



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Capacitación del servidor público y su desempeño laboral en
el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020**

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

AUTORA:

Llanos Ballardo, Raquel Adriana (ORCID: 0000-0001-65743700)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo (ORCID: 0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Arnaldo y Yolanda,
quienes desde el cielo siguen cuidándome;
a mi compañero de años Jorge Flores, así como
a mis hijos.

Agradecimiento

A Dios por acompañarme en cada paso de mi vida. A mi familia: Jorge Flores e hijos Arnaldo, Ariana y Jorge Adriano, quienes entendieron el tiempo de ausencia familiar y respaldaron mi trabajo. Los Amo.

También al Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, por brindarme la oportunidad de realizar este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de gráficos y figuras | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 18 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 18 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 19 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis..... | 20 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 21 |
| 3.5. Procedimiento | 23 |
| 3.6. Métodos de Análisis de Datos | 23 |
| 3.7. Aspectos Éticos | 24 |
| IV. RESULTADOS..... | 25 |
| V. DISCUSIÓN..... | 37 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 42 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 43 |

REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Anexo 2: Carta de Aplicación de Instrumento de la Institución

Anexo 3: Matriz de Consistencia

Anexo 4: Validación de Expertos

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Servidores públicos según su percepción en capacitación, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020..... | 25 |
| Tabla 2: Servidores públicos según su desempeño laboral, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020..... | 26 |
| Tabla 3: Servidores públicos según su percepción en capacitación en cada dimensión, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020..... | 27 |
| Tabla 4. Servidores públicos según su desempeño laboral por dimensiones, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020..... | 30 |
| Tabla 5: Prueba de normalidad de las variables de estudio de manera global y por dimensiones..... | 33 |
| Tabla 6. Prueba de correlación Tau B de Kendall a nivel de variable global, entre capacitación y desempeño laboral..... | 33 |
| Tabla 7. Prueba de correlación Tau B de Kemdall entre capacitación: Planificación y desempeño laboral..... | 34 |
| Tabla 8: Prueba de correlación Tau B de Kendall entre Capacitación: Ejecución y desempeño laboral..... | 35 |

Tabla 9: Prueba de correlación Tau B de Kemdall entre capacitación: Verificación y desempeño laboral.....35

Tabla 10: Prueba de correlación Tau B de Kendall entre Capacitación: Control y desempeño laboral.....36

Índice de gráficos y figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Servidores públicos según su percepción en capacitación, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020..... | 25 |
| Figura 2: Servidores públicos según su desempeño laboral, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020..... | 26 |
| Figura 3: Servidores públicos según su percepción en capacitación en cada dimensión, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020..... | 28 |
| Figura 4: Servidores públicos según su desempeño laboral por dimensiones, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020..... | 31 |

Resumen

Se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

La metodología empleada es no experimental, el diseño pertenece a una correlacional, en el recojo de información se realizó mediante cuestionarios como instrumento, con la técnica de la encuesta; se trabajó sobre una población de 106 servidores públicos, finalmente se consideró una muestra aleatoria de 84 servidores públicos, respetando la metodología científica y ética, además empleando la estadística descriptiva e inferencias adecuada para el procesamiento de resultados.

Se concluye que existe relación altamente significativa entre la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020, a través del coeficiente de correlación Tau B de Kendall (0.852) y p-sig. ($0.000 < 0.01$). También existe relación altamente significativa entre planificación, ejecución, verificación y control con la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Se recomienda ejecutar capacitaciones de acuerdo a los planes trazados anualmente; los servidores tienen predisposición de participar en los talleres, conferencias y/o programas que implementa el Área de Personal, para lograr su desarrollo en el desenvolvimiento de su labor administrativa.

Palabras Claves: Capacitación, servidor público, desempeño laboral.

Abstract

The main objective was to determine the relationship between the training of the Public Servant and job performance in the special project CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

The methodology used is non-experimental, and the design belongs to a correlational one. Information collection was carried out using questionnaires as an instrument, with the survey technique; We worked on a population of 106 public servants, which was finally considered a random sample of 84 public servants, respecting the scientific and ethical methodology, also using descriptive statistics and adequate inferences for the processing of results.

It is concluded that there is a highly significant relationship between public servant training and job performance in the CHAVIMOCHIC Special Project, Trujillo 2020, through the correlation coefficient Tau B of Kendall (0.852) and p-sig. (0.000 <0.01). There is also a highly significant relationship between planning, execution, verification and control with the training of public servants and job performance in the Special Project CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

It is recommended to carry out training according to the plans drawn up annually; the servers are willing to participate in the workshops, conferences and / or programs that the Personnel Area implements, to achieve their development in the development of their administrative work.

Keywords: Training, public servant, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Desde un contexto internacional, la persona humana en su condición de servidor público siempre ha estado presente en la vida de los ciudadanos, pues si nos remontamos a los siglos XVII y XVIII apreciamos que en Europa cuando prevaleció la Monarquía, y en donde su gobernante fue el Rey, éste tenía servidores a su dependencia y eran quienes implementaban sus disposiciones, nos referimos a la nobleza, quien aún con su presencia avasalladora frente al pueblo, buscaba obtener beneficios para su “clase social” y para su soberano. (Aguilar, 2004 citado por Umiña, 2017).

Si bien, el pueblo no tenía otra opción que cumplir con las exigencias dadas en aquel entonces, aun siendo abusivas y explotadoras, al ser la nobleza, una clase privilegiada cuyos servicios se debía y entregaba al monarca, se puede sostener que tales personajes constituidos por dueños de terrenos, por quienes ejercían cargos en la administración y en el ejército, eran servidores públicos, por los cargos que ostentaban, aunque realmente con enfoque equivocado, pues, su gestión no se dirigía a beneficiar y a favorecer al pueblo, a quienes no consideraban personas sino cosas; pero, es debido a las grandes revoluciones que se conoce, como son la Revolución Industrial, la Revolución Burguesa y la Revolución Francesa, las que permitieron que el pueblo se levante y a través de sus protestas y manifestaciones pueda marcar un antes y un después de lo que era y cómo tenía que desempeñarse el servidor, quien re direccionó sus actividades y/o gestión administrativa, las cuales por muchos años estuvo dirigida a una minoría y no hacia la población.

Como se puede apreciar, esta figura del “servidor público” siempre ha existido y siempre ha estado presente, aunque mal implementado y direccionado; pues, si bien este personaje del servidor público surgió desde antaño para solucionar los problemas en la administración pública, tuvieron que pasar muchos años más, para que quede claro que estaba en la obligación de satisfacer las necesidades generales, de la ciudadanía, no las necesidades particulares y mucho menos de una minoría.

Toda vez que siempre ha estado presente este personaje denominado servidor público, corresponde determinar cómo es que ha venido y viene ejerciendo sus funciones, las cuales implican tremenda responsabilidad, más aún cuando estas funciones trascienden en el ciudadano y podría verse afectado por los actos administrativos que emita la administración pública.

Siendo ello así, ya a lo largo de los años, ha quedado claro que los Estados y sus servidores, deben direccionar esfuerzos para optimizar el nivel de vida de sus conciudadanos; es por tal razón que los países latinoamericanos vienen realizando actividades en tal sentido, de manera tal que contribuyan a mejorar la gestión pública de quienes ejercen tan importante y trascendente labor. Con el apoyo de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los países de México, Perú y Venezuela, en el año de 1972, se unieron para crear el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD, siendo que éste último ha suscrito con la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR – PERÚ, un convenio para mejorar las capacidades y competencias de los servidores públicos. (Wolosky, 2016).

De esta manera se verifica que el Gobierno ha decidido firmemente orientar la gestión pública, entre otros aspectos, en la capacitación del servidor público para mejorar su desempeño laboral, para lo cual también se emitió la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual instituye que el proceso de capacitación tiene como finalidad buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles, para brindar servicios de calidad. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles, para el buen desempeño, constituyendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; según (Comercio, 2014) publicó que cuatro de cada cinco empresas mediana o grande invierten en la capacidad laboral de sus colaboradores jóvenes, en especial las empresas de consumo masivo, retail, banca e industria son las que más dinero destinan en capacitación. Asimismo, SERVIR mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PRE, de fecha 08.08.2016, formalizó la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las Entidades Públicas”, de imperativo acatamiento para las instituciones administrativas, de acuerdo con lo regulado en el artículo 1° de la Ley N° 30057. Tal Directiva, tiene como propósito desplegar los lineamientos normativos del

proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y dispone se apruebe un Plan de Desarrollo de las Personas -PDP-, el cual es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación en cada entidad, que se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, tiene una vigencia anual y cuya aprobación debe estar a cargo del Titular de la Entidad.

En cumplimiento de tal normativa, El Proyecto Especial CHAVIMOCHIC ha aprobado su Plan de Capacitación de Personas – PDP –, mediante Resolución Gerencial N° 036-2020-GRLL-GOB/PECH, modificada mediante Resolución Gerencial N° 039-2020-GRLL-GOB/PECH.

Si bien es cierto, existen documentos de gestión que buscan reducir la brecha existente sobre los conocimientos y/o habilidades en los servidores del sector público para mejorar el desempeño, lo cierto es que constituye letra muerta cuando por diferentes factores, su cumplimiento e implementación no se materializa, pues no resulta de ayuda contar con un instrumento de gestión inoperativo.

Ante tal realidad, se suma el hecho de que quienes han venido asumiendo los cargos de confianza han sido personajes no idóneos, pues además de no haber cumplido con los perfiles exigidos en el Manual de Organización y Funciones del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, y obedecer sus designaciones a burocracias políticas y/o favores políticos sin meritocracia, la falta de identificación con la Entidad, agrava el problema máxime ante una inadecuada toma de decisiones en pro de la capacitación del servidor público para mejorar el desempeño; aun conociendo por expertos que afirman con datos estadísticos que la capacitación a los trabajadores mejora el desempeño específico en su labor de 55.6% a 100% y también mejora su ambiente de trabajo de 0% a 33.4% (Alles, 2016).

El desinterés y falta de apoyo a los trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC por parte de los Directivos de la citada entidad contribuye e incrementa el retiro del servidor público de la carrera administrativa, debido a la falta de oportunidades y estímulo que debe realizar, como es la Capacitación, que debería brindarse sin reparos.

Ahora, podría sostenerse que la falta de presupuesto constituye una causa que limita la capacitación, pero ello no sería cierto cuando dicho Plan cuenta con un presupuesto previsto; por lo que la falta de voluntad política precedentemente anotada es la que sesga la preparación y en consecuencia el desenvolvimiento de los colaboradores. Estando a lo expuesto, queda claro que la falta de capacitación a los trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, constituye la causa que quiebra el desempeño célere, oportuno y eficiente.

Frente a esto surge la formulación del problema ¿Cuál es la relación entre la capacitación del Servidor Público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020?

De esta manera, el presente trabajo se justifica, teóricamente, porque busca información actualizada referente a estas variables de estudio, demostrando además que la capacitación constituye una variable determinante para que el servidor público mejore su desempeño laboral. A nivel práctico, porque va permite aplicar instrumentos que midan el nivel de la capacitación, así como también el desempeño laboral de los servidores públicos de manera que permita realizar actuaciones administrativas, sustentado en actos administrativos, con celeridad y conformidad a la normativa vigente. A nivel metodológico, se justifica porque al analizar esta situación problemática, se toma en cuenta la metodología científica, la sistematización del abordaje de cada variable de estudio con opinión legal o técnica debidamente sustentada. Y a nivel social, el desarrollo de la investigación tiene esta justificación porque beneficia a los servidores públicos del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC para lograr un mejor rendimiento, cambiando de esta manera la cara del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC como institución pública frente a la sociedad, quien se sentirá satisfecha como usuaria de los actos administrativos fundamentados y motivados; además de reducir las acciones contenciosas administrativas, disminuyendo la carga en la vía judicial; y se aplicará el Principio Administrativo de Predictibilidad, muy poco invocado.

En relación al objetivo general de la investigación se busca determinar la relación entre la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020, estableciendo como objetivos específicos:

Identificar el nivel de la capacitación del Servidor Público en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Identificar el nivel del desempeño laboral del Servidor Público en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Determinar la relación entre la dimensión: planificación de la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Determinar la relación entre la dimensión: ejecución de la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Determinar la relación entre la dimensión: verificación de la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Determinar la relación entre la dimensión: control de la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Siendo ello así, se plantea como Hipótesis General: Existe relación significativa entre la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020. Planteando como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión: planificación de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Existe relación significativa entre la dimensión: ejecución de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Existe relación significativa entre la dimensión: verificación de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

Existe relación significativa entre la dimensión: control de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Realizando la indagación y análisis de las variables de la presente investigación y entre los estudios previos internacionales más relevantes, destacan a:

Montiel & Argentina (2015), en su tesis “Gestión de Recursos Humanos; Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos: Capacitación y Desarrollo del Personal”; para obtener la titulación de Licenciado en Administración empresarial, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, esta indagación planeo un objetivo general y fue el de examinar el sub-sistema de capacitación y progreso del colaborador como pieza fundamental en la gestión del recurso humano para el incremento de la competencia del colaborador; se trazó una investigación cuantitativa descriptiva, explicativa; la investigación trabajó con una población muestral de 96 trabajadores, aplicando cuestionarios como herramientas para la obtención de información y generó las siguientes terminaciones: La capacitación como proceso de desarrollo de los colaboradores debe ser determinado por una política global de la organización y basándose en las primordiales necesidades reales que se generan en la misma, dando garantía a los colaboradores para su creatividad, innovación y bastante predisposición para el desempeño laboral, tomando buenas decisiones y mejorando una comunicación entre los colaboradores de la organización en estudio.

Dias (2015), presento su investigación “Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-linares Nuevo León”; fue para alcanzar el grado académico de Maestro en Administración de empresas, de la Universidad de Montemorelos, esta investigación tuvo como propósito determinar que la evaluación auto de la capacitación laboral incide en la evaluación auto del desempeño laboral de los colaboradores de la Comisión Federal de Electricidad; la tesis fue abordada de tipo descriptivo, con diseño correlacional, de forma explicativa, y de manera cuantitativa, con estudio de campo y vista transversalmente. Se consideró una población conformada por 141 colaboradores de la Comisión Federal, donde se reconoció la participaron de 113 colaboradores. En el recojo de los datos se estructuraron dos instrumentos para ser aplicados: el primero con dirección a evaluar el nivel de

capacitación, y formado por 15 preguntas; el segundo instrumento con dirección para medir el desempeño laboral, constituido por 15 preguntas cerradas. En la respectiva prueba de la hipótesis de la investigación se usó la metodología estadística de análisis de regresión lineal; como resultado se prestó atención que existe un predominio lineal significativo entre la autoevaluación de la capacitación (A.N.C.) y la autoevaluación del desempeño laboral (A.N.D.L.); los coeficientes regresivos no estandarizado, resultantes de la metodología estadística de la recta de regresión fueron: $B(0)= 1.782$ y $B(1)= 0.638$. Dados estos valores se pudo elaborar la ecuación siguiente: $A.N.D.L.=1,782 + 0,638(A.N.C.)$. Finalizando el análisis cuantitativo, se apreció que la autoevaluación de la capacitación está representada por el 47.6% de la variabilidad de la V.D. dado que el coeficiente de correlación corregida fue exactamente igual a 0,476. Finalmente se dio la conclusión demostrándose que hay una existencia e influencia lineal, mayor a cero y muy significativa considerando como variable dependiente a la autoevaluación de la capacitación laboral hacia la variable independiente que es el desempeño laboral. La investigación también demostró que existe una significativa asociación entre la autoevaluación en el desempeño laboral de los colaboradores y la edad de los mismos; luego entre la autoevaluación de la capacitación y el desempeño, esta relación resulto ser muy buena.

Con respecto a los estudios previos en relación a las variables de estudio nacionales rescatamos:

Umiña (2017), en la presente investigación “Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa SERPETBOL Perú SAC – San Borja 2016”; con el fin de optar la licenciatura en Administración, en la Universidad Autónoma del Perú, esta investigación tuvo como propósito la asociación existente entre el plan de capacitación y el desempeño laboral en la organización Serpetbol Perú – distrito de San Borja, año 2016; se trazó una investigación cuantitativa de tipo descriptiva, explicativa, con diseño correlación; la investigación trabajó con una población muestral de 36 trabajadores, aplicando cuestionarios como herramientas para la recaudación de datos y en él se llegó a los siguientes resultados; el 36.1% de los trabajadores percibieron una mala capacitación, sin embargo el 63.9% percibieron una regular o buena (33.3%) capacitación; respecto al desempeño laboral el 22.2%

tienen un mal desempeño laboral y el 77.8% tienen un regular (50%) o buen desempeño laboral. Se calculó el coeficiente de Pearson igual a 0.796 y $p\text{-sig} < 0.05$; llegando a la siguiente conclusión: La relación que existe es moderada y positiva cuyo valor del coeficiente de Pearson fue de 0,796, teniendo una significación menor a 0,01, indicando que, cuando aumenta la capacitación de los colaboradores, aumentara también el respectivo desempeño laboral de la organización Serpetbol Perú S.A.C.

Baldani (2018), presenta su tesis “Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos nombrados de la UNT (Universidad Nacional de Tumbes) año 2016”; con el fin de obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública, este informe de investigación tuvo como propósito “Establecer como la capacitación influye en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de condición nombrados de la prestigiosa Universidad Nacional de Tumbes, en el año 2016”; la investigación es de tipo correlacional, además de ser transversal, con enfoque no experimental, se empleó como técnica la encuesta y se realizó a 130 colaboradores de condición nombrados de la universidad. Los resultados más importantes que se dieron fueron; la relación directa y mayor a cero entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores dando un indicativo de nivel alto entre las variables de estudio, resultando además un coeficiente de correlación de Spearman de 0.729. Se dio la conclusión que hay una existencia relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos nombrados de la universidad de Tumbes, además con un nivel alto y con el 46,9% de opiniones. Para los demás indicadores importantes como el de conocimiento, adiestramiento y valores resulto en nivel superior de repercusión concerniente al desempeño laboral de los colaboradores estables de la Universidad Nacional de Tumbes.

Garcia (2019), en su investigación “La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital Belén de Trujillo año 2017”; con fines de obtener la licenciatura en administración pública, Universidad Señor de Sipan, esta investigación tuvo como propósito examinar los tres aspectos primordiales: capacitación, desempeño laboral y calidad de servicio al administrado en el centro hospitalario de Belén de Trujillo; para la

investigación se usó el método descriptivo con diseño de correlacional y estudio cuantitativo, desarrollándose un procedimiento de contrastación de hipótesis; respecto al diseño de la recolección de datos cuantitativos, se usó la encuesta semi-estructurada conformada alrededor de 20 preguntas en escala de Likert eso fue para capacitación, luego 15 preguntas para el desempeño laboral, y 29 preguntas para la calidad del servicio; respecto al índice de confiabilidad que fue calculado mediante el Alpha Cronbach arrojó un valor de 0.876, demostrando que el instrumento es confiable para su aplicación; concerniente a los resultados, el 47.37% de los encuestados opinaron que no se desarrolla actividad alguna respecto a capacitación; del mismo modo opinaron sobre el desempeño laboral en un 45,34% además de opinar que fue acertado, ahora en relación a la calidad de servicio, los encuestados opinaron en un 53,82% que es totalmente seguro el servicio que perciben. Al asociar los datos entre sí, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman entre capacitación y calidad y se encontró un valor de correlación de -0,33, y concerniente a desempeño laboral y calidad de servicio, se encontró un valor de coeficiente de correlación igual a 0,406, dando a la siguiente conclusión que no existe una relación significativa entre las variables de estudio: capacitación, desempeño laboral y calidad de servicio.

Con respecto a los estudios previos en relación a las variables de estudio locales rescatamos:

Fuentes (2014), en su investigación “Plan de capacitación y el desempeño laboral de personal del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2014”; para optar la licenciatura en administración, en la Universidad Nacional de Trujillo, esta investigación tuvo como propósito el de examinar y valorar la incidencia del plan de capacitación directamente sobre el desempeño laboral en el año 2014, en el personal del proyecto especial CHAVIMOCHIC; El estudio fue transversal, diseño correlacional de causa, con análisis analítico-sintético y con metodología inductivo deductivo, se aplicó una encuesta a una muestra de 129 trabajadores. Se hallaron los siguientes resultados, respecto a la cantidad de adiestramientos en el tiempo de investigación, y resulto en un 34% de los colaboradores, demostrándose que el plan de adiestramiento es un principal elemento para desarrollar el desempeño laboral de manera eficiente en todo el proyecto. Luego se pudo comprobar que la

cantidad de horas de adiestramiento alcanzado fue 2591 horas; además se llegó a la deducción: La adecuada implementación del plan de preparación incide de manera significativa y además de forma acertada sobre el desenvolvimiento laboral de los trabajadores del proyecto.

Anicama & Britto (2015) dado su investigación “Propuesta de un plan de capacitación para elevar el desempeño de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego del año 2014”; con el fin de lograr su título profesional de licenciatura en Administración, en la UPAO, esta trabajo obtuvo como propósito confeccionar el procedimiento de adiestramiento para optimizar el rendimiento de los colaboradores administrativos de la UPAO; se usó un diseño de descriptivo de un solo grupo, y se empleó la encuesta como técnica, además se fabricó un cuestionario que consto de 18 items; además de trabajo sobre un subconjunto muestral a 186 colaboradores administrativos de dicha universidad, además que respondieron el cuestionario y dando mucha data para luego transformarla en documentación que posibilitó publicitar las penurias de capacitación del colaborador administrativo de la universidad en estudio; además se realizó la aplicación de un cuestionario a diferentes cabezas de oficina estudiada para saber qué opinión tenían los colaboradores respecto al plan de capacitación. En función a los hallazgos alcanzados, ya sea a través de la encuesta y de la entrevista estructurada, se termina concluyendo que por más que se capacite a los colaboradores administrativos de la universidad, la situación no cambia respecto a su desempeño laboral, de manera que se necesita además de un plan de capacitación mejor estructurado que considera muchas aristas en el plano administrativo que pueda conllevar elevar su desempeño laboral.

Martel & Sánchez (2013), presenta su investigación “Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo”; con el fin de obtener la licenciatura en Administración, en la Universidad Privada Antenor Orrego dela ciudad de Trujillo, esta investigación tuvo como objetivo determinar la ejecución de un método de capacitación para optimizar el desempeño de los personales operativos de la organización; se trazó un estudio de tipo cuantitativa, además de hacer una descripción de la realidad, dando explicación, con trabajo de campo y de manera transversal con diseño cuasi

experimental; la investigación trabajo con una población 60 y muestra de 39, aplicando un interrogatorio como utensilio estadístico y la indagación como técnica para recolectar datos y llegó a las siguientes conclusiones: La investigación se ha desarrollado a través del estudio semejante de los puntajes obtenidos del desempeño laboral de los colaboradores operativos del gimnasio obtenidos antes-pretest y después-posttest de haber implementado un plan de capacitación hacia los colaboradores, haciendo uso además del análisis estadístico descriptivo, tal es así que se pudo concluir fehacientemente que la ejecución de un plan de capacitación progresa ascendentemente el desempeño laboral de los colaboradores operativos del gimnasio Sport Club de Trujillo, corroborando eso a través del estadístico de prueba Z cuyo valor fue de 29.00 y una significancia menor al 5% dando lugar a respaldar la hipótesis de investigación.

Cueva & Hernández (2015), mostro su investigación “Aplicación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial Elektra del óvalo mochica, Trujillo 2015”, presentada para obtener el título de administrador, de la UPAO - Trujillo; ejecutado para establecer si la aplicabilidad de una capacitación como plan, desarrolla el desempeño laboral de los empleados de la organización Elektra ubicada en el Óvalo Mochica, de la ciudad de Trujillo en el año 2015; se hizo uso de un pre – experimental como diseño de investigación y se abordó sobre una población muestral de todos los colaboradores que pertenecieron a ventas, determinándose una totalidad de 15 colaboradores y se llegó a los resultados más sorprendentes, tal es así que al aplicar el Plan de Capacitación a los colaboradores, las entradas monetarios sobrepasaron el objetivo de transacciones expresándose con el 60%; además, después de la aplicación el plan de adiestramiento en la pericia de destrezas blandas, la investigación llego al sucesivo resultado: se alcanzó acrecentar las transacciones de la organización Elektra, además, se concibió igualmente la prosperidad de la relación entre jefe de ventas y colaboradores, también se mejoró la relación atención al usuario y trabajo en equipo; dando las recomendaciones de destacar que el director y jefe de comercializaciones deben dar órdenes a los colaboradores para reforzar sus habilidades blandas.

Respecto a las bases teóricas podemos mencionar en primer lugar a:

Chiavenato (2002), aquí se sostiene que la educación tiene una conceptualización individual que trasciende en un contexto social, considera que la educación está íntimamente ligada con aspectos éticos y valores aceptados socialmente. Si bien, el ser humano recibe influencia social, tiene una marcada formación particular que enriquece su propio comportamiento; en este mismo sentido, Siliceo (2007) señala que la educación involucra la suma de conocimientos particulares y sociales obtenidos por el ser humano en diferentes escenarios, llámese instituciones, en la sociedad, etc.

Consecuentemente, cuando hablamos de educación, queda claro que se encuentra presente en distintos contextos: social, religioso, cultural, político, moral y profesional, entre otras.

El presente estudio tiene especial énfasis en la educación profesional, donde Guadalupe (2010), asevera que la educación profesional es aquella que tiene como propósito que el individuo obteniendo conocimientos especializados pueda desempeñarse en un determinado campo laboral, para de esa forma satisfacer las necesidades no sólo de quien lo contrató sino las personales y familiares. La educación profesional trae consigo crecimiento no sólo económico sino personal, pues es una forma de obtener beneficios y mayores. La educación profesional no sólo debe ser una iniciativa del individuo, sino que es la misma empresa u organización quien debe direccionar sus esfuerzos y objetivos en capacitar a los trabajadores para obtener ventajas económicas, toda vez que direccionando a un trabajador hacia un determinado puesto de trabajo considerando que se encuentra debidamente capacitado, la organización tendrá la seguridad de los réditos que también recibirá.

Debe establecerse que la capacitación debe ser impartida en todos los niveles de organización, no sólo en los Directivos, pues también el personal de planta resulta ser un puntal para que la gestión tenga éxito.

Remitiéndonos a otro autor, podemos mencionar a Antencio (2017), quien manifiesta que la capacitación al significar diligencia en el desempeño, no sólo involucra conocimientos teóricos sino prácticos, aspectos que mejoran y amplían el

cumplimiento de las funciones; tales hechos denotan eficacia, eficiencia de la organización y/o entidad.

Por su parte, Cabral (2013), dice que la capacitación es una forma de estimular y/o impulsar a los colaboradores de una entidad, para seguir ellos ampliando sus conocimientos y actuar con mayor responsabilidad.

(Costa & Aguinaga, 1998 citado por Garcia, 2019) refiere que la capacitación involucra que actúen de manera sinérgica la administración y el personal de la misma, hecho que permitirá que el desempeño de las funciones sea más acertado.

Todas las unidades orgánicas deben manejarse de manera integrada e interrelacionarse para cumplir con las metas institucionales; al existir una comunicación constante, principalmente en aquellas áreas que tienen como función, entre otras, la formación de los recursos humanos que la capacitación coadyuva en el rendimiento del personal.

Balesom (2016), indica que la capacitación debe ser medida, ello significa que, si bien la empresa invierte en determinados trabajadores, éstos deben demostrar los aprendizajes obtenidos, haciendo replicas y/o retroalimentando a los demás trabajadores. De esta forma, la empresa puede tener la seguridad que los recursos que destinó para capacitación sí cumplió su finalidad.

La capacitación abre horizontes de conocimientos, te ayuda a mejorar el presente, te hace libre, porque el conocimiento permite la superación constante. Debe desplegarse progresivamente o periódicamente, enfocándose en las funciones asignadas a cada trabajador, para mejorar el rendimiento laboral (Xie & Zhou, 2006).

(Ibáñez, 2003 citado por García, 2019), sostiene que existen métodos para medir a la capacitación y determinar que ésta ha sido efectiva, así tenemos: La evaluación, la cual consiste en averiguar los aprendizajes del colaborador y dependiendo de ello se podrán tomar decisiones en beneficio de aquel, relacionadas por ejemplo a promoverlo o incrementar su remuneración; realizando una retroalimentación al personal de la organización; desarrollando mayor empatía entre el trabajador y el jefe inmediato y así tomar acertadas decisiones, lo cual denotará la preparación del trabajador.

Las evaluaciones permiten reubicar a los trabajadores en sus puestos de trabajo, pues ello beneficiará también a la organización.

Asimismo, (Mariategui, s/f), precisa que es importante determinar la Capacitación en el puesto, para que actúe con responsabilidad, conociendo claramente sus funciones.

Agrega, que debe transmitirse lo aprendido de manera inmediata, para que complemente el aprendizaje de los trabajadores que todavía no están siendo capacitados.

La capacitación debe determinarse valorando el cargo y las funciones.

Rey (2016) asevera que, si bien es necesaria la capacitación, son pocas las personas que desempeñan funciones complicadas principalmente por la reducción de personal, además que ha quedado desfasado la línea de mando.

Según (Costa & Aguinaga, 1998 mencionado por García 2019), la capacitación tiene las siguientes dimensiones:

1: **La planificación**, la cual comprende determinar las necesidades; ii) valorar las propuestas de capacitación y optar por aquellas que serán comprendidas en el Plan General de Capacitación; y, iii) procesar el Plan y el Presupuesto General de Capacitación.

2: **Ejecución**, tiene que ver con los recursos que servirán para implementar las capacitaciones, para lo cual el área competente deberá analizar las propuestas y elegir la más pertinente, en consideración a los objetivos institucionales.

3: **Verificación**, cotejar, contrastar el cumplimiento de las acciones de capacitación.

4: **Control**, es vigilar el cumplimiento de la realización del plan y el costo total de capacitación, contar con una base de datos de los colaboradores en las gestiones de capacitación y comunicar al área de recursos humanos o quien haga sus veces para los fines respectivos.

Respecto al desempeño laboral, existen las siguientes definiciones:

(Blanco, 2007 citado por García, 2019) precisa que el desempeño es medible con los productos laborales realizados por el trabajador y con su asistencia al trabajo,

pues así se podrá determinar si resulta o no de utilidad para el trabajador. La productividad del trabajador es tangible y objetiva.

Mondy y Noé (2005) expresa que evaluar el desempeño no debe ser un procedimiento esporádico sino concurrente pues siempre debe estar presente, aunque con ciertos espacios de tiempo. Es la oportunidad que tienen los jefes para identificar las falencias funcionales y tomar acciones correctivas oportunas.

Según García M. (2001), la gestión del desempeño laboral está identificada con el cumplimiento de las funciones asignadas al trabajador, en función al cargo que ostenta, al cumplimiento de metas y cuyo desenvolvimiento indicará si debe o no ser recompensado, promovido y/o mejorado dentro de la organización.

En los enfoques sobre evaluación del desempeño se encuentran los siguientes elementos comunes:

1. Estándares de desempeño: La evaluación requiere de patrones mínimos para realizar mediciones y/o valoraciones imparciales. Se debe partir de los puestos, es decir teniendo en cuenta las labores desempeñadas, las cuales deben ir de la mano con el cumplimiento de las responsabilidades.

2. Mediciones del desempeño: implica asignar un valor y/o una calificación a cada actividad que constituye parte de la labor realizada, identificando los ítems que constituyen el desempeño, los cuales serán calificados. Puede constituir parte de la evaluación las observaciones o apreciaciones indirectas creadas ante situaciones inciertas o dudosas – hipotéticas, pues la evaluación no se ciñe solamente a las mediciones tangibles, es decir que resulten verificables por otras personas, como por ejemplo identificando la cantidad productividad o rendimiento, el ahorro generado, los productos vendidos, es decir todo aquello que sea medible o cuantificable de manera precisa y matemática.

Ahora bien, también existen mediciones subjetivas, las cuales se caracterizan por no ser verificables, debido a que no dependen de elementos exógenos sino endógenos; se considera a este tipo de evaluación indirecta debido a que su grado de precisión es muy baja.

3.Elementos subjetivos del calificador: Las mediciones subjetivas del desempeño no otorgan seguridad y confianza a los resultados, pues existiría la probabilidad de apartarse de juicios objetivos de valor, pudiendo adolecer de parcialidad, abstrayéndose de consideraciones objetivas. Puede darse cuando el calificador no conserva su imparcialidad en varios aspectos, tales como:

Los prejuicios personales: se da cuando el evaluador se basa en estereotipos o teniendo una opinión personal anticipada anterior a la evaluación, emite resultados altamente desfigurados de la realidad.

Efecto de acontecimientos recientes: podrían verse afectadas las calificaciones por las últimas acciones realizadas por el trabajador, las cuales correctas o no, podrían influir en el evaluador. Un registro cuidadoso de las actividades del empleado puede servir para disminuir este efecto.

Tendencia a la medición central: algunos evaluadores tienden a evitar las calificaciones extremas, para que los evaluados puedan acercarse al promedio esperado.

Efecto de halo o aureola: se da cuando el evaluador ya tiene una idea formada respecto del trabajador; ya sea por su simpatía o antipatía le otorga una calificación.

Interferencia de razones subconscientes: la evaluación se ve interrumpida cuando el evaluador de manera inconsciente, involuntaria y/o instintiva, presentan actitudes compasivas o marcadamente estrictas; circunstancias que pueden advertir una deficiente calificación.

Respecto a las Dimensiones del desempeño laboral, analizado el marco teórico, para efectos de la presente investigación, se tomaron tres (03) de las dimensiones propuestas por Fierro, Fortoul, & Rosas (2009), las mismas que se consideran fundamentales para medir el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC.

Dimensión 1: Personal; el trabajador antes que nada es un individuo, con cualidades, peculiaridades y conflictos; con intenciones, aspiraciones, estimulaciones, errores. Al ostentar unicidad, todas las acciones que realiza sean de carácter profesional, laboral, personal, adquieren un carácter particular.

Dimensión 2: Profesional; las actividades que realiza un profesional implica poseer peculiaridades de empatía, comunicación, flexibilidad, madurez y tolerancia.

Encontrarse en un ambiente laboral donde se interrelaciona con otros compañeros de trabajo significa mostrar habilidades sociolaborales y actitudes que permitan una fluida comunicación y entendimiento, basado en el respeto, capaz de evitar toda clase de discriminación cultural, de género, de edades o generacional, etc.

Dimensión 3: Institucional; constituye el espacio geográfico donde interactúan todos los trabajadores sin distinción de los niveles jerárquico. Donde el trato deja de ser vertical para convertirse en un trato horizontal, pero siempre respetando el Principio de Autoridad. En esta dimensión los trabajadores aprenden nuevas costumbres, nuevas reglas, normas de comportamiento, el reconocimiento de fechas importantes, ceremonias, celebraciones; el régimen laboral, horario de trabajo, los documentos de gestión, las condiciones laborales, todos aquellos aspectos que tienen que ver con la cultura institucional.

El paradigma de investigación es Positivista, el cual rechaza las nociones a priori y los conceptos o creencias de tipo universal que no hayan sido comprobados. El positivismo se basa en que los hechos empíricos son los que fundamentan el conocimiento.

Nos amparamos en el positivismo porque éste se apoya en aquellos conocimientos que emanen de la experiencia del sujeto, el empirismo. En este paradigma la experimentación ha constituido la principal forma para generar teoría formal.

En tal sentido, el presente trabajo se encuentra sustentado en el paradigma positivista, pues la hipótesis se encuentra comprobada por medios estadísticos o expresión numérica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

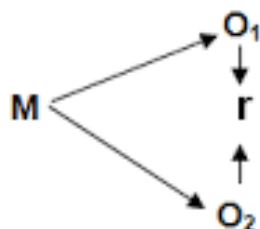
En este trabajo predomina la aplicación del método hipotético- deductivo por que describe, explica y se aplica de lo general a lo particular, la prueba de hipótesis es para aceptarlas o rechazarlas.

Además, es de perspectiva cuantitativa ya que utiliza la recaudación de cifras numéricas a través de la aplicación de cuestionarios, es así que el análisis de los datos de la investigación busca probar hipótesis establecidas previamente. También es descriptiva, porque se busca describir a la población de estudio, identificando los indicadores y dimensiones de cada variable para establecer la dependencia de la capacitación y el desempeño laboral del servidor público en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC.

Además, es no experimental, pues los datos fueron obtenidos como se presentan en la realidad, sin realizar modificaciones, aplicando la observación, análisis e interpretación del suceso.

3.1.2. Diseño de investigación

Se trata de un diseño correlacional causal transeccional o transversal, ya que se busca implantar una relación, en un solo periodo de tiempo, entre las variables estudiadas.



Dónde:

M = Muestra. Trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC.

R = Relación entre variables

O_x= Variable 1: Capacitación.

O_y= Variable 2: Desempeño Laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación del servidor público

Es la capacitación es el proceso mediante el cual la organización incentiva y/o motiva al colaborador, a aumentar sus conocimientos, destrezas y habilidades para mejorar y aumentar la eficiencia en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales (Cabral, 2013)

Variable 2: Desempeño laboral

Es un sumario distributivo y metódico que permite tasar las conductas en relación al empleo y las derivaciones de un colaborador, del mismo modo también referente a la ausencia en el trabajo, con el propósito de identificar si un colaborador tiene productividad y además puede incrementar en el futuro su rendimiento laboral. El propósito general es la productividad y evaluarla es el fin sobre su rendimiento, esto implica que las instituciones deben saber lo importante que es el trabajador y la productividad que él tiene (Blanco, 2007)

La matriz de Operacionalización de variables se encuentra en anexo (Anexo 4)

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La Población de estudio estuvo conformada por 106 servidores públicos entre profesionales y técnicos de la sede central del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC en el año 2020; sobre la cual se analizará la relación entre la capacitación y el desempeño laboral.

Criterios de inclusión:

- Aquellos servidores públicos que laboran en la sede central del proyecto especial CHAVIMOCHIC y que se encuentran laborando en el momento que se está ejecutando la investigación.
- Aquellos servidores públicos que tienen la categoría de profesionales y técnicos.

Criterios de exclusión:

- Aquellos servidores públicos que laboran en otras sedes del proyecto especial CHAVIMOCHIC.
- Aquellos servidores públicos que tienen la categoría de auxiliar, funcionario y directivo, obrero.

3.3.2. Muestra

En vista que la población de estudio es grande, se consideró calcular una muestra aleatoria simple

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

N: Población total

z_{α}^2 : Nivel de confianza (95%) valor tabular 1.96

P = 50% (proporción esperada)

q = 1- 0.50= 50%

d = precisión del investigador (5%)

$$n = \frac{(1.96)^2(106) (0.50)(0.50)}{(0.05)^2(106 - 1) + (1.96)^2(0.50) (0.50)}$$

n = 83.24

n = 84 servidores públicos

3.3.3. Muestreo

La investigación asume un muestreo aleatorio probabilístico.

3.3.4. Unidad de análisis

El servidor público que labora en el proyecto especial CHAVIMOCHIC.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección a usar fue la encuesta, que consiste en recabar los datos para obtener información de las unidades de análisis de la investigación, proporcionada por los mismos individuos, opinando o sugiriendo. (García, 2014)

Existe formas de recolectar información de esta manera, en esta investigación se hizo a través del cuestionario-escala. (García, 2014)

| TÉCNICAS | INSTRUMENTOS |
|---------------------------------|--|
| Encuesta por correo electrónico | Cuestionario para medir la percepción sobre la capacitación del servidor publico |
| | Cuestionario para medir el desempeño laboral |

Cuestionario 1: Capacitación del Servidor Publico

El cuestionario está constituido por 20 ítems en escala de Likert distribuidas en 4 dimensiones, respecto a la dimensión: Planificación de plantearon 5 ítems, después 5 ítems relacionadas a la dimensión: Control, seguido de 5 ítems relacionadas a la dimensión: Verificación y finalmente 5 ítems relacionadas a la dimensión: Control.

Cuestionario 2: Desempeño Laboral del Servidor Publico

El cuestionario está constituido por 15 ítems en escala de Likert agrupadas en tres (3) dimensiones, cada una tiene 5 ítems que están en relación a cada dimensión: El Desempeño Personal, 5 ítems en relación a la dimensión: El Desempeño Profesional y 5 ítems en relación a la dimensión: El Desempeño Institucional.

Validez y Confiabilidad

Validez

Hernández (2015), menciona que la validación de un utensilio, se entiende como el grado en que un utensilio en realidad evalúa y mide la característica que quiere medir”.

Respecto a la validación de los cuestionarios usados fueron según criterio de juicio de experto en su debida oportunidad por sus respectivos autores. Es decir, para el cuestionario para medir la percepción de la capacitación del servidor público fue validado por Machacas, en el año 2017 y con respecto al cuestionario para medir el desempeño laboral fue validado por Rodríguez y Vera, en el año 2013.

Confiabilidad

Hernández (2015), mencionan que el instrumento de medición es confiable cuando “se aplica reiteradas veces al mismo objeto de estudio y produce resultados similares”.

Respecto a la confiabilidad de los cuestionarios usados se efectuó a través de una muestra piloto en un total de 15 servidores públicos del proyecto especial

CHAVIMOCHIC tomando en cuenta que no pertenezca a la muestra de estudio.

Para el instrumento cuestionario para medir la percepción de la capacitación del servidor público se obtuvo una consistencia interna de 0.785 (confiabilidad Alfa de Cronbach); mientras que el desempeño laboral se obtuvo una consistencia interna de 0.797 (confiabilidad Alfa de Cronbach); por lo tanto, se pudo afirmar que dichos instrumentos son confiables.

3.5. Procedimiento

Se abordó al servidor público a través de sus correos electrónicos, haciendo de su conocimiento que se está ejecutando la presente tesis, con la finalidad de establecer la incidencia de la capacitación del servidor público en el desempeño laboral; para lo cual se remitieron encuestas a los respectivos correos institucionales de los trabajadores.

Se estimó que la encuesta sería desarrollada en una duración promedio de 20 minutos aproximadamente, sin embargo, se esperó hasta 48 horas para recibir los reenvíos de los correos electrónicos.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Luego de construir el instrumento y ejecutado la validez y confiabilidad, se aplicó a la muestra de estudio, los resultados de las opiniones de los encuestados se organizó una base de datos agrupándolos por dimensiones y global, dando la respectiva codificación y pasados a una hoja de Excel; después de ello se exportó a un programa informático estadístico SPSS ver 25 para luego construir tablas y gráficos estadísticos según variables y dimensiones, tanto las tablas y gráficos se interpretaron para realizar el estudio descriptivo.

Luego los puntajes que arrojaron los cuestionarios de manera global y por dimensiones fueron sometidos a la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), para determinar su normalidad y según los resultados de la prueba se determinó utilizar la estadística no paramétrica para inferir

estadísticamente la hipótesis de investigación a través de la prueba estadística de correlación (Tau B de Kendall).

3.7. Aspectos Éticos

Respeto por los individuos. Incorpora como mínimo dos doctrinas éticas; la primera es que las personas fueron tratadas con plena libertad; y segunda fue que los individuos con autonomía inferior tuvieron todo el derecho a la protección.

Consentimiento informado: Se respetó a cada individuo concerniente a su información otorgada, los participantes tuvieron conocimiento que los datos otorgados en los instrumentos de medición, fueron utilizados para fines investigativos y tuvieron únicamente fines científicos, para llegar al propósito de la investigación.

Justicia: Todos los individuos tuvieron el derecho a un excelente trato, lleno de justicia, equilibrio, antes durante y después de participar en la investigación.

Intimidad, anonimato y confidencialidad: Los datos recogidos para la investigación se ha mantenido en secreto y nunca fueron ni serán expuestos hacia otras investigaciones, tampoco fueron abiertos a que otros individuos lo puedan observar, los secretos quedaron archivados y sellados en un anonimato exclusivo y confidencialidad muy oportuna.

IV. RESULTADOS

1.1. Descripción de las variables a nivel global

Tabla 1

Servidores públicos según su percepción en capacitación, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020.

| Percepción en Capacitación | N° Servidor Público | % Servidor Público |
|----------------------------|---------------------|--------------------|
| Adecuada | 15 | 18% |
| Regular | 31 | 37% |
| Inadecuada | 38 | 45% |
| TOTAL | 84 | 100 |

Fuente: Cuestionario sobre percepción en capacitación del servidor público.

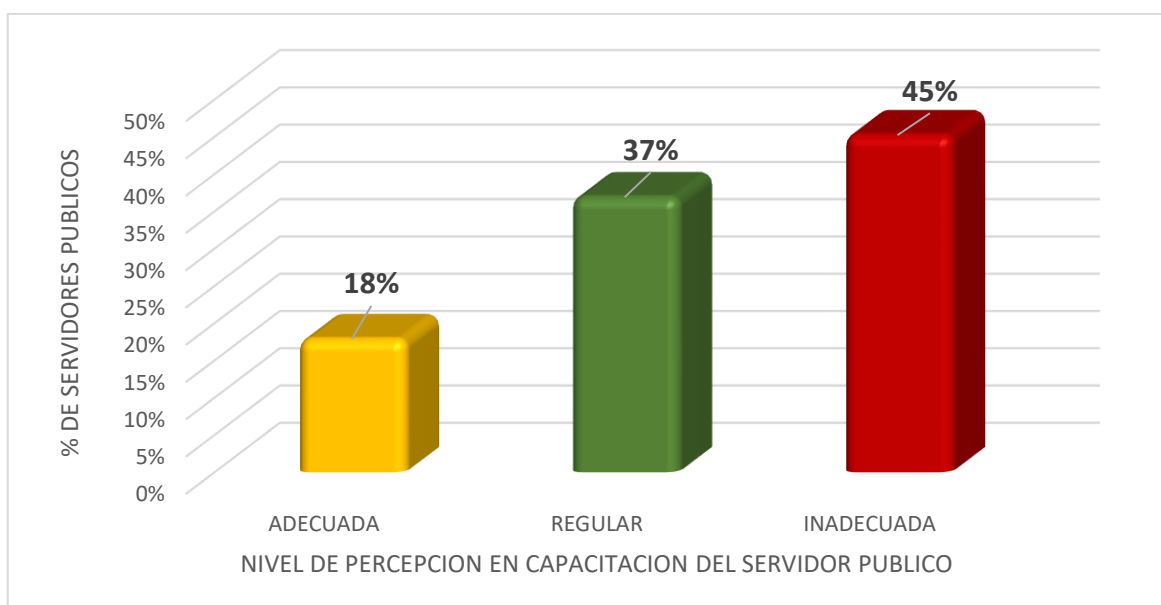


Figura 1

Servidores públicos según su percepción en capacitación, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020.

Fuente: Cuestionario sobre percepción en capacitación del servidor público.

Descripción:

De acuerdo a la tabla 1, se observa que el 45% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC perciben que la capacitación es inadecuada, mientras que el 37% opinan que la capacitación es regular y solo el 18% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC perciben que la capacitación es adecuada, en el año 2020.

Tabla 2
Servidores públicos según su desempeño laboral, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020.

| Desempeño Laboral | N° Trabajadores | % Trabajadores |
|-------------------|-----------------|----------------|
| Bueno | 17 | 20% |
| Regular | 39 | 46% |
| Deficiente | 28 | 33% |
| TOTAL | 84 | 100 |

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral del servidor público.

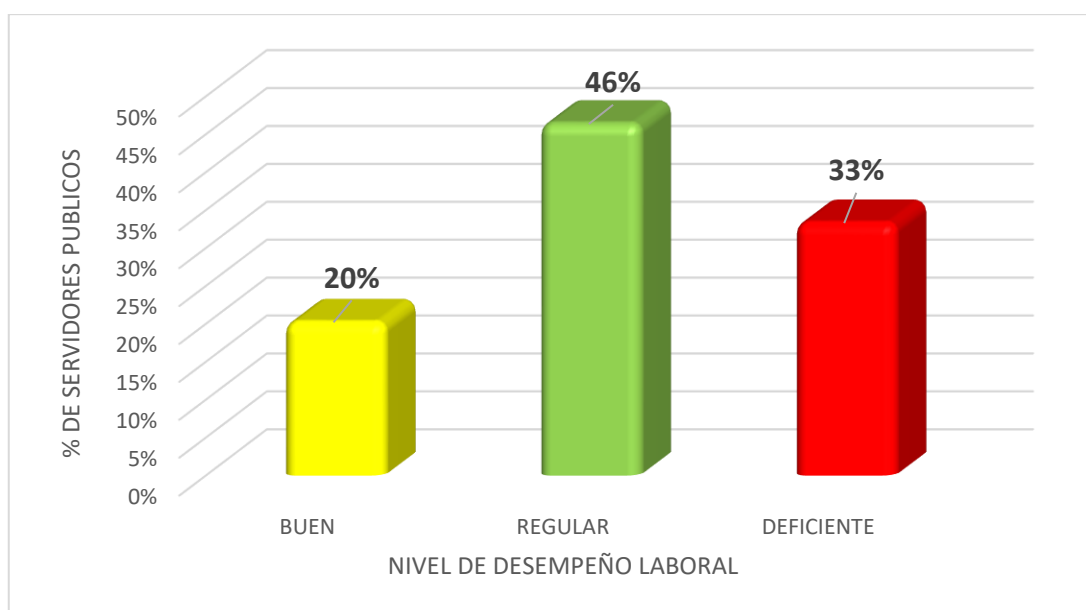


Figura 2
Servidores públicos según su desempeño laboral, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020.

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral del servidor público.

Descripción:

De acuerdo a la tabla 2, se aprecia que el 46% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC sienten un desempeño laboral regular, luego el 33% de los servidores públicos sienten un desempeño laboral deficiente y finalmente solo el 20% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC sienten un buen desempeño laboral en el año 2020.

1.2. Descripción de las variables a nivel de dimensiones

Tabla 3

Servidores públicos según su percepción en capacitación en cada dimensión, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020.

| Planificación | N° Servidor Público | % Servidor Público |
|----------------------|----------------------------|---------------------------|
| Adecuada | 14 | 17% |
| Regular | 25 | 30% |
| Inadecuada | 45 | 54% |
| Ejecución | N° Servidor Público | % Servidor Público |
| Adecuada | 16 | 19% |
| Regular | 27 | 32% |
| Inadecuada | 41 | 49% |
| Verificación | N° Servidor Público | % Servidor Público |
| Adecuada | 19 | 23% |
| Regular | 21 | 25% |
| Inadecuada | 44 | 52% |
| Control | N° Servidor Público | % Servidor Público |
| Adecuada | 18 | 21% |
| Regular | 23 | 27% |
| Inadecuada | 43 | 51% |
| TOTAL | 84 | 100 |

Fuente: Cuestionario sobre percepción en capacitación del servidor público.

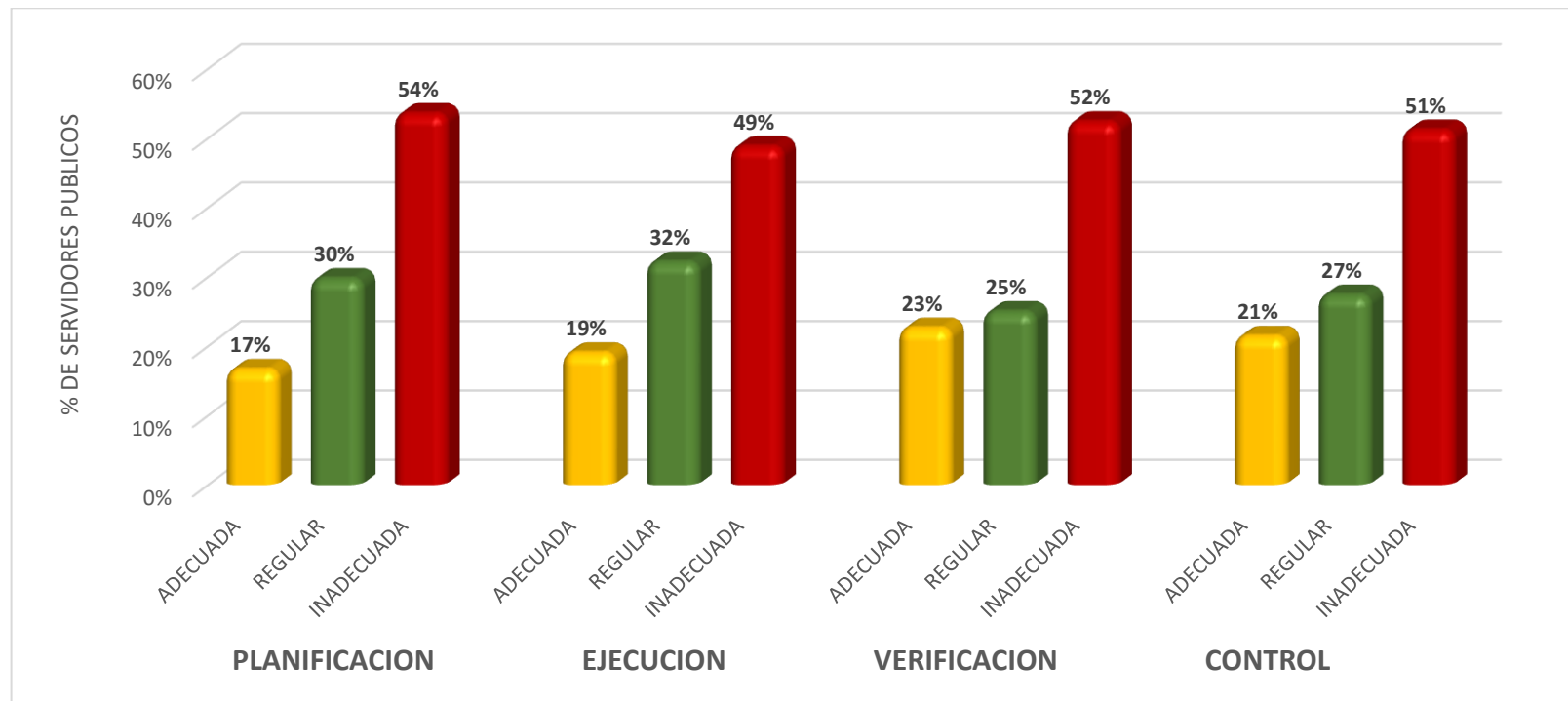


Figura 3

Servidores públicos según su percepción en capacitación en cada dimensión, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020.

Fuente: Cuestionario sobre percepción en capacitación del servidor público.

Descripción:

De acuerdo a la tabla 3, en la dimensión: Planificación de la Capacitación del Servidor público; se visualiza que el 54% de ellos perciben que la planificación es inadecuada, luego el 30% perciben que la planificación es regular y solo el 17% de ellos perciben que la planificación es adecuada en el proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. En la dimensión: Ejecución de la Capacitación del Servidor público; se visualiza que el 49% de ellos perciben que la ejecución es inadecuada, luego el 32% perciben que la ejecución es regular y solo el 19% de ellos perciben que la ejecución es adecuada en el proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. En la dimensión: Verificación de la Capacitación del Servidor público; se visualiza que el 52% de ellos perciben que la verificación es inadecuada, luego el 25% perciben que la verificación es regular y solo el 23% de ellos perciben que la verificación es adecuada en el proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. En la dimensión: Control de la Capacitación del Servidor público; se visualiza que el 51% de ellos perciben que el control es inadecuado, luego el 27% perciben que el control es regular y el 21% de ellos perciben que el control es adecuado en el proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020.

Tabla 4
Servidores públicos según su desempeño laboral por dimensiones, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020.

| Desempeño Personal | N° Trabajadores | % Trabajadores |
|--------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Bueno | 19 | 23% |
| Regular | 41 | 49% |
| Deficiente | 24 | 29% |
| TOTAL | 84 | 100 |
| Desempeño Profesional | N° Trabajadores | % Trabajadores |
| Bueno | 18 | 21% |
| Regular | 39 | 46% |
| Deficiente | 37 | 32% |
| TOTAL | 84 | 100 |
| Desempeño Institucional | N° Trabajadores | % Trabajadores |
| Bueno | 18 | 21% |
| Regular | 44 | 52% |
| Deficiente | 22 | 26% |
| TOTAL | 84 | 100 |

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral del servidor público.

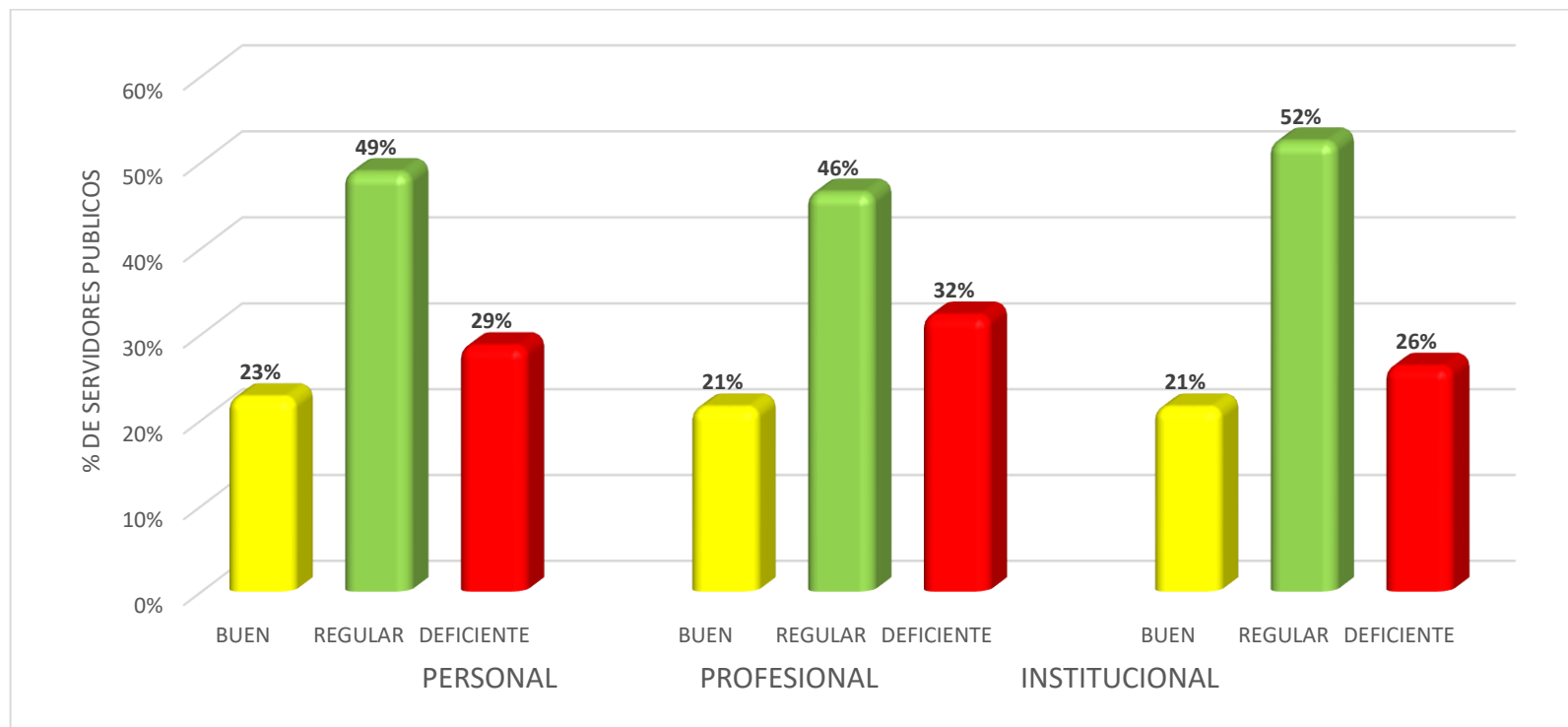


Figura 4
Servidores públicos según su desempeño laboral por dimensiones, proyecto especial CHAVIMOCHIC, 2020.
 Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral del servidor público.

Descripción:

De acuerdo a la tabla 4, en la dimensión: Desempeño personal se observa que el 49% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC sienten un desempeño personal regular, después el 29% de los servidores públicos sienten un desempeño personal deficiente y por último el 23% de los servidores públicos sienten un buen desempeño personal en el proyecto especial CHAVIMOCHIC del año 2020. En la dimensión: Desempeño profesional se observa que el 46% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC sienten un desempeño profesional regular, después el 32% de los servidores públicos sienten un desempeño profesional deficiente y por último el 21% de los servidores públicos sienten un buen desempeño profesional en el proyecto especial CHAVIMOCHIC del año 2020. En la dimensión: Desempeño institucional se observa que el 52% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC sienten un desempeño institucional regular, después el 26% de los servidores públicos sienten un desempeño institucional deficiente y por último el 21% de los servidores públicos sienten un buen desempeño institucional en el proyecto especial CHAVIMOCHIC del año 2020.

1.3. Contrastación de la hipótesis de investigación

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables de estudio de manera global y por dimensiones.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--------------------------|---------------------------------|-----------|-------------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Planificación | ,187 | 84 | ,000 |
| Ejecución | ,195 | 84 | ,000 |
| Verificación | ,196 | 84 | ,000 |
| Control | ,192 | 84 | ,000 |
| Capacitación | ,232 | 84 | ,000 |
| Desempeño Personal | ,165 | 84 | ,000 |
| Desempeño Profesional | ,157 | 84 | ,000 |
| Desempeño Institucional | ,153 | 84 | ,000 |
| Desempeño Laboral | ,155 | 84 | ,000 |

Fuente: Instrumento de Capacitación y Desempeño laboral.

Descripción:

De acuerdo a la tabla 5, se presenta los resultados de la prueba de hipótesis de normalidad de los datos de las variables en estudio y por dimensiones; los valores de las significancias de todas las pruebas estadísticas son menores a 0.01, eso indica que las dos variables investigadas así como como en cada una de sus dimensiones, no provienen de distribuciones normales, de manera que para las siguientes pruebas de correlación entre variables y/o dimensiones se debe tratar con pruebas no paramétricas, vale decir se debe hacer uso del coeficiente de correlación Tau B de Kendall.

Contrastación de la hipótesis general:

Tabla 6

Prueba de correlación Tau B de Kendall a nivel de variable global, entre capacitación y desempeño laboral.

| | | | Desempeño Laboral |
|--|-----------------------------------|-----------------------|-------------------|
| Coeficiente de correlación de Tau B de Kendall | Capacitación del servidor público | Valor del Coeficiente | 0.852** |
| | | Significancia | 0,000 |
| | | Tamaño de muestra | 84 |

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Instrumento de Capacitación y Desempeño laboral.

Descripción:

En la Tabla 6, se presenta la prueba estadística de correlación Tau B de Kendall entre la variable general: Capacitación y Desempeño Laboral; El valor del coeficiente de correlación es 0.852** e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables generales antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre las capacitaciones y el desempeño laboral en los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020.

Contrastación de las hipótesis específicas:

Tabla 7

Prueba de correlación Tau B de Kemdall entre capacitación: Planificación y desempeño laboral.

| | | Desempeño Laboral | |
|--|---|-----------------------|---------|
| Coeficiente de correlación de Tau B de Kendall | Planificación en la capacitación del servidor público | Valor del Coeficiente | 0.779** |
| | | Significancia | 0,000 |
| | | Tamaño de muestra | 84 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Instrumento de Capacitación y Desempeño laboral.

Descripción:

En la Tabla 7, se presenta la prueba estadística de correlación Tau B de Kendall entre la la dimensión: Planificación en la Capacitación y Desempeño Laboral; El valor del coeficiente de correlación es 0.779** e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre la planificación en la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020.

Tabla 8**Prueba de correlación Tau B de Kendall entre Capacitación: Ejecución y desempeño laboral.**

| | | | Desempeño Laboral |
|--|---|-----------------------|-------------------|
| Coeficiente de correlación de Tau B de Kendall | Ejecución de la capacitación del servidor público | Valor del Coeficiente | 0.793** |
| | | Significancia | 0,000 |
| | | Tamaño de muestra | 84 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Instrumento de Capacitación y Desempeño laboral.

Descripción:

En la Tabla 8, se presenta la prueba estadística de correlación Tau B de Kendall entre la dimensión: Ejecución de la Capacitación y Desempeño Laboral; El valor del coeficiente de correlación es 0.793** e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre la ejecución de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020.

Tabla 9**Prueba de correlación Tau B de Kendall entre capacitación: Verificación y desempeño laboral.**

| | | | Desempeño Laboral |
|--|--|-----------------------|-------------------|
| Coeficiente de correlación de Tau B de Kendall | Verificación en la capacitación del servidor público | Valor del Coeficiente | 0.760** |
| | | Significancia | 0,000 |
| | | Tamaño de muestra | 84 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Instrumento de Capacitación y Desempeño laboral.

Descripción:

En la Tabla 9, se presenta la prueba estadística de correlación Tau B de Kendall entre la dimensión: Verificación de la Capacitación y Desempeño Laboral; El valor

del coeficiente de correlación es 0.760** e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre la verificación de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020.

Tabla 10
Prueba de correlación Tau B de Kendall entre Capacitación: Control y desempeño laboral.

| | | Desempeño Laboral | |
|--|---|-----------------------|---------|
| Coeficiente de correlación de Tau B de Kendall | Control en la capacitación del servidor público | Valor del Coeficiente | 0.795** |
| | | Significancia | 0,000 |
| | | Tamaño de muestra | 84 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Instrumento de Capacitación y Desempeño laboral.

Descripción:

En la Tabla 10, se presenta la prueba estadística de correlación Tau B de Kendall entre la dimensión: Control en la Capacitación y Desempeño Laboral; El valor del coeficiente de correlación es 0.795** e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre el control en la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020.

V. DISCUSIÓN

La capacitación del servidor público, es una variable muy interesante y poca explorada en organizaciones locales, de manera que se pudo mostrar a la tabla 1 y observar que el 45% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC percibieron que la capacitación es “inadecuada” y mientras que el 37% opinaron que la capacitación es “regular”, vale decir entonces que el 82% o sea la gran mayoría prácticamente no aprobaron la capacitación del servidor público en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, en el año 2020. Los resultados encontrados pueden ser explicados de alguna manera por Montiel & Argentina (2015) donde concluyeron que la capacitación como proceso de desarrollo de los colaboradores debe ser determinado por una política global de la organización y basándose en las primordiales necesidades reales que se generan en la misma, dando garantía a los colaboradores para su creatividad, innovación y bastante predisposición para el desempeño laboral, tomando buenas decisiones y mejorando una comunicación entre los colaboradores de la organización en estudio. Al igual que Umiña (2017) cuya conclusión afirmo que el 36.1% de los trabajadores percibieron una mala capacitación, sin embargo, el 63.9% percibieron una regular capacitación.

Al analizar la segunda variable de interés, como es el desempeño laboral, se pudo mencionar que de acuerdo a la tabla 2, el 46% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC sintieron un desempeño laboral “regular” y el 33% de los servidores públicos sintieron un desempeño laboral “deficiente” y finalmente solo el 20% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC sintieron un “buen” desempeño laboral en el año 2020. Estos resultados proporcionados por la presente investigación tienen concordancia con los encontrados por Umiña (2017) donde también afirmo que respecto al desempeño laboral el 22.2% tienen un mal desempeño laboral y el 77.8% tienen un regular (50%) o buen desempeño laboral. Así mismo se puede nombrar a Baldani (2018) donde también refuerza estos resultados al concluir que tanto el conocimiento, adiestramiento y valores resultó con nivel alto de incidencia

concerniente al desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

De acuerdo al análisis de las dimensiones de la capacitación del servidor público, se mostró la tabla 3, donde en la dimensión: Planificación de la Capacitación del Servidor público; se visualiza que el 54% de ellos percibieron que la planificación es “inadecuada”, luego el 30% percibieron que la planificación es “regular” en el proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. En la dimensión: Ejecución de la Capacitación del Servidor público; se visualiza que el 49% de ellos percibieron que la ejecución es inadecuada, luego el 32% percibieron que la ejecución es regular en el proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. En la dimensión: Verificación de la Capacitación del Servidor público; se visualiza que el 52% de ellos percibieron que la verificación es inadecuada, luego el 25% percibieron que la verificación es regular. En la dimensión: Control de la Capacitación del Servidor público; se visualiza que el 51% de ellos perciben que el control es inadecuado, luego el 27% perciben que el control es regular y el 21% de ellos perciben que el control es adecuado en el proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020.

También se analizó las dimensiones del desempeño laboral; en consecuencia se mostró la tabla 4, en cuya dimensión: Desempeño personal se observa que el 49% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC sintieron un desempeño personal regular, después el 29% de los servidores públicos sintieron un desempeño personal deficiente en el desempeño personal en el proyecto especial CHAVIMOCHIC del año 2020. En la dimensión: Desempeño profesional se observa que el 46% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC sintieron un desempeño profesional regular, después el 32% de los servidores públicos sienten un desempeño profesional deficiente en el proyecto especial CHAVIMOCHIC del año 2020. En la dimensión: Desempeño institucional se observa que el 52% de los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC sintieron un desempeño institucional regular, después el 26% de los servidores públicos sintieron un desempeño institucional deficiente desempeño institucional en el proyecto especial CHAVIMOCHIC del año 2020.

Después del análisis descriptivo respecto a las variables, se presenta los resultados de la prueba de hipótesis de normalidad de los datos (Tabla 5) a nivel de variable

global y por dimensiones; los valores de las significancias son menores a 0.01, eso indica que las dos variables investigadas así como como en cada una de sus dimensiones, no provienen de distribuciones normales, de manera que para la contrastación de la hipótesis general y específicas se trató con pruebas no paramétricas, vale decir se calcularon coeficiente de correlación Tau B de Kendall.

Al desarrollar la hipótesis de la presente investigación, se presenta la Tabla 6, donde se aprecia la prueba estadística de correlación Tau B de Kendall entre la variable general: Capacitación y Desempeño Laboral; El valor del coeficiente de correlación resultó ser 0.852** e indica que hay una relación positiva “fuerte” entre las variables generales antes mencionadas, luego el p-significancia es de 0.000 y es menor que 0.01, donde se pudo concluir que existe una relación altamente significativa entre las capacitación y el desempeño laboral en los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. Estos resultados tienen coincidencia con los encontrados por Días (2011) donde entre otros aspectos concluyo que existe evidencia suficiente para afirmar que hay una influencia rectilínea, mayor que cero y muy significativa entre el desempeño laboral y la autoevaluación del nivel de capacitación laboral. Además se puede corroborar con Umiña (2017) donde también concluyo que la relación que existe entre ambas variables es moderada y positiva cuyo valor del coeficiente de Pearson fue de 0,796, teniendo una significación menor a 0,01, indicando que, cuando aumenta la capacitación de los colaboradores, aumentara también el respectivo desempeño laboral de la organización. En ese mismo sentido se puede señalar a Martel & Sánchez (2013) donde pudo concluir fehacientemente que la ejecución de un plan de capacitación progresa ascendentemente el desempeño laboral de los colaboradores operativos del gimnasio Sport Club de Trujillo, corroborando eso a través del estadístico de prueba Z cuyo valor fue de 29.00 y una significancia menor al 5% dando lugar a respaldar la hipótesis de investigación. Sin embargo también existen trabajo que tienen contradicción con lo encontrado, entonces se puede citar a Anicama & Britto (2015) donde concluye que por más que se capacite a los colaboradores administrativos de la universidad, la situación no cambia respecto a su desempeño laboral, de manera que se necesita además de un plan de

capacitación mejor estructurado que considera muchas aristas en el plano administrativo que pueda conllevar elevar su desempeño laboral.

Finalmente al desarrollar las hipótesis específicas, se mostró las siguientes tablas: En la Tabla 7, se presentó la prueba estadística de correlación Tau B de Kendall entre la dimensión: Planificación en la Capacitación y Desempeño Laboral; El valor del coeficiente de correlación es 0.779** e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre la planificación en la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. Luego en la Tabla 8, se presenta la prueba estadística de correlación Tau B de Kendall entre la dimensión: Ejecución de la Capacitación y Desempeño Laboral; El valor del coeficiente de correlación es 0.793** e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre la ejecución de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. Después en la Tabla 9, se presenta la prueba estadística de correlación Tau B de Kendall entre la dimensión: Verificación de la Capacitación y Desempeño Laboral; El valor del coeficiente de correlación es 0.760** e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre la verificación de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en los servidores públicos del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. Finalmente en la Tabla 10, se presenta la prueba estadística de correlación Tau B de Kendall entre la dimensión: Control en la Capacitación y Desempeño Laboral; El valor del coeficiente de correlación es 0.795** e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre el control en la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en los servidores públicos

del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. Los resultados hallados en cada uno de las dimensiones de la capacitación respecto al desempeño laboral tiene un sustento que se puede apoyar en la investigación realizada por Baldini (2018) donde entre muchos aspectos afirma que la relación es directa y positiva entre la capacitación (con los indicadores importantes como el de conocimiento, adiestramiento, valores) y el desempeño laboral de los colaboradores dando un indicativo de nivel alto entre las variables de estudio, encontrando un coeficiente de correlación de 0.729, concluyendo que hay una relación significativa de los colaboradores administrativos nombrados de la universidad de Tumbes, además con un nivel alto y con el 46,9% de opiniones. Además se puede respaldar por la investigación de Fuentes (2014) donde concluye que la adecuada aplicación del plan de capacitación incide de manera significativa y además de manera positiva sobre el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación altamente significativa entre la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020, a través del coeficiente de correlación Tau B de Kendall (0.852) y p-sig. (0.000 < 0.01).
2. Se determinó que existe relación altamente significativa entre la dimensión: planificación de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020, a través del coeficiente de correlación Tau B de Kendall (0.779) y p-sig. (0.000 < 0.01).
3. Se determinó que existe relación altamente significativa entre la dimensión: ejecución de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020, a través del coeficiente de correlación Tau B de Kendall (0.793) y p-sig. (0.000 < 0.01).
4. Se determinó que existe relación altamente significativa entre la dimensión: verificación de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020, a través del coeficiente de correlación Tau B de Kendall (0.760) y p-sig. (0.000 < 0.01).
5. Se determinó que existe relación altamente significativa entre la dimensión: control de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020, a través del coeficiente de correlación Tau B de Kendall (0.795) y p-sig. (0.000 < 0.01).

VII. RECOMENDACIONES

1. La Gerencia del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC deberá aprobar capacitaciones de acuerdo a los planes trazados anualmente, toda vez que se ha demostrado en la investigación que está relacionada con el desempeño laboral de los servidores públicos.
2. La Gerencia del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC deberá aprobar y/o modificar capacitaciones constantes y especializadas según las categorías existentes.
3. El Área de Personal del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC deberá ejecutar las capacitaciones, a través de talleres, conferencias y/o programas, para lograr el desarrollo y desenvolvimiento del servidor público en la labor administrativa.
4. La Gerencia del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC deberá disponer que el personal capacitado realice una transferencia de conocimientos al personal de su respectiva unidad orgánica, la cual luego debe ampliarse hacia todos los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). *Desarrollo del talento humano*. Buenos Aires: Granica.
- Anicama, M., & Britto, V. (2015). *PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA ELEVAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO DEL AÑO 2014*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Antencio, M. (2017). *La Gestión de recursos Humanos y el control de personal en el hospital "Román Egoavil. Pando" – Villa Rica – Oxapampa - Pasco 2017*. Huanuco: Universidad Cesar Vallejo.
- Baldani, F. (2018). *CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL*. Tumbes: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.
- Balesom, G. (2016). Capacitacion y Teorias del Aprendizaje. *Revista Virtual de Administración*, 2.
- Cabral, J. (04 de junio de 2013). *Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Brasil: Mc Graw-Hill.
- Comercio, E. (03 de junio de 2014). Ejecutivos invierten en capacitacion laboral. *Economía*, pág. 14.
- Dias, R. (2011). *CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD DE LA ZONA MONTEMORELOS-LINARES NUEVO LEÓN*. Nuevo Leon: Universidad de Montemorelos.
- Fierro, C., Fortoul, B., & Rosas, L. (2009). *Transformando la practica docente: Una practica para la investigación*. Mexico: Trillas.
- Fuentes, I. (2014). *Plan de capacitacion y el desempeño laboral de personal del proyecto especial CHAVIMOCHIC en el año 2012*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- García, M. (9 de Marzo de 2001). La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista proyecciones*, 2. Recuperado el 8 de 8 de 2020, de <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n9/exaula/mgarcia.html>
- Garcia, R. (2019). *LA CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO AL USUARIO, EN EL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO AÑO 2017*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan.

- García, R. (2019). *LA CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO AL USUARIO, EN EL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO AÑO 2017*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan.
- Guadalupe, M. (15 de 09 de 2010). *Blogspot*. Obtenido de Capacitacion y desarrollo de personal: <http://maritaju.blogspot.com/2010/09/capacitacion-y-desarrollo-de-personal.html>
- Mariategui, J. (s/f). *apacitacion ,Desarrollo y evaluacion del desempeño*. Lima: Universidad Jose Carlos Mariategui.
- Montiel, K., & Argentina, G. (2015). *Gestión de Recursos Humanos, Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos: Capacitación y Desarrollo del Personal*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Rey, A. (2016). *Factores que afectan la capacitacion y el desarrollo*. P/SN: Presentaciones poñulares.
- Siliceo, A. (2007). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Mexico: Limusa.
- Trabajo, M. d. (2015). *Plan nacional de capacitacion para el sector publico 2015-2017*. Lima: Ministerio del Trabajo.
- Umiña, B. (2017). *PLAN DE CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SERPETBOL PERÚ S.A.C. – SAN BORJA 2016*. Lima: Universidad Autonoma del Perú.
- Wolosky, D. (2016). *la capacitación lationamericana*. Mexico: Bepisma.
- Xie, P., & Zhou, A. (2006). *Modelo de formacion y desarrollo a implementarr en las universidades*. Villas: Universidad Central de las Villas.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Operacionalización de Variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--|---|--|---------------|---|---------------------------------------|
| Variable 1: Capacitación del Servidor Público | Es la capacitación el proceso mediante el cual la organización incentiva y/o motiva al colaborador, a aumentar sus conocimientos, destrezas y habilidades para mejorar y aumentar la eficiencia en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales (Cabral, 2013). | Para medir la capacitación del servidor público, se utilizó como instrumento de medición el cuestionario que sirvió para recoger la percepción de los servidores públicos a cerca de su capacitación, el cual dicho instrumento se dividió en 4 dimensiones: planificación, ejecución, | Planificación | Le consultaron si requería capacitación | Ordinal: Alta Media Baja |
| | | | | Conoce usted la existencia de un plan de capacitación | |
| | | | | Conoce si la capacitación es aprobada por RR.HH. | |
| | | | | Conoce la capacitación administrativa y técnica | |
| | | | Ejecución | Cubre la capacitación el previo ingreso laboral | |
| | | | | Recibió algún tipo de inducción | |
| | | | | Existe capacitación interna o externa | |
| Conoce si las horas capacitadas son suficientes | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|-------------------------|--------------|---|--|
| | | verificación y control. | | Conoce los temas de capacitación | |
| | | | | Conoce la importancia de la capacitación | |
| | | | Verificación | Conoce la evaluación de las capacitaciones | |
| | | | | Es parte del equipo evaluador de capacitación | |
| | | | | Conoce los beneficios de la capacitación | |
| | | | | Percibe si la capacitación recibida incrementa su nivel de conocimiento | |
| | | | | Percibe si los conocimientos adquiridos le dan más seguridad | |
| | | | Control | Conoce si su asistencia en cursos ha sido registrada | |
| | | | | Conoce los horarios de capacitación | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | Percibe si después de una capacitación ha mejorado el trabajo | |
| | | | | Percibe la medición del nivel de capacitación en el trabajo | |
| | | | | Conoce la importancia de realizar esta encuesta | |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---|--|---|-------------|---|--|
| Variable 2: Desempeño laboral | Es un proceso estructural y sistemático que permite evaluar los comportamientos relacionados con el trabajo y los resultados de un trabajador, así como su grado de ausentismo, con la finalidad de identificar en qué medida un trabajador es productivo y si podrá incrementar su rendimiento en el futuro. La mejora de la productividad es por tanto el objetivo final de la evaluación del rendimiento, pero para ello las organizaciones | Para medir el desempeño laboral del servidor público, se utilizó como instrumento el cuestionario para medir el desempeño laboral que se dividió en 3 dimensiones: personal, profesional e institucional. | Personal | Asistencia y puntualidad. | Ordinal: Bueno Regular Deficiente |
| | | | | Conocimientos con los demás. | |
| | | | | Sugerencias para corregir errores. | |
| | | | | Interés por mejorar el rendimiento laboral. | |
| | | | Profesional | Motivación a hacia un trabajo efectivo. | |
| | | | | Conocimientos actualizados y dominio de la disciplina del área a cargo. | |
| | | | | Conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos. | |
| Implementación de los estándares básicos de | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---------------|---|--|
| | deben ser conscientes de la importancia que el capital humano tiene en su productividad global (Blanco, 2007). | | | competencias relacionadas al cargo. | |
| | | | | Conocimiento del manual de funciones y aplicación en la práctica laboral. | |
| | | | | Proposición y sustentación del trabajo de manera eficiente. | |
| | | | Institucional | Custodia y cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución | |
| | | | | Acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos. | |
| | | | | Actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional. | |
| | | | | Participación en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones. | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | Fomento al respeto por los valores entre superiores y compañeros de trabajo. | |
|--|--|--|--|--|--|

Anexo 2: Carta de aplicación de instrumento de la institución



**PROYECTO ESPECIAL
CHAVIMOCHIC**

"Año de La Universalización de la Salud"



**BICENTENARIO
PERÚ
LA LIBERTAD 2020**

CARTA DE AUTORIZACION PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION PARA INVESTIGACION

SRA. ABOG.

RAQUEL ADRIANA LLANOS BALLARDO:

TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE MAESTRO EN GESTION PUBLICA

Presente.-

Estimada Sra.

Vista la solicitud que presenta al Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, señalando que desea aplicar instrumento de medición para la recolección de información, con el fin de complementar el capítulo establecido en su tesis de investigación titulada "Capacitación del Servidor Público y su Desempeño Laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020", y así optar el grado profesional de Maestro en Gestión Pública; autorizo el permiso para la realización de las actividades de recolección de información a los trabajadores de mi representada.

Trujillo, noviembre 30, 2020

Atentamente,

ING. EDILBERTO NOE NIQUE ALARCON, PH. D.
Gerente



"Juntos por la Prosperidad"

Local Institucional: Av. 2 s/n Parque Industrial – La Esperanza – Trujillo – Central Telefónica 27-2286 y 27-3484
Página Web: www.chavimochic.gob.pe, Facebook: Proyecto Especial CHAVIMOCHIC

Anexo 3

Matriz de consistencia

TÍTULO: Capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.

| PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVOS | VARIABLES | MARCO TEÓRICO | DIMENSIONES | INDICADORES | MÉTODOS |
|---|--|---|---|--|---------------|---|--|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la capacitación del Servidor Público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020?</p> | <p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020</p> | <p>Objetivo General Determinar la relación entre la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.</p> | <p>V-I Capacitación del servidor público</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Educación bajo el contexto social • Educación profesional • Capacitación | Planificación | <p>Le consultaron si requería capacitación Conoce usted la existencia de un plan de capacitación Conoce si la capacitación es aprobada por RR.HH. Cubre la capacitación el previo ingreso laboral</p> | <p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental- Trasversal – Descriptivo – Correlacional-explicativo</p> <p>Población: 106 servidores públicos del Proyecto especial CHAVIMOCHIC.</p> <p>Muestra: 84 servidores públicos del Proyecto especial</p> |
| | <p>Hipótesis específicos Existe relación significativa entre la dimensión: planificación de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial</p> | <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de la capacitación del Servidor Público en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.</p> | | | Ejecución | <p>Recibió algún tipo de inducción Existe capacitación interna o externa Conoce si las horas capacitadas son suficientes</p> | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|--------------|---|--|--|
| | <p>CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión: ejecución de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión: verificación de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión: control de la capacitación del servidor público y el desempeño laboral en el</p> | <p>Identificar el nivel del desempeño laboral del Servidor Público en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión: planificación de la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión: ejecución de la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.</p> | | | | <p>Conoce los temas de capacitación</p> <p>Conoce la importancia de la capacitación.</p> | <p>CHAVIMOCHIC.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva e interpretativa. Estadística inferencial.</p> |
| | | | | Verificación | <p>Conoce la evaluación de las capacitaciones</p> <p>Es parte del equipo evaluador de capacitación</p> <p>Conoce los beneficios de la capacitación</p> <p>Percibe si la capacitación recibida incrementa su nivel de conocimiento</p> <p>Percibe si los conocimientos adquiridos le dan más seguridad</p> | | |
| | | | | Control | <p>Conoce si su asistencia en cursos ha sido registrada</p> <p>Conoce los horarios de capacitación</p> <p>Percibe si después de una</p> | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|--|
| | Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020. | Determinar la relación entre la dimensión: verificación de la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020. | | | | capacitación ha mejorado el trabajo Percibe la medición del nivel de capacitación en el trabajo Conoce la importancia de realizar esta encuesta | |
|--|---|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| | | Determinar la relación entre la dimensión: control de la capacitación del Servidor Público y el desempeño laboral en el proyecto especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020. | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|-------------|---|--|
| | | | | | | - | |
| | | | V. D. Desempeño o Laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Gestión • Gestión del desempeño laboral • Enfoques del desempeño laboral | Personal | Asistencia y puntualidad. Conocimientos con los demás. Sugerencias para corregir errores. Interés por mejorar el rendimiento laboral. Motivación a hacia un trabajo efectivo. | |
| | | | | | Profesional | Conocimientos actualizados y dominio de la disciplina del área a cargo. Conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos. Implementación de los estándares básicos de competencias relacionadas al cargo. | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------|--|
| | | | | | | <p>Conocimiento del manual de funciones y aplicación en la práctica laboral. Proposición y sustentación del trabajo de manera eficiente.</p> |
| | | | | | Institucional | <p>Custodia y cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución. Acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos. Actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional. Participación en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones.</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | Fomento al respeto por los valores entre superiores y compañeros de trabajo. | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

Fuente: Del marco teórico y dimensiones.

Anexo 4

Validación de expertos

| VARIABLE 1 | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|-----------------------------------|---------------|---|--|---------------------|--------------|---------------|-----------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------------------|--|
| | | | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | MUY POCAS VECES | NUNCA | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO | PLANIFICACIÓN | Le consultaron si requería capacitación | ¿Le consultaron a usted en que área quisiera ser capacitado al momento de ingresar a la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Conoce usted la existencia de un plan de capacitación | ¿Conocía Ud. de la existencia de un plan de capacitación en tu área de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Conoce si la capacitación es aprobada por RR.HH. | ¿Sabía Usted que la capacitación es aprobada por el área de recursos humanos de la Institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Conoce la capacitación administrativa y técnica | ¿Su jefe le ha recomendado temas para que se capacite? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Cubre la capacitación el previo ingreso laboral | ¿Cree Ud. que debe ser capacitado al momento de ingresar a la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | EJECUCIÓN | Recibió algún tipo de inducción | ¿Cuándo usted ingreso a la institución, recibió algún tipo de inducción? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Existe capacitación interna o externa | ¿Ha recibido usted capacitación interna o externa en el año 2020? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce si las horas capacitadas son suficientes | ¿Escriba el número promedio de horas que han sido capacitado en el año 2016? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce los temas de capacitación | ¿Cree que las horas capacitadas han sido suficientes para su área y/o función que desempeña? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce la importancia de la capacitación | ¿Considera usted que es importante la capacitación? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | VERIFICACIÓN | Conoce la evaluación de las capacitaciones | ¿En las capacitaciones recibidas le evaluaron? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Es parte del equipo evaluador de capacitación | ¿Usted evaluó al capacitador? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce los beneficios de la capacitación | ¿La capacitación recibida ha sido beneficiosa para sus actividades diarias? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percibe si la capacitación recibida incrementa su nivel de conocimiento | ¿Las capacitaciones recibidas han incrementado su nivel de conocimiento para desempeñar tu actividad diaria? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percibe si los conocimientos adquiridos le dan más seguridad | ¿Tus conocimientos adquiridos te dan más seguridad para hacer mejor tu trabajo? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | CONTROL | Conoce si su asistencia en cursos ha sido registrada | ¿Su asistencia ha sido registrada en los cursos de capacitación? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce los horarios de capacitación | ¿Los horarios de capacitación que te han dado han sido ajustados a tu horario de trabajo? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percibe si después de una capacitación ha mejorado el trabajo | ¿Una vez evaluado en las capacitaciones se ha tomado acciones de mejorar tu trabajo? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percibe la medición del nivel de capacitación en el trabajo | ¿Se han medido el nivel de capacitación del personal en tu área de trabajo? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce la importancia de realizar esta encuesta | ¿Cree importante realizar estas encuestas? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| VARIABLE 2 | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | OBSERVACIONES VIO RECOMENDACIONES |
|-------------------|-------------------------|---|--|--------------------------|---------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------------------|
| | | | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DESEMPEÑO LABORAL | DESEMPEÑO PERSONAL | Asistencia y puntualidad. | Demuestro asistencia y puntualidad. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conocimientos con los demás. | Comparto mis conocimientos con los demás. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Sugerencias para corregir errores. | Acepto las sugerencias de los demás para corregir mis errores. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Interés por mejorar el rendimiento laboral. | Muestro interés por mejorar permanentemente en mi rendimiento laboral. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Motivación a hacia un trabajo efectivo. | Motivo a mis compañeros hacia un trabajo efectivo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | DESEMPEÑO PROFESIONAL | Conocimientos actualizados y dominio de la disciplina del área a cargo. | Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la disciplina y del área a cargo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos. | Aplico conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos que dirijo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Implementación de los estándares básicos de competencias relacionadas al cargo. | Conozco e implemento los estándares básicos de competencias relacionadas con mi cargo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conocimiento del manual de funciones y aplicación en la práctica laboral. | Conozco el manual de funciones y lo aplico en mi práctica laboral. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Proposición y sustentación del trabajo de manera eficiente. | Propongo y sustento mi trabajo de manera eficiente. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | DESEMPEÑO INSTITUCIONAL | Custodia y cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución | Custodio la aplicación y el cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos. | Me comprometo con acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional. | Promuevo actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Participación en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones. | Participo en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Fomento al respeto por los valores entre superiores y compañeros de trabajo. | Fomento el respeto por los valores entre superiores y compañeros de trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

| | | | |
|---|--|----------------------|---------------------------------|
| Nombre del Instrumento | CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO | | |
| Objetivo del Instrumento | MEDIR LA CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 52 Servidores Públicos entre profesionales y técnicos de la Sede Central del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | YONI M. VALIENTE SALDAÑA | DNI | 17879209 |
| Título Profesional | CONTADOR PUBLICO | Celular | 955666817 |
| Dirección Domiciliaria | JUAN ZAPATA N° 764 URB. EL BOSQUE | | |
| Grado Académico | DOCTOR | | |
| FIRMA |  | Lugar y fecha | Trujillo, 25 de octubre de 2020 |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

| | | | |
|---|--|----------------------|---------------------------------|
| Nombre del Instrumento | CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL | | |
| Objetivo del Instrumento | MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 52 Servidores Públicos entre profesionales y técnicos de la Sede Central del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | YONI M. VALIENTE SALDAÑA | DNI | 17879209 |
| Título Profesional | CONTADOR PUBLICO | Celular | 955666817 |
| Dirección Domiciliaria | JUAN ZAPATA N° 764 URB. EL BOSQUE | | |
| Grado Académico | DOCTOR | | |
| FIRMA |  | Lugar y fecha | Trujillo, 25 de octubre de 2020 |


| VARIABLE 1 | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|-----------------------------------|---------------|---|--|---------------------|--------------|---------------|-----------------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | MUY POCAS VECES | NUNCA | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO | PLANIFICACIÓN | Le consultaron si requería capacitación | ¿Le consultaron a usted en que área quisiera ser capacitado al momento de ingresar a la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce usted la existencia de un plan de capacitación | ¿Conocía Ud. de la existencia de un plan de capacitación en tu área de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce si la capacitación es aprobada por RR.HH. | ¿Sabía Usted que la capacitación es aprobada por el área de recursos humanos de la Institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce la capacitación administrativa y técnica | ¿Su jefe le ha recomendado temas para que se capacite? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cubre la capacitación el previo ingreso laboral | ¿Cree Ud. que debe ser capacitado al momento de ingresar a la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | EJECUCIÓN | Recibió algún tipo de inducción | ¿Cuándo usted ingreso a la institución, recibió algún tipo de inducción? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Existe capacitación interna o externa | ¿Ha recibido usted capacitación interna o externa en el año 2020? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce si las horas capacitadas son suficientes | ¿Escriba el número promedio de horas que han sido capacitado en el año 2016? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce los temas de capacitación | ¿Cree que las horas capacitadas han sido suficientes para su área y/o función que desempeña? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce la importancia de la capacitación | ¿Considera usted que es importante la capacitación? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | VERIFICACIÓN | Conoce la evaluación de las capacitaciones | ¿En las capacitaciones recibidas le evaluaron? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Es parte del equipo evaluador de capacitación | ¿Usted evaluó al capacitador? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce los beneficios de la capacitación | ¿La capacitación recibida ha sido beneficiosa para sus actividades diarias? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percibe si la capacitación recibida incrementa su nivel de conocimiento | ¿Las capacitaciones recibidas han incrementado su nivel de conocimiento para desempeñar tu actividad diaria? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percibe si los conocimientos adquiridos le dan más seguridad | ¿Tus conocimientos adquiridos te dan más seguridad para hacer mejor tu trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | CONTROL | Conoce si su asistencia en cursos ha sido registrada | ¿Su asistencia ha sido registrada en los cursos de capacitación? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce los horarios de capacitación | ¿Los horarios de capacitación que te han dado han sido ajustados a tu horario de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percibe si después de una capacitación ha mejorado el trabajo | ¿Una vez evaluado en las capacitaciones se ha tomado acciones de mejorar tu trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percibe la medición del nivel de capacitación en el trabajo | ¿Se han medido el nivel de capacitación del personal en tu área de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce la importancia de realizar esta encuesta | ¿Cree importante realizar estas encuestas? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

OPCIÓN DE RESPUESTA


CRITERIOS DE EVALUACIÓN

| VARIABLE 2 | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|-------------------|-------------------------|---|--|--------------------------|---------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|--|
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DESEMPEÑO LABORAL | DESEMPEÑO PERSONAL | Asistencia y puntualidad. | Demuestro asistencia y puntualidad. | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Conocimientos con los demás. | Comparto mis conocimientos con los demás. | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Sugerencias para corregir errores. | Acepto las sugerencias de los demás para corregir mis errores. | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Interés por mejorar el rendimiento laboral. | Muestro interés por mejorar permanentemente en mi rendimiento laboral. | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Motivación a hacer un trabajo efectivo. | Motivo a mis compañeros hacia un trabajo efectivo. | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | DESEMPEÑO PROFESIONAL | Conocimientos actualizados y dominio de la disciplina del área a cargo. | Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la disciplina y del área a cargo. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos. | Aplico conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos que dirijo. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Implementación de los estándares básicos de competencias relacionadas al cargo. | Conozco e implemento los estándares básicos de competencias relacionadas con mi cargo. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Conocimiento del manual de funciones y aplicación en la práctica laboral. | Conozco el manual de funciones y lo aplico en mi práctica laboral. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Proposición y sustentación del trabajo de manera eficiente. | Propongo y sustento mi trabajo de manera eficiente. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | DESEMPEÑO INSTITUCIONAL | Custodia y cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución | Custodio la aplicación y el cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos. | Me comprometo con acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional. | Promuevo actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Participación en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones. | Participo en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Fomento al respeto por los valores entre superiores y compañeros de trabajo. | Fomento el respeto por los valores entre superiores y compañeros de trabajo. | | | | | | X | | X | | X | | | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|----------------------|----------------------------------|
| Nombre del Instrumento | CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO | | |
| Objetivo del Instrumento | MEDIR LA CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 84 Servidores Públicos entre profesionales y técnicos de la Sede Central del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES | DNI | 18173945 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ADMINISTRACION | Celular | 949960370 |
| Dirección Domiciliaria | FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO – LA LIBERTAD | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y fecha | TRUJILLO, 26 DE OCTUBRE DEL 2020 |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|----------------------|----------------------------------|
| Nombre del Instrumento | CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL | | |
| Objetivo del Instrumento | MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 84 Servidores Públicos entre profesionales y técnicos de la Sede Central del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES | DNI | 18173945 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ADMINISTRACION | Celular | 949960370 |
| Dirección Domiciliaria | FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO – LA LIBERTAD | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y fecha | TRUJILLO, 26 DE OCTUBRE DEL 2020 |

| VARIABLE 1 | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|-----------------------------------|---------------|---|--|---------------------|--------------|---------------|-----------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------------------|--|
| | | | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | MUY POCAS VECES | NUNCA | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO | PLANIFICACIÓN | Le consultaron si requería capacitación | ¿Le consultaron a usted en que área quisiera ser capacitado al momento de ingresar a la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Conoce usted la existencia de un plan de capacitación | ¿Conocía Ud. de la existencia de un plan de capacitación en tu área de trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Conoce si la capacitación es aprobada por RR.HH. | ¿Sabía Usted que la capacitación es aprobada por el área de recursos humanos de la Institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Conoce la capacitación administrativa y técnica | ¿Su jefe le ha recomendado temas para que se capacite? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Cubre la capacitación el previo ingreso laboral | ¿Cree Ud. que debe ser capacitado al momento de ingresar a la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | EJECUCIÓN | Recibió algún tipo de inducción | ¿Cuándo usted ingreso a la institución, recibió algún tipo de inducción? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Existe capacitación interna o externa | ¿Ha recibido usted capacitación interna o externa en el año 2020? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce si las horas capacitadas son suficientes | ¿Escoja el número promedio de horas que han sido capacitado en el año 2016? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce los temas de capacitación | ¿Cree que las horas capacitadas han sido suficientes para su área y/o función que desempeña? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce la importancia de la capacitación | ¿Considera usted que es importante la capacitación? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | VERIFICACIÓN | Conoce la evaluación de las capacitaciones | ¿En las capacitaciones recibidas le evaluaron? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Es parte del equipo evaluador de capacitación | ¿Usted evaluó al capacitador? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce los beneficios de la capacitación | ¿La capacitación recibida ha sido beneficiosa para sus actividades diarias? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percebe si la capacitación recibida incrementa su nivel de conocimiento | ¿Las capacitaciones recibidas han incrementado su nivel de conocimiento para desempeñar tu actividad diaria? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percebe si los conocimientos adquiridos le dan más seguridad | ¿Tus conocimientos adquiridos te dan más seguridad para hacer mejor tu trabajo? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | CONTROL | Conoce si su asistencia en cursos ha sido registrada | ¿Su asistencia ha sido registrada en los cursos de capacitación? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce los horarios de capacitación | ¿Los horarios de capacitación que te han dado han sido ajustados a tu horario de trabajo? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percebe si después de una capacitación ha mejorado el trabajo | ¿Una vez evaluado en las capacitaciones se ha tomado acciones de mejorar tu trabajo? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Percebe la medición del nivel de capacitación en el trabajo | ¿Se han medido el nivel de capacitación del personal en tu área de trabajo? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conoce la importancia de realizar esta encuesta | ¿Cree importante realizar estas encuestas? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| VARIABLE 2 | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------|---|---|--|--------------------------|---------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------------------|
| | | | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DESEMPEÑO PERSONAL | | Asistencia y puntualidad. | Demuestro asistencia y puntualidad. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Conocimientos con los demás. | Comparto mis conocimientos con los demás. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Sugerencias para corregir errores. | Acepto las sugerencias de los demás para corregir mis errores. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Interés por mejorar el rendimiento laboral. | Muestro interés por mejorar permanentemente en mi rendimiento laboral. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Motivación a hacia un trabajo efectivo. | Motivo a mis compañeros hacia un trabajo efectivo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Conocimientos actualizados y dominio de la disciplina del área a cargo. | Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la disciplina y del área a cargo. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos. | Aplica conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos que dirijo. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| DESEMPEÑO PROFESIONAL | Implementación de los estándares básicos de competencias relacionadas al cargo. | Conozco e implemento los estándares básicos de competencias relacionadas con mi cargo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Conocimiento del manual de funciones y aplicación en la práctica laboral. | Conozco el manual de funciones y lo aplico en mi práctica laboral. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Proposición y sustentación del trabajo de manera eficiente. | Propongo y sustento mi trabajo de manera eficiente. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| DESEMPEÑO INSTITUCIONAL | Custodia y cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución | Custodio la aplicación y el cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos. | Me comprometo con acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional. | Promuevo actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Participación en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones. | Participo en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Fomento al respeto por los valores entre superiores y compañeros de trabajo. | Fomento el respeto por los valores entre superiores y compañero de trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | |
|---|--|----------------------|-----------------------------|
| Nombre del Instrumento | CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir la capacitación del servidor público | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 84 Servidores Públicos entre profesionales y técnicos de la Sede Central del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | RICARDO MARTIN GOMEZ ARCE | DNI | 32905989 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ESTADISTICA | Celular | 995589901 |
| Dirección Domiciliaria | CALLE MONDOÑEDO G - 6 URB. HUAMAN - VICTOR LARCO HERRERA | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL | | |
| FIRMA |  <p>RICARDO MARTIN GOMEZ ARCE LICENCIADO EN ESTADISTICA COESPE N° 291</p> | Lugar y fecha | TRUJILLO, 10 SETIEMBRE 2020 |

| | | | |
|---|--|----------------------|-----------------------------|
| Nombre del Instrumento | CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el desempeño laboral | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 84 Servidores Públicos entre profesionales y técnicos de la Sede Central del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC en el año 2020. | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | RICARDO MARTIN GOMEZ ARCE | DNI | 32905989 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ESTADISTICA | Celular | 995589901 |
| Dirección Domiciliaria | CALLE MONDOÑEDO G - 6 URB. HUAMAN - VICTOR LARCO HERRERA | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL | | |
| FIRMA |  <p>RICARDO MARTIN GOMEZ ARCE LICENCIADO EN ESTADISTICA COESPE N° 291</p> | Lugar y fecha | TRUJILLO, 10 SETIEMBRE 2020 |

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La presente escala es de carácter anónimo, por lo que, te solicito contestes con la máxima atención y sinceridad.

Agradeceré que respondas con sinceridad cada uno de los enunciados marcando con un aspa la frecuencia con que se cumplen los ítems.

Marque con una "X", en el recuadro de la derecha a cada afirmación acerca del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, institución en la que labora. Para cada una de ella tendrá 04 alternativas de respuesta.

- 1) Totalmente en desacuerdo.
- 2) En desacuerdo.
- 3) De acuerdo.
- 4) Totalmente de acuerdo.

| ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO PERSONAL | | | | |
| 1. Demuestro asistencia y puntualidad. | | | | |
| 2. Comparto mis conocimientos con los demás. | | | | |
| 3. Acepto las sugerencias de los demás para corregir mis errores. | | | | |
| 4. Muestro interés por mejorar permanentemente en mi rendimiento laboral. | | | | |
| 5. Motivo a mis compañeros hacia un trabajo efectivo. | | | | |
| DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL | | | | |
| 6. Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la disciplina y del área a cargo. | | | | |
| 7. Aplico conocimientos, métodos y herramientas propios de la disciplina en los procesos que dirijo. | | | | |
| 8. Conozco e implemento los estándares básicos de competencias relacionadas con mi cargo. | | | | |
| 9. Conozco el manual de funciones y lo aplico en mi práctica laboral. | | | | |
| 10. Propongo y sustento mi trabajo de manera eficiente. | | | | |
| DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL | | | | |
| 11. Custodio la aplicación y el cumplimiento del manual en los diferentes espacios de la institución | | | | |
| 12. Me comprometo con acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos. | | | | |
| 13. Promuevo actividades con diferentes miembros de la empresa para fortalecer la identidad institucional. | | | | |
| 14. Participo en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones. | | | | |
| 15. Fomento el respeto por los valores entre superiores y compañero de trabajo. | | | | |

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

La presente escala es de carácter anónimo, por lo que, te solicito contestes con la máxima atención y sinceridad.

Agradeceré que respondas con sinceridad cada uno de los enunciados marcando con un aspa la frecuencia con que se cumplen los ítems.

Marque con una "X", en el recuadro de la derecha a cada afirmación acerca del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, institución en la que labora. Para cada una de ella tendrá 05 alternativas de respuesta.

- (5) Siempre.
- (4) Casi siempre.
- (3) Algunas veces.
- (2) Muy pocas veces.
- (1) Nunca

| ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION | | | | | |
| 1. ¿Le consultaron a usted en que área quisiera ser capacitado al momento de ingresar a la institución? | | | | | |
| 2. ¿Conocía Ud. de la existencia de un plan de capacitación en tu área de trabajo? | | | | | |
| 3. ¿Sabía Usted que la capacitación es aprobada por el área de recursos humanos de la Institución? | | | | | |
| 4. ¿Su jefe le ha recomendado temas para que se capacite? | | | | | |
| 5. ¿Cree Ud. que debe ser capacitado al momento de ingresar a la institución? | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN | | | | | |
| 1. ¿Cuándo usted ingreso a la institución, recibió algún tipo de inducción? | | | | | |
| 2. ¿Ha recibido usted capacitación interna o externa en el año 2020? | | | | | |
| 3. ¿Cree que las horas capacitadas han sido suficientes para su área y/o función que desempeña? | | | | | |
| 4. ¿En qué tema ha sido capacitado? Administrativo cual----- Técnico; cual ----- | | | | | |
| 5. ¿Considera usted que es importante la capacitación? | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: VERIFICACIÓN | | | | | |
| 1. ¿En las capacitaciones recibidas le evaluaron? | | | | | |
| 2. ¿Usted evaluó al capacitador? | | | | | |
| 3. ¿La capacitación recibida ha sido beneficiosa para sus actividades diarias? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 4. ¿Las capacitaciones recibidas han incrementado su nivel de conocimiento para desempeñar tu actividad diaria? | | | | | |
| 5. ¿Tus conocimientos adquiridos te dan más seguridad para hacer mejor tu trabajo? | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: CONTROL | | | | | |
| 1. ¿Su asistencia ha sido registrada en los cursos de capacitación? | | | | | |
| 2. ¿Los horarios de capacitación que te han dado han sido ajustados a tu horario de trabajo? | | | | | |
| 3. ¿Una vez evaluado en las capacitaciones se ha tomado acciones de mejorar tu trabajo? | | | | | |
| 4. ¿Se han medido el nivel de capacitación del personal en tu área de trabajo? | | | | | |
| 5. ¿Cree importante realizar estas encuestas? | | | | | |