). *Muestreo Estadístico para Docentes y Estudiantes.* <https://n9.cl/lm2di1>
- Guarnizo, Doris. (2021). Capacitación laboral en la gestión del servicio de calidad en la subgerencia de capacitación del Poder Judicial, 2021. (Tesis de maestría,

- Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú). Repositorio SUNEDU.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R. y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Editorial: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. DOI:  
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Herrera, Luis. (2020). La Capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA – Piura, 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Piura, Perú). Repositorio SUNEDU.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Hidalgo, Pedro. (2021). La Capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral Congresal en el Perú, 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Piura, Perú). Repositorio SUNEDU.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N., (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 398-409.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., y Cionza, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. Cooperativismo y desarrollo, 7(1), 64-73.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310340X201900010064&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310340X201900010064&lng=es&tlng=es)

- Marín, J. y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Volumen 4, Número 2, p. 1139. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Medina, B., Palacios, W. y Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Rev Redipe* 10, nº 6. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1327/1239>
- Meléndez, Endy. (2022). Relación de la Motivación en el Desempeño Laboral de Los Colaboradores de Duzel, Totto Honduras. (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Centroamericana "UNITEC", Honduras). Archivo Digital. <https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/12330>
- Meza, E., Fretel, N., Lema, F., Castro, C., Canchari, Y., & Velasquez, L. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Revista Vive*, 6(16), 129–141. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>
- Morell, M. y Estévez, N. (2018). Impacto de la capacitación en el desempeño de directivos de la Administración Pública. *Técnica Administrativa*. 17(2), 2. <http://www.cyta.com.ar/ta1702/v17n2a2.htm>
- Navarrete, María. (2018). La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Archivo Digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28329>
- Pantigoso, F. (2021, julio 14). Capacitaciones al personal. *Elperuano.pe*. <https://elperuano.pe/noticia/124592-capacitaciones-al-personal>
- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O. y Abanto, W. (2020). Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa: Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior.

Institución Universitaria Antonio José Camacho y Universidad César Vallejo.  
Primera edición. ISBN: 978-958-8292-99-1

Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G. y Saldarriaga, G. (2021). Metodología de la Investigación. Edicumbre Editorial Corporativa, 1ra. Edición. ISBN Digital: 978-9942-40-104-5

Tafur, N., Esteban, I., Hernández, O., Ramírez, I., Chota, M. y Ramírez, C. (2021). Metodología de la Investigación. <http://elibros.unu.edu.pe/index.php/bibliounu/catalog/book/71>

Tikhonov, A. (2020). Corporate Training Programs in Russian and Foreign Companies: Impact on Staff and Time Challenges. International Journal of Higher Education. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n3p183>

Velázquez, A. (2019, enero 4). ¿Qué es la investigación causal? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-causal/>

Velázquez, A. (2018, diciembre 28). Investigación no experimental: Qué es, características, ventajas y ejemplos. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>

Vincent, M. (2020). Impact of Training and Development on Employee Job Performance in Nigeria. DOI: [10.36348/sjhss.2020.v05i05.004](https://doi.org/10.36348/sjhss.2020.v05i05.004)

## Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Programas de capacitación</b>	Según, Alles (2018) subraya la necesidad de crear habilidades coherentes con los valores de la empresa, así como talentos especializados para cada función. También aborda la cuestión del talento en el lugar de trabajo especificando las habilidades necesarias para el empleo actual o futuro.	El instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable será a través de la encuesta la cual sirve para Determinar la influencia de los programas de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno regional.	Conocimientos	Prueba de conocimientos	Medición: Ordinal Opciones de respuesta: Escala de Likert:  1. Nunca  2. Casi nunca  3. A veces  4. Casi siempre  5. Siempre.
				Habilidades	
				Experiencia	
			Competencias.	Destrezas	
				Actitudes	
<b>Desempeño laboral</b>	Ecoembes (2023) define el desempeño laboral como la capacidad de una persona para hacer bien su trabajo. Se evalúa de forma individual, teniendo en cuenta tanto tus competencias profesionales como personales, la cual cuenta	El instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable será a través de la encuesta la cual sirve para Determinar la influencia de los programas de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno regional.	Productividad,	Horas trabajadas	Medición: Ordinal Opciones de respuesta: Escala de Likert:  1. Nunca  2. Casi nunca  3. A veces  4. Casi siempre  5. Siempre.
				Progreso de actividades	
			Eficiencia	Disponibilidad	
				Rendimiento	
				Calidad	
			Actitud	Reconocimiento	
				Motivación	
Trabajo en equipo	Participación				

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

El presente cuestionario que a continuación tiene por finalidad recoger información para determinar de qué manera los programas de capacitación influye en el desempeño laboral en un gobierno regional, Tumbes 2023; Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión local.

#### INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de 10 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x).

1. Nunca    2. Casi nunca    3. A veces    4. Casi siempre    5. Siempre

ÍTEM	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
1	Considera usted que se encuentra preparado para cumplir con las funciones de su puesto, según sus conocimientos.					
2	Las capacitaciones brindadas por la entidad son acorde al puesto de trabajo que desempeña.					
3	Cree que los cursos de capacitación que ha recibido son eficaces para la realización de su trabajo					
4	La entidad periódicamente brinda capacitaciones a sus colaboradores.					
5	Cuando se implementa un nuevo mecanismo de trabajo, la entidad le brinda la información necesaria					
	<b>DIMENSIÓN: COMPETENCIAS</b>					
6	Considera que el cumplimiento de las políticas y objetivos contribuye al desarrollo de competencias en la entidad					

7	Cree que existe coordinación eficiente entre las distintas áreas de la empresa para el logro de los objetivos y competencias de la institución.					
8	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias.					
9	La entidad realiza actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.					
10	Cree que se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.					

**Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos**  
**CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

El presente cuestionario que a continuación tiene por finalidad recoger información para determinar de qué manera los programas de capacitación influye en el desempeño laboral en un gobierno regional, Tumbes 2023; Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión local.

**INSTRUCCIONES**

El cuestionario consta de 10 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x).

1. Nunca    2. Casi nunca    3. A veces    4. Casi siempre    5. Siempre

ÍTEM	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
1	Considera que su productividad en la entidad es óptima.					
2	Usted ha recibido alguna recompensa por parte de la entidad acorde a su productividad					
	<b>DIMENSION: EFICIENCIA</b>					
3	Considera que los resultados obtenidos son los esperados por la entidad.					
4	Considera que su puesto de trabajo le exige desarrollar actividades variadas.					
5	Cree que cuenta con la colaboración de la entidad para el cumplimiento de sus funciones.					
	<b>DIMENSION: ACTITUD</b>					
6	Considera que laborar para esta entidad es de satisfacción personal y profesional.					

7	Usted percibe que existe equidad y justicia por igual para todos.					
8	Considera que los factores que rodean su entorno laboral se encuentran ligado a su comportamiento y/o estado emocional					
	<b>DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO</b>					
9	Usted considera que tiene un alto grado de responsabilidad personal respecto al trabajo que realiza.					
10	Cree que el trabajo realizado se realiza de acuerdo a los requerimientos que establece la institución.					

### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral en un gobierno regional, tumbes 2023.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Klaus Delphor Ojeda Diaz
<b>Documento de identidad</b>	18217166
<b>Años de experiencia en el área</b>	11 años de experiencia en el sector publico
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Municipalidad Provincial de Trujillo
<b>Cargo</b>	Especialista Administrativo
<b>Número telefónico</b>	976070002
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	28/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Programas de capacitación								
Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	Conocimientos	Prueba de conocimientos	1,2	1	1	1	1	
		Habilidades	3,4	1	1	1	1	
		Experiencia	5	1	1	1	1	
	Competencias	Destrezas	6,7,8	1	1	1	1	
		Actitudes	9,10	1	1	1	1	

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Programas de capacitación y su influencia en el desempeño laboral en un Gobierno Regional, Tumbes 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable <b>“Programas de Capacitación”</b> y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo

### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral en un gobierno regional, tumbes 2023.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Klaus Delphor Ojeda Diaz
<b>Documento de identidad</b>	18217166
<b>Años de experiencia en el área</b>	11 años de experiencia en el sector publico
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Municipalidad Provincial de Trujillo
<b>Cargo</b>	Especialista Administrativo
<b>Número telefónico</b>	976070002
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	28/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño laboral								
Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Productividad	Horas trabajadas	1	1	1	1	1	
		Progreso de actividades	2	1	1	1	1	
	Eficiencia	Disponibilidad	3	1	1	1	1	
		Rendimiento	4	1	1	1	1	
		Calidad	5	1	1	1	1	
	Actitud	Reconocimiento	6	1	1	1	1	
		Motivación	7,8	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	Participación	9,10	1	1	1	1	

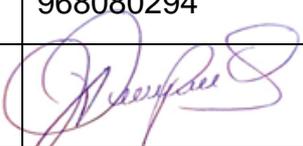
## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Programas de capacitación y su influencia en el desempeño laboral en un Gobierno Regional, Tumbes 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable " <b>Desempeño laboral</b> " y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo

### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral en un gobierno regional, tumbes 2023.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Yakelin Yuridia Ponte Quiñones
<b>Documento de identidad</b>	41970440
<b>Años de experiencia en el área</b>	10
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestra en Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Gobierno Regional de Ancash
<b>Cargo</b>	Especialista Contable
<b>Número telefónico</b>	968080294
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	29/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Programas de capacitación								
Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	Conocimientos	Prueba de conocimientos	1,2	1	1	1	1	
		Habilidades	3,4	1	1	1	1	
		Experiencia	5	1	1	1	1	
	Competencias	Destrezas	6,7,8	1	1	1	1	
		Actitudes	9,10	1	1	1	1	

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Programas de capacitación y su influencia en el desempeño laboral en un Gobierno Regional, Tumbes 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable <b>“Programas de Capacitación”</b> y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo

### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral en un gobierno regional, tumbes 2023.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Yakelin Yuridia Ponte Quiñones
<b>Documento de identidad</b>	41970440
<b>Años de experiencia en el área</b>	10
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestra en Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Gobierno Regional de Ancash
<b>Cargo</b>	Especialista Contable
<b>Número telefónico</b>	968080294
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	29/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño laboral								
Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Productividad	Horas trabajadas	1	1	1	1	1	
		Progreso de actividades	2	1	1	1	1	
	Eficiencia	Disponibilidad	3	1	1	1	1	
		Rendimiento	4	1	1	1	1	
		Calidad	5	1	1	1	1	
	Actitud	Reconocimiento	6	1	1	1	1	
		Motivación	7,8	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	Participación	9,10	1	1	1	1	

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Programas de capacitación y su influencia en el desempeño laboral en un Gobierno Regional, Tumbes 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable " <b>Desempeño laboral</b> " y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo

### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral en un gobierno regional, tumbes 2023.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Alcira Belermina Carbajal Briceño
<b>Documento de identidad</b>	19578141
<b>Años de experiencia en el área</b>	10 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro en Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Consejo Regional de la Libertad
<b>Cargo</b>	Asesor
<b>Número telefónico</b>	991852541
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	06/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Programas de capacitación								
Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	Conocimientos	Prueba de conocimientos	1,2	1	1	1	1	
		Habilidades	3,4	1	1	1	1	
		Experiencia	5	1	1	1	1	
	Competencias	Destrezas	6,7,8	1	1	1	1	
		Actitudes	9,10	1	1	1	1	

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Programas de capacitación y su influencia en el desempeño laboral en un Gobierno Regional, Tumbes 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable <b>“Programas de Capacitación”</b> y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo

### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral en un gobierno regional, tumbes 2023.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Alcira Belermina Carbajal Briceño
<b>Documento de identidad</b>	19578141
<b>Años de experiencia en el área</b>	10 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro en Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Consejo Regional de la Libertad
<b>Cargo</b>	Asesor
<b>Número telefónico</b>	991852541
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	Alcira Belermina Carbajal Briceño

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño laboral								
Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Productividad	Horas trabajadas	1	1	1	1	1	
		Progreso de actividades	2	1	1	1	1	
	Eficiencia	Disponibilidad	3	1	1	1	1	
		Rendimiento	4	1	1	1	1	
		Calidad	5	1	1	1	1	
	Actitud	Reconocimiento	6	1	1	1	1	
		Motivación	7,8	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	Participación	9,10	1	1	1	1	

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Programas de capacitación y su influencia en el desempeño laboral en un Gobierno Regional, Tumbes 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable " <b>Desempeño laboral</b> " y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo

#### Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

##### Estadísticas de fiabilidad

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Ítem</b>
Programas de Capacitación	0.639	10
Desempeño Laboral	0.794	10

El análisis de fiabilidad de los datos de Alfa Cronbach, nos muestra que los programas de capacitación tienen una consistencia de 0.639, lo cual nos indica que tiene una consistencia moderada y por otro el desempeño laboral tiene una consistencia de 0.794, esto significa que tiene una consistencia alta, por lo cual el análisis es viable.

## Anexo 6. Análisis complementario

Donde:

$n = ?$

$N = 650$

$E = 0.05$

$q = 0.5$

$p = 0.5$

$Z = 1.96$

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5) \cdot 650}{0.05^2(650 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 250$$

## Anexo 7. Análisis de Normalidad

### Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Programas de Capacitación	,089	250	,000
Desempeño laboral	,079	250	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo al análisis de normalidad, nos indica que el grado de significancia es menor a 0.05, lo cual nos indica que la distribución de los datos no es normal y por ello trabajaremos con estadísticas no paramétricas para el análisis de las hipótesis se usara para determinar el coeficiente de relación a través de la regresión lineal y para medir el grado de influencia el coeficiente de determinación y se usara la prueba de Kolmogorov-Smirnov