



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una  
unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021**

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

**AUTOR:**

Puñal Peña, Joel Esau (ORCID: 0000-0001-5275-3707)

**ASESORA:**

Dra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (ORCID: 0000-0002-7075-6167)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Dedico mi trabajo de tesis a mi familia, especialmente a mis padres que son mi mayor apoyo y porque siempre han luchado tanto por el éxito y educación de sus hijos. Sus palabras de aliento y empuje a la tenacidad resuenan en mis oídos.

Gracias por sus oraciones. Este éxito es suyo.

***Joel***

### **Agradecimiento**

En primer lugar, me gustaría alabar y agradecer a Dios, por concederme innumerables bendiciones, conocimientos y oportunidades.

Aparte de mis esfuerzos, estoy muy agradecido a mi familia por su apoyo y estímulo, su presencia me ha motivado a seguir adelante y a desarrollar mi potencial como persona y como profesional. Asimismo, agradecer a la entidad donde laboro por permitirme realizar esta investigación y por proporcionarme toda la información y ayuda necesaria. Gracias también a la Universidad Cesar Vallejo, por hacer del programa de posgrado una experiencia sorprendente y valiosa.

Mi más sincero agradecimiento a todos ustedes.

Que Dios nos bendiga.

***Joel***

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la Variable Gestión de la capacitación y dimensiones	24
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la Variable Desempeño laboral y dimensiones	26
Tabla 3 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de gestión de la capacitación en el desempeño laboral	27
Tabla 4 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del diagnóstico de necesidades de capacitación en el desempeño laboral	27
Tabla 5 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de planificación de capacitación en el desempeño laboral	28
Tabla 6 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de programa de capacitación en el desempeño laboral	29
Tabla 7 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de evaluación del proceso de capacitación en el desempeño laboral	29

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Distribución porcentual de la dimensión Diagnóstico de necesidades de capacitación	47
Figura 2 Distribución porcentual de la dimensión Planificación de capacitación	47
Figura 3 Distribución porcentual de la dimensión Programa de capacitación	48
Figura 4 Distribución porcentual de la dimensión Evaluación del proceso de capacitación	48
Figura 5 Distribución porcentual de la variable Gestión de la capacitación	49
Figura 6 Distribución porcentual de la dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas	49
Figura 7 Distribución porcentual de la dimensión Cooperación y trabajo en equipo	50
Figura 8 Distribución porcentual de la dimensión Disciplina laboral	50
Figura 9 Distribución porcentual de la dimensión Superación personal	51
Figura 10 Distribución porcentual de la Variable Desempeño laboral	51

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021. La investigación fue de tipo básica, descriptiva-explicativa.

Este estudio empleó el muestreo por conveniencia para extraer una muestra de 90 trabajadores de una población de 110 empleados de una unidad de gestión educativa local. Para la recolección de datos de la variable gestión de la capacitación se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario con 20 ítems y para la variable desempeño laboral se usó como técnica la prueba y como instrumento una ficha de evaluación compuesta por 20 ítems. Los datos se analizaron con el Paquete Estadístico SPSS versión 25 para obtener los resultados descriptivos e inferenciales.

Los resultados del estudio revelaron, que la variable gestión de la capacitación influye significativamente en la variable desempeño laboral, con un valor de significancia  $< 0.05$  y un Chi cuadrado de 10.154. Se concluyó que cuanto mayor sea la formación del trabajador, más eficiente será su desempeño en el trabajo. Los programas de capacitación han contribuido a mejorar la eficiencia, la productividad, puntualidad y calidad del trabajo.

**Palabras clave:** Capacitación, desempeño laboral, eficiencia.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the influence of training management on job performance in a local educational management unit, Cusco, 2021. The research was of a basic, descriptive-explanatory type.

This study used convenience sampling to extract a sample of 90 workers from a population of 110 employees of a local educational management unit. For the data collection of the training management variable, a survey was used as a technique and a questionnaire with 20 items as an instrument, and for the work performance variable, a test was used as a technique and an evaluation sheet composed of 20 items as an instrument. The data were analyzed with the SPSS Statistical Package version 25 to obtain descriptive and inferential results.

The results of the study revealed that the training management variable significantly influences the job performance variable, with a significance value  $< 0.05$  and a Chi-square of 10.154. It was concluded that the higher the worker's training, the more efficient his or her job performance will be. Training programs have contributed to improve efficiency, productivity, punctuality and quality of work.

**Keywords:** Training, job performance, efficiency.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los recursos humanos se han convertido en pieza fundamental de una gestión eficiente, es así que las organizaciones invierten más en la capacitación de sus trabajadores, porque se ha demostrado que el resultado que se obtiene es un mejor desempeño laboral, no obstante, aún sigue siendo en muchos países una tarea pendiente por realizar. Se tiene conocimiento que frente a los grandes cambios que enfrentan las organizaciones en el mundo, la capacitación ha pasado a ser un factor primordial para obtener mejores índices de desempeño de los trabajadores en el centro de labor, dotándoles asimismo la posibilidad de lograr un desarrollo y crecimiento profesional. A través de ello las organizaciones pueden lograr sus objetivos establecidos, situándose en una posición altamente competitiva. Por lo tanto, la capacitación debe ser una prioridad de estrategia de las organizaciones (Attadia Galli et al., 2019).

La mayoría de los países prestan atención y se esfuerzan por el desarrollo y la capacitación de sus recursos humanos. La capacitación es un esfuerzo iniciado por una organización para fomentar el aprendizaje entre sus trabajadores, así también como para mejorar el aprendizaje de los empleados, su creatividad, lo que ayuda a mejorar su competencia y el rendimiento de la organización (Bhawna et al., 2019).

Las organizaciones pretenden tener una competitividad en un entorno actual muy dinámico, para lograr tal cometido necesitan actualizar y mejorar el talento de sus empleados, lo que puede lograrse invirtiendo en programas de formación profesional. La capacitación busca que las organizaciones cuenten con trabajadores que poseen una preparación integral, aptitudes y destrezas, sean proactivos y eficientes en las funciones que le son asignadas. Por lo tanto, la capacitación se reconoce como una de las acciones más primordiales dentro de la gestión de recursos humanos en las organizaciones (Asgarova, 2019). Según la revista el Economista América (2019) a nivel mundial China lidera en el primer puesto en el ranking de Predominio de formación dentro de las empresas.

Por otro lado, un estudio realizado por Tikhonov (2020) sobre las tendencias más importantes en recursos humanos en Norteamérica y en los países más grandes de Europa, señala que el 80% de los encargados de recursos

humanos consideran que la formación es uno de los mayores problemas que se afronta dentro de la administración del personal. En el Reino Unido los recortes presupuestarios del sector público están teniendo un impacto directo en las oportunidades de capacitación y desarrollo en todo el sector, por lo tanto, la austeridad se convierte en una barrera para el cambio significativo en el sector público y no un impulso (Elliott, 2020).

Asimismo, los rápidos avances tecnológicos tienen una implicación en el desarrollo de los trabajadores. Adaptarse con éxito a los avances tecnológicos exigirá que el personal sea capaz de desaprender las viejas tecnologías y prácticas y reaprender otras nuevas. Al mismo tiempo, las nuevas tecnologías ofrecen modos innovadores de educación y enseñanza. Dado que los avances tecnológicos afectan tanto a los trabajadores actuales como a los futuros, el aprendizaje debe ser continuo y estar a cargo de todos los actores (Sungsup et al., 2019).

La necesidad de dotar de un adiestramiento integral a los trabajadores en las organizaciones en Sudamérica ya está tomando presencia significativa en algunos países, pero aún en muchos de ellos hay una limitación en su aplicación, ya sea por la poca importancia otorgada o por los gastos que esta podría generar. Algunas organizaciones consideran que la capacitación es un gasto innecesario y recortan los presupuestos de capacitación en un intento de mejorar su situación financiera en detrimento del bienestar de sus empleados, ya que esta acción no permite al personal adaptarse a un entorno de trabajo siempre cambiante y a unas condiciones inciertas, debido entre otras cosas, a la rápida innovación tecnológica y a los cambios organizativos (Mamofokeng et al., 2018).

El estudio realizado por Eberhard et al. (2017) determinó que en América Latina y el Caribe las empresas y organizaciones han mostrado un rendimiento mediocre en las últimas tres décadas, lo que puede explicarse en parte por los bajos niveles de productividad, lo que obedecería a que las empresas de la región no concretan decisiones de implementación de capacitación para el personal.

En Chile se encontró que sólo una pequeña parte de los trabajadores recibe capacitación, pero una parte considerablemente mayor de las empresas afirma ofrecer programas de formación. Estos resultados implican que las empresas ofrecen pocas oportunidades de capacitación, y sólo a un número de trabajadores.

Además, se encontró una gran heterogeneidad en la intensidad de los programas de formación, cuando se clasificó las empresas por sector, tamaño y edad. Por último, el estudio confirmó que la razón primordial por la que las empresas y organizaciones chilenas se capacitan es para cumplir con las normas de higiene, seguridad y peligro impuestas por las empresas nacionales o extranjeras y por los clientes. Las empresas de gran envergadura en Chile, también se capacitan para mejorar el ambiente de trabajo, y para aumentar su productividad (Eberhard et al., 2017).

En el Perú uno de los problemas que el Estado viene afrontando durante un largo tiempo es la deficiente gestión en sus entidades públicas, centrándose quizá con mayor particularidad en el recurso humano, que presenta ciertos límites por la no continuidad de una política de estado estable, viéndose esto reflejado en la calidad de los servicios públicos. A razón de lo expuesto, en los últimos años el Estado Peruano ha formulado varias reformas con el objetivo de generar mejoras en la Gestión de Recursos Humanos, por eso se “crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos” (Decreto Legislativo N.º 1023, 2008, p.1).

Asimismo, el estado busca la gestión de recursos humanos con miras a lograr un eficiente servicio público, establecimiento de un régimen único y exclusivo y entidades del estado que alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia (Ley N.º 30057. Ley del Servicio Civil, 2013).

Pese a que la gestión de la capacitación es un proceso formativo que está siendo utilizado por muchas organizaciones a nivel mundial por los buenos resultados que les ha proporcionado, en el Perú este enfoque no se ha aplicado de manera integral en las entidades públicas y no se le ha dado la debida importancia. Contar con recursos humanos debidamente capacitados toma un papel preponderante para avanzar y alcanzar los objetivos organizacionales, ya que solamente mediante los recursos humanos se puede lograr el uso efectivo de los demás recursos. Además, a través de la capacitación, se imparten conocimientos, habilidades y cambios de actitud que incrementan la confianza, la competitividad y el compromiso de los trabajadores (Vincent, 2020).

La revista el Economista América (2019) mostró el ranking de Prevalencia de formación dentro de las empresas, que está dentro del Índice de Competitividad

y Talento Global, que ubicó al Perú en cuarto puesto a nivel mundial. No obstante, al hacer la comparación en términos de desarrollo de los trabajadores dentro de las organizaciones, el posicionamiento de Perú con respecto a Sudamérica no es tan favorable, es por eso que los grandes conocedores en Recursos Humanos afirman que todavía hay mucho por implementar y desarrollar.

En la región Cusco, una institución de gestión educativa local, es una instancia operativa descentralizada de toda acción política y participación en el sector educación, asimismo es la directa responsable de garantizar el servicio educativo de manera adecuado y continuo en las instituciones educativas. Es la encargada de brindar apoyo técnico, pedagógico, administrativo y de gestión a las instituciones de la jurisdicción (Ríos, 2020).

Esta investigación en la entidad es de suma importancia debido a que la percepción de la población usuaria con relación al rendimiento laboral de los servidores públicos es de ineficiencia, consideran que no existe cumplimiento óptimo de las funciones, falta de conocimiento para realizar las actividades a su cargo, bajos niveles de rendimiento y calidad en el lugar de trabajo, trayendo consigo una ineficiente prestación de servicios, demora en los trámites y mala atención a los usuarios, por lo cual se planteó la pregunta: ¿Cuál es la influencia de la Gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021?

Los problemas específicos fueron: a) ¿Cuál es la influencia del diagnóstico de necesidades de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021?, b) ¿Cuál es la influencia de la planificación de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021?, c) ¿Cuál es la influencia del programa de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021? Y d) ¿Cuál es la influencia de la evaluación del proceso de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021?

La investigación se justifica socialmente porque es un medio de crear una preocupación pública sobre la situación de la fuerza laboral en el sector público, a que el Gobierno y los funcionarios que trabajan en la promoción de políticas puedan abordar el problema basando sus alternativas de solución en hechos vívidos y reales sobre la difícil situación referente a formación y rendimiento de los

trabajadores en el aparato estatal. Además, el resultado de este estudio será de utilidad para el equipo directivo de la entidad para tomar decisiones acertadas en relación con la capacitación del personal buscando mejorar el desempeño de los trabajadores. Al contar la entidad con trabajadores con una formación integral, dotados de conocimientos y con un desarrollo de competencias, serán capaces de realizar sus funciones de manera eficiente, probablemente esto se vea reflejado en una mejor prestación de servicios públicos a la población.

A su vez esto permitirá garantizar un óptimo servicio educativo en la provincia, a través del apoyo administrativo, técnico y de gestión a las instituciones educativas del ámbito. Los usuarios podrán recibir una atención de calidad, siendo entendidos en los problemas y necesidades que presentan, logrando eficiencia en los tiempos de respuesta a sus trámites, de esta manera se contribuirá a generar una gestión pública moderna y al logro del desarrollo económico y social de la provincia. Por otro lado, el estudio será importante para las instituciones de formación, ya que les permitirá conocer la percepción de los trabajadores sobre la formación, lo que les posibilitará capitalizar los beneficios de estos programas.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar cuál es la influencia de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021. Los objetivos específicos fueron: Determinar cuál es la influencia del diagnóstico de necesidades de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021. Determinar cuál es la influencia de la planificación de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021. Determinar cuál es la influencia del programa de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021. Determinar cuál es la influencia de la evaluación del proceso de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021.

Se planteó la siguiente hipótesis general: Existe una influencia significativa de la gestión de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021. Las hipótesis específicas planteadas fueron: Existe una influencia significativa del diagnóstico de necesidades de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021. Existe una influencia significativa de la planificación de capacitación en el desempeño

laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021. Existe una influencia significativa del programa de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021. Existe una influencia significativa de la evaluación del proceso de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales se cuenta con investigaciones como el realizado por Gadi y Lauko (2019) que tuvo como principal objetivo examinar los efectos de la capacitación laboral en el desempeño de los servidores de la Politécnica Federal de Kaura-Namoda en Nigeria. Se utilizó el diseño de investigación descriptiva, se usaron datos primarios recogidos básicamente a través de cuestionarios estructurados y cerrados, se manejó una muestra de 203 trabajadores de la entidad. Los resultados dieron a conocer que el coeficiente de determinación entre las variables indica que más del 80% de la variación del rendimiento de los empleados puede explicarse por la capacitación de estos. El estudio concluye que la capacitación del personal del Politécnico Federal Kaura-Namoda tiene un efecto significativo en el rendimiento de los empleados, es así que la productividad, puntualidad y calidad del trabajo de los trabajadores está relacionado de manera positiva con la capacitación del personal.

Para Báez (2015) su investigación se centró en determinar el impacto que puede generar la capacitación en el rendimiento laboral del personal de una institución pública, el estudio fue de enfoque cualitativo-descriptivo, se enmarcó en un diseño no experimental, se empleó la encuesta como técnica escogida, a través del cuestionario, que fue empleado a 15 personas de la entidad pública, llegando a concluir que el proceso de formación o capacitación utilizado en la entidad influyó positivamente en el rendimiento del personal en el trabajo, porque permitió que los trabajadores puedan desarrollar mejor sus actividades poniendo en práctica los conocimientos adquiridos. Asimismo, se ha detectado que los servidores reciben poco o nada de capacitación, trayendo como consecuencia en muchos casos la desactualización de conocimientos, la misma que podría afectar su desempeño laboral.

En lo que respecta a Alava y Gómez (2016) su estudio se preocupó por determinar la influencia que puede ejercer la capacitación como subsistema de recursos humanos en el desempeño de los trabajadores de una institución pública, 2014, su investigación caracterizada por ser cuantitativa - descriptiva, la técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento seleccionado el cuestionario, que fue aplicado a 142 servidores de la Coordinación Zonal 8.

Los resultados evidencian que no más del 75 % de los servidores públicos tienen los conocimientos institucionales, por lo que es evidente la carencia de un proceso de inducción básica institucional. Una mayoría de los trabajadores cuentan con buenos conocimientos técnicos para un adecuado desempeño laboral, sin embargo, es indispensable hacer efectivo un plan de capacitación específico para acentuar el perfil laboral de los empleados en áreas relevantes identificadas. Se concluye que la falta de capacitación en la institución influyó negativamente en el desempeño de los trabajadores, identificándose carencias en el proceso de capacitación, esto basado en los resultados que se obtuvo en la evaluación de conocimientos institucionales, los cuales no son impartidos debidamente al personal en el proceso de inducción.

En la investigación de Rodríguez (2015) se planteó la elaboración de un programa de capacitación dirigido a los trabajadores administrativos del Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios “Dr. Arnoldo Gabaldón” con el fin de promover el desarrollo de competencias en el personal y determinar la influencia que pueda generar en el desempeño laboral. El estudio desarrollado fue de tipo cuantitativo, contando con un diseño no experimental y descriptivo. Se empleó la encuesta como técnica escogida, a través del cuestionario que fue aplicado a 63 trabajadores administrativos.

Se llegó a concluir que existe una influencia positiva de un proceso de capacitación sobre el desempeño laboral de los servidores, dado que es una herramienta con la que las organizaciones pueden fortalecer las capacidades y destrezas de sus empleados, permite alcanzar mayores niveles de desempeño en las labores que les son asignadas. Además, los prepara para afrontar desafíos del entorno, de enfrentar las adversidades y poder tomar decisiones acertadas.

El estudio de Asfaw et al. (2015) se propuso como objetivo determinar el impacto de la capacitación y el desarrollo en el desempeño y la eficacia del personal de la Oficina Administrativa del Distrito Cinco, en Addis Abeba, Etiopía. En la investigación se empleó el método cuantitativo, transversal. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario que se aplicó a 94 empleados. Se arribó a la conclusión que la capacitación y el desarrollo tiene una influencia positiva y significativa con el desempeño y la eficacia de los empleados.



Asimismo, Estrella y Peralta (2015) en su investigación proponen el desarrollo y evaluación de un plan de capacitación para funcionarios administrativos de la Sub Secretaría de educación y servidores públicos de la Zona 8 de Educación, la investigación fue descriptiva y explicativa, aplicándose un diseño de campo. Para poder recolectar los datos y la información se empleó la encuesta como técnica escogida, a través del cuestionario, el cual se aplicó a 326 empleados, llegando a concluir que la capacitación es muy importante para la gestión pública, influyendo está directamente en el desempeño laboral de cada trabajador. Se determinó que los servidores públicos desconocen de las políticas que el estado ecuatoriano ha implementado en materia de capacitación, y son conscientes que, recibiendo un mayor adiestramiento en temas específicos de manera más frecuente, contribuirá a mejorar su desenvolvimiento y capacidad de eficiencia en el aparato estatal.

En el ámbito nacional, la investigación de Pari (2017) se propuso determinar la influencia que puede generar en la mejora del desempeño en el trabajo de los servidores de la Ugel 02, Rímac, la aplicación de una adecuada administración de la capacitación. El estudio fue cuantitativo, transversal no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta y, el cuestionario fue el instrumento por el que se optó, el cual fue aplicado a 366 docentes de la Ugel, llegando a concluir que la administración de la capacitación influye de manera positiva en la mejora del desempeño de los servidores en la entidad.

El personal requiere adoptar habilidades, conocimientos y destrezas que contribuyan a incrementar el desenvolvimiento de los servidores públicos. Asimismo, se concluyó que tanto los conocimientos, las habilidades como las aptitudes impartidas en un proceso de capacitación influyen positiva y significativamente en la mejora del desempeño laboral del personal.

En lo que respecta a Vásquez (2020) su estudio se enfocó en definir la influencia que la capacitación y acompañamiento pedagógico ejerce en el desempeño de las promotoras de Pronoei de la Ugel 04, 2020. Su investigación contó con un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal, descriptiva, se empleó la encuesta como técnica escogida y, se aplicó un cuestionario a 120 promotoras educativas. Se obtuvo como resultado la tabla según al Chi cuadrado siendo 39,457 y  $p=0.00 < 0.05$ . La conclusión a la cual se llegó determina que tanto

las acciones de capacitación y acompañamiento pedagógico si influyen en el desenvolvimiento en el centro de labor de las promotoras de Pronoei de la Ugel 04.

Para Astocondor (2019) su investigación se enfocó en determinar la influencia que puede generar un programa de formación y capacitación de competencias en el desenvolvimiento de labores de los directores de la Ugel 07, Lima, 2018, la investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo, presentando un diseño no experimental y transversal. Se seleccionó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario para la obtención de datos, el cual se aplicó a 145 directores. Se obtuvo como resultados un valor prueba  $p = 0,000$  lo cual expresa un alto grado de relevancia, por lo tanto, se concluyó que un programa de formación y capacitación dirigido a los directores de la Ugel 07, Lima, presenta una influencia de manera directa y muy relevante en el desempeño laboral de los servidores públicos.

El estudio de Colque (2016) planteó como objetivo determinar la influencia ejercida de la capacitación en el desempeño profesional del personal de los Centros de investigación y producción de la Universidad Nacional del Altiplano, 2011. El estudio fue básico, de diseño no experimental, transversal – explicativo causal. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta con su instrumento el cuestionario y la entrevista. Se seleccionó una muestra de 75 trabajadores, en ellos fueron empleados los instrumentos para recabar la información necesaria. Se arribó a la conclusión que la capacitación influye de manera directa en el rendimiento en el trabajo, por consiguiente, se entiende que tanto una deficiente gestión de capacitación, así como un deficiente desarrollo de personal dará como resultado un bajo desempeño laboral por parte del personal de la Universidad Nacional del Altiplano específicamente de los Centros de investigación y producción.

Asimismo, la investigación de Bobadilla (2019) se enfocó en precisar la influencia que la capacitación puede generar en el desempeño de los servidores administrativos de una Institución Pública en Lima, 2018. Esta investigación que se desarrolló fue de tipo básica, cuantitativo, con un diseño no experimental, para recolectar la información y datos indispensables fueron seleccionados la entrevista como técnica, y como instrumento un cuestionario validado que fue aplicado a 60 trabajadores administrativos.

El estudio concluyó señalando afirmativamente la existencia de una influencia de las acciones de capacitación del personal administrativo en el desempeño laboral de los servidores de una institución pública en Lima, basado con el pseudo cuadrado de Nagelkerke, 158 y una significancia estadística de 0,007. Asimismo, las dimensiones de la capacitación: Planificación, ejecución y evaluación influyen positivamente en el desempeño del personal comprendido en la entidad pública.

En la investigación de Baldini (2018) se abocó a determinar la incidencia de la capacitación ejercida sobre el desempeño laboral de los servidores administrativos de condición nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016, el estudio fue descriptivo de corte transversal no experimental, se empleó la encuesta como técnica escogida, para obtener los datos necesarios y, el instrumento que se decidió usar fue el cuestionario, aplicándose a 130 servidores administrativos de condición nombrados de la Universidad.

Se tuvo como resultado que existe un alto nivel de incidencia de la capacitación en el desempeño laboral, el 46,9% de los colaboradores administrativos nombrados de la entidad señalaron que los altos niveles de capacitación inciden en el desempeño laboral ubicándolo en un nivel del 56,2%. Concluyendo de esta manera que si existe un alto nivel de incidencia de la capacitación sobre el desempeño laboral de los servidores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

Las teorías que sustentan el tema son: a) la teoría neoclásica sustenta que la existencia de la organización radica en función a sus objetivos y los resultados que pueda alcanzar. Se basa en la planeación oportuna, de esta manera al desarrollar el entrenamiento o adiestramiento de personal, debe tener como finalidad el incremento de los resultados de la organización (Pedraza, 2012), b) la teoría Taylorista que señala que los patrones tenían que ser conscientes respecto a que un trabajador bien capacitado y con buenos conocimientos, era sinónimo de obtener ventajas empresariales. Taylor sustentaba la perspectiva científica de que la administración daría un cambio significativo a la manera acostumbrada de hacer el trabajo en esos años (López, 2020).

De esta manera las personas que estaban directamente encargadas con la producción adquirirían mayores niveles de responsabilidad. De esto se tuvo como resultado el desarrollo de talleres de formación para los trabajadores. Con el tiempo esta iniciativa evolucionó y se desarrolló considerablemente llegando a surgir las academias y escuelas superiores donde se llegó a dar la idea de los cursos para capacitar a los nuevos empleados. Tal evolución llegó a favorecer significativamente en eficiencia y crecimiento de la empresa. Taylor deseaba aplicar su gerencia científica (López, 2020) y c) para Gómez y Alemán (2012) el estudio enfocado a la capacitación laboral ha sufrido una evolución con el transcurrir del tiempo, a través de tres ópticas: la histórica, la sociológica y la económica.

Referente a la histórica, las variaciones que se han dado en la economía y la sociedad dieron paso a un modelo de desarrollo que estuvo enfocado en la producción. Desde este punto la educación en las personas adultas de manera permanente tomo la importancia requerida. No bastaba con tener una ocupación, sino que las aptitudes, competencias y conocimientos debían ser actualizados constantemente para tener la capacidad de dar respuesta a las necesidades y a los constantes cambios del contexto.

Entre las definiciones respecto a la variable capacitación, Parra y Rodríguez (2016) señalan que la capacitación es una estrategia que se debe aplicar de manera progresiva y permanente en las actuales organizaciones, con el propósito de afianzar a los trabajadores con aptitudes y conocimientos imprescindibles para mantener y desarrollar el desempeño de las empresas, incrementando sus niveles de competencia y eficiencia. Por su parte Alharthy y Marni (2020) indican que la capacitación es una de las actividades más esenciales en la actividad organizativa que ayuda a mejorar regularmente el desempeño de los empleados, aumentando así la productividad. Como los trabajadores son capaces de adquirir nuevas habilidades con la capacitación, son idóneos para afrontar con eficacia las variaciones que se van produciendo en el entorno.

Mientras que, Cota y Rivera (2016) consideran a la capacitación como un mecanismo positivo que ayudará a mejorar el rendimiento de los trabajadores. Es un proceso ordenado y secuencial, que puede tener incidencia de cambio en los trabajadores, ayudándolos a tener una nueva perspectiva de estar cada vez más

preparados y ser conscientes de los múltiples beneficios que esto trae consigo para la organización. En el caso de Morell y Estévez (2018), la capacitación es una herramienta aplicada por la administración que dará lugar a la obtención de conocimientos y conductas que permitan mejorar y potencializar las habilidades de los trabajadores, para que de esta manera se encuentren en óptimas condiciones de hacer frente a los cambios que exige el entorno actual.

Asimismo, para Sendawula et al. (2018) la capacitación es un tipo de actividad planificada, sistemática y cuyos resultados mejoran las habilidades y conocimientos que son necesarios para realizar el trabajo con eficacia. Mulang (2015) la capacitación es importante porque adiestra al trabajador para que desempeñe su labor de manera eficiente, esto a través de la ampliación de aptitudes y conocimientos. Los recursos humanos constituyen el elemento principal de una organización, por el cual la capacitación a las personas que son la fuerza de trabajo es absolutamente necesaria para la organización, dado que constituye el elemento principal de ella. Los programas de capacitación tienen una influencia positiva tanto en el trabajador como en la organización.

Por su parte Sulaiman et al. (2020) consideran que la capacitación dirigida al personal es un criterio muy importante para que una entidad tenga éxito cumpla con el rendimiento requerido. Los conocimientos que se adquieren por los trabajadores afectarán a los cambios en el centro de labor y potencializarán su comprensión y mejorarán el rendimiento de la organización. Rou Huang (2019) señala que la capacitación es una importante inversión continua en activos humanos para ayudar a los empleados a aprender habilidades y adquirir conocimientos en búsqueda del logro los objetivos trazados por la organización. Las actividades de capacitación bien diseñadas y preparadas en un programa de capacitación darán lugar a la satisfacción con la formación en el puesto de trabajo, que a su vez influye en las actitudes de los trabajadores. Esto afectará además en su rendimiento laboral.

En cuanto a las dimensiones de la variable se consideró lo prescrito por Abarca (2016) que señala que es necesario cuatro factores para el desarrollo de los procesos de capacitación, siendo la primera el diagnóstico de necesidades de capacitación, que es el momento en donde son consideradas todas las solicitudes

de capacitación de la organización y de los trabajadores, que contribuyan a mejorar la ejecución de funciones en un entorno actual bastante complejo. Es decir, poder identificar tras una evaluación minuciosa cada una de las necesidades de capacitación que deberán ser impartidas en la organización, ya sean capacidades y/o competencias que ayuden a enfrentar las demandas del entorno (Abarca, 2016).

La segunda etapa: planificación de capacitación, consiste en diseñar y elaborar el plan o idea en sí de capacitación. Es aquí donde se definen los objetivos generales y específicos que deberán ser alcanzados a través de la impartición de la capacitación. Teniendo este punto de partida, se podrá determinar, a quienes estará dirigido la capacitación, el tiempo de duración y los encargados de impartirla. La tercera etapa es el programa de capacitación, que comprende básicamente la ejecución del programa de capacitación, identificándose aquí cada una de las estrategias a aplicar en el desarrollo las actividades establecidas, asimismo se tendrá que definir la fuente de financiamiento que respaldará el proceso de capacitación.

Para Khan y Abdullah (2019) un programa de capacitación y de desarrollo proporcionado por el empleador es un esfuerzo sincero para ofrecer oportunidades a los empleados para que conozcan la variedad de habilidades información, actitud y conducta. Y, por último, la cuarta etapa que es evaluación del proceso de capacitación. Siendo esta de suma importancia, porque se evalúan los resultados obtenidos tras la capacitación, comprende el seguimiento y monitoreo al proceso, determinación de los resultados basándose en lo proyectado y se identifican las mejoras a implementar o cambios a realizar en futuras capacitaciones.

Para la fundamentación de la variable desempeño laboral se consideró lo siguiente: a) la teoría de la fijación de metas de Locke (1969) señala que la motivación está siempre presente en todas las actividades de nuestra vida, es esencial para nosotros las personas ser consideradas, apreciadas y valoradas, cada empeño y esfuerzo dado debe ser reconocido de manera significativa. La eficiencia y la obtención de buenos resultados que se dan en una organización obedecen principalmente al buen desempeño de los colaboradores. En cuanto haya mayor bienestar el rendimiento y la productividad será mayor. Por esta razón es

muy relevante implementar lineamientos de acción claros y efectivos de motivación laboral.

Locke considera a la motivación como eje central a las intenciones de las personas al realizar una función o actividad. Los objetivos o metas que las personas persigan determinarán el nivel de esfuerzo y compromiso que pongan al ejecutar sus funciones. El modelo busca dar a conocer y desarrollar los efectos de esos objetivos sobre la productividad. Los objetivos definen el rumbo del comportamiento de la persona y contribuye al nivel de esfuerzo en las tareas. La teoría del establecimiento de metas u objetivos considera que los deseos de desarrollar un trabajo en miras de lograr un objetivo en específico es la principal fuerza motivadora del esfuerzo laboral, b) la teoría de la expectativa de Vroom, está enfocada a las organizaciones, establece que la motivación en el centro de labor depende de dos factores importantes.

El primer factor es la expectativa, consiste que empleando una cantidad “X” de esfuerzo se obtendrá una cantidad “X” de resultados, para esto el empleador debe conocer las habilidades que requieren los trabajadores para realizar las tareas asignadas y que cuente con los recursos y condiciones necesarios para su ejecución, el segundo factor es la valencia que está referida a la valoración percibida por cada trabajador, por ende el empleador debe descubrir que valoran más los trabajadores, asimismo identificar cuál es el valor que estos le dan a los resultados de la organización, ya que el desempeño logrado por cada trabajador será valorado por cada uno de ellos de manera peculiar y la instrumentalidad que manifiesta a la función que desarrolla cada trabajador y que será parte importante de toda la organización en su conjunto.

El objetivo esencial es que el trabajador tenga un buen desempeño laboral, que contribuya a la obtención de resultados esperados por la organización, convirtiéndose en pieza clave que a través de su labor ejercida genere valor sobresaliente (Arrieta y Navarro, 2008).

Para las definiciones de la variable desempeño laboral se consideró a Liu (2018) quien señala que el desempeño laboral de los empleados es un criterio importante que refleja los resultados de las acciones y actividades efectuadas por

la entidad, tiene que ver con la respuesta concreta del trabajador en una función o actividad específica. Por su parte Bienkowska y Tworek (2020) indican que el desempeño laboral se refiere a la actuación de los trabajadores y a los resultados que estos obtienen. Está relacionado con el esfuerzo individual de cada trabajador y que depende de las habilidades y capacidades que poseen.

Para Palmar et al. (2014) El desempeño de cada persona en el trabajo, se refiere al desenvolvimiento que ejecutan en las actividades asignadas en una organización, esta persona deberá estar adecuada a las disposiciones y requerimientos de la organización, de tal forma que pueda responder eficientemente en el cumplimiento y ejecución de sus labores, coadyuvando así a conseguir los objetivos planteados por la organización. Bermúdez y Bravo (2016) señalan que el desempeño laboral, es cada una de las tareas o labores realizadas por un trabajador, en respuesta, a la asignación de actividades por cumplir que se le ha encomendado con responsabilidad y que será medido en relación con su ejecución. Por lo tanto, se puede ver como el rendimiento integral del individuo, en términos de productividad, de creatividad, de buenas relaciones con sus compañeros, entre otras características tangibles y susceptibles de evaluación o medición.

Asimismo, Leitao et al. (2019) Considera al desempeño laboral como las acciones continuas de identificación, medición y desarrollo del rendimiento de las personas y los equipos y de alineación del rendimiento con los objetivos estratégicos definidos por la organización. Robbins (2010) en Ratnasari et al. (2019) indica que el desempeño laboral es el resultado del trabajo en calidad y cantidad alcanzado por un empleado en el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con las responsabilidades que se le han asignado.

En lo que respecta a las dimensiones de la variable desempeño laboral, Perdomo (2011) considera que los factores que son valorados al medir el desempeño de los trabajadores son: primer factor, cumplimiento de los objetivos y tareas, comprende la valoración del nivel de logro de los objetivos y de las tareas asignadas y planificadas tanto en cantidad como en calidad, el segundo factor es la cooperación y trabajo en equipo, es aquí donde se valora el grado de capacidad que tiene el trabajador de poner en primacía los intereses de la empresa o entidad



para lograr alcanzar los objetivos propuestos sobre sus propios intereses, demostrando colaboración hacia sus compañeros creando condiciones laborales adecuadas, el tercer factor es la disciplina laboral, que consiste en medir el grado de aprovechamiento del tiempo efectivo de trabajo, la asertividad en acatar normas, tener una adecuada conducta y puntualidad.

Por último, se tiene el cuarto factor que es la superación personal, que está referida a la actitud que presenta el trabajador frente a las oportunidades y limitaciones que tiene en el desempeño de sus funciones, se mide el accionar en búsqueda de mejoras que optimice sus resultados en el centro de labor.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### ***Tipo***

La investigación que se presenta fue de tipo básica, conocida asimismo como investigación pura teórica, caracterizada por tomar como punto de partida teorías existentes, busca realizar modificaciones a las que ya existen o formular otras nuevas teorías (Hernández et al., 2014).

##### ***Diseño***

Se aplicó el diseño no experimental, de corte transversal, correlacional-causal, porque se efectuó toda la recolección de datos en un único momento. Explicativa por estar encaminada a dar respuestas del por qué sucede un evento o fenómeno y cuáles son las condiciones en las que son manifestadas (Hernández et al., 2014).

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable independiente:** Gestión de Capacitación

##### ***Definición conceptual***

Es una estrategia que se debe aplicar de manera progresiva y permanente en las actuales organizaciones, con el propósito de afianzar a los trabajadores con aptitudes y conocimientos imprescindibles para mantener y desarrollar el desempeño de las empresas, incrementando sus niveles de competencia y eficiencia (Parra y Rodríguez, 2016).

##### ***Definición operacional***

La variable gestión de capacitación es cualitativa policotómica, medible en una escala ordinal dado que existen diversas categorías con un orden establecido. Se tuvieron cinco opciones de respuesta, las cuales estuvieron comprendidas desde: (1) Totalmente en desacuerdo hasta (5) Totalmente de acuerdo, a través del uso de un cuestionario que contiene 20 ítems. Se consideraron tres niveles: deficiente, regular y eficiente.

La gestión de capacitación del personal administrativo será medida según sus dimensiones determinadas: diagnóstico de necesidades de capacitación,

planificación de capacitación, programa de capacitación y evaluación del proceso de capacitación (Abarca, 2016), mediante la aplicación de una encuesta de 20 ítems, siendo la escala de medición la ordinal, policotómica.

**Variable dependiente:** Desempeño laboral

### ***Definición conceptual***

El desempeño de cada persona en el trabajo se refiere al desenvolvimiento que ejecutan en las actividades asignadas en una organización, esta persona deberá estar adecuada a las disposiciones y requerimientos de la organización, de tal forma que pueda responder eficientemente en el cumplimiento y ejecución de sus labores, coadyuvando así a conseguir los objetivos planteados por la organización (Palmar et al., 2014).

### ***Definición operacional***

La variable desempeño laboral es cualitativa policotómica, medible en una escala ordinal dado que existen diversas categorías con un orden establecido. Se tuvieron cinco opciones de respuesta, las cuales estuvieron comprendidas desde: (1) Totalmente en desacuerdo hasta (5) Totalmente de acuerdo, a través del uso de un cuestionario que contenía 20 ítems. Se consideraron tres niveles: deficiente, regular y eficiente.

El desempeño laboral del personal administrativo fue medido según sus dimensiones determinadas: cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal (Perdomo, 2011), mediante la aplicación de una ficha de evaluación que constaba de 20 ítems, siendo la escala de medición la ordinal, policotómica. (Ver Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población es el conjunto limitado o no de elementos, pudiendo ser personas, animales u objetos que poseen características similares entre ellos, basándose en esto se podrá realizar una investigación en un tiempo y espacio definido (Guillén y Valderrama, 2013). La presente investigación comprendió a 110 trabajadores

administrativos de una entidad de gestión educativa local, Cusco, el personal nombrado (35), personal contratado (20), y personal de régimen especial (55).

La muestra es una porción más pequeña de un grupo de personas, objetos o artículos que se extraen de una población mayor que será sujeta a un estudio o investigación. La muestra debe ser representativa y a su vez contener las características de la población para garantizar la generalización de los resultados de la muestra de la investigación al conjunto de la población (Majid, 2018). La muestra en esta investigación estuvo compuesta por 90 trabajadores administrativos, a los cuales se les aplicó una encuesta para la recolección de datos.

El muestreo es el proceso en el cual se selecciona un segmento de la población para su investigación (Rahi, 2017). En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico, por conveniencia, dado la situación actual de emergencia sanitaria por el Covid-19.

Se aplicaron los criterios de selección, tales como incluyendo a los trabajadores en calidad de nombrados y también a los contratados. Se excluyeron a los trabajadores que desempeñaban labores de manera remota.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### ***Técnica***

La técnica de investigación que se aplicó fue la encuesta en cada variable, con preguntas tipo Likert, que fueron formuladas al personal a los trabajadores de la entidad.

#### ***Instrumentos***

El cuestionario es un grupo de preguntas que se formulan en base a una o más variables que serán sujetas a medición (Hernández et al., 2014). En esta investigación para abarcar la variable gestión de la capacitación se empleó como instrumento un cuestionario validado por Ospina, Sandoval, Aristizábal y Gómez en un estudio el 2003, que contenía 20 ítems tipo Likert. Contó con cuatro dimensiones: diagnóstico de necesidades de capacitación, planificación de

capacitación, programa de capacitación y evaluación del proceso de capacitación, cada dimensión contó con indicadores y cinco preguntas cada una. Fueron medidas con categorías que iban desde (1) Totalmente en desacuerdo hasta (5) Totalmente de acuerdo.

Asimismo, para abarcar la variable desempeño laboral se empleó como instrumento un cuestionario adaptado de la evaluación de desempeño del personal administrativo (Minedu), que constó de 20 ítems tipo Likert y cuatro dimensiones: cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal. La medición se realizó a través de categorías que iban desde (1) Muy bajo hasta (5) Muy alto. (Ver Anexo 3: Instrumentos).

### ***Validez de instrumentos***

La validez se refiere al grado en que un instrumento mide con precisión lo que pretende medir. Son consideradas las validaciones relacionadas con el contenido, el constructo y con el criterio (Sánchez et al., 2018). En el presente estudio se realizó la validación de contenido a través del juicio de expertos. (Ver Anexo 4: Validación de instrumentos).

### ***Confiabilidad de los instrumentos***

La confiabilidad es el grado de confianza de los datos recogidos considerando los criterios de consistencia y coherencia (Sánchez et al., 2018). La prueba usada para la confiabilidad de los instrumentos fue Alfa de Cronbach en una muestra piloto integrada por 20 trabajadores. Los coeficientes resultantes para el cuestionario de la variable gestión de la capacitación fue de  $\alpha = 0.871$  demostrando que el cuestionario es confiable. (Ver Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos).

## **3.5. Procedimientos**

Se realizaron coordinaciones con las autoridades de la entidad pública para obtener la autorización para hacer el recojo de la información, a través de la aplicación de instrumentos a los integrantes de nuestra muestra, invitándolos a participar de manera voluntaria y anónima. Para la variable independiente gestión de la capacitación se usó formularios electrónicos (Google) que fueron proporcionados

por correo (email), WhatsApp y en algunos casos por llamadas telefónicas. El cuestionario estaba diseñado para ser completado en 15 minutos aproximadamente. La información que se recolectó fue almacenada en una hoja de cálculo en la nube para ser procesada en lo posterior.

Con respecto a la variable desempeño laboral se emplearon fichas impresas de evaluación de desempeño que fueron entregadas a los jefes de área de la entidad, para que puedan ser aplicadas en los 90 trabajadores. Cada ficha de desempeño estuvo diseñada para ser aplicada en 15 minutos aproximadamente. Los datos que se recabaron fueron registrados en una hoja de cálculo para después pasar a ser procesadas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los métodos de análisis de datos que se utilizaron fueron el análisis descriptivo y el inferencial, la base de datos se organizó de acuerdo con la operacionalización de las variables. El análisis descriptivo ha permitido procesar y presentar los datos en tablas de frecuencias y figuras, empleando SPSS y Microsoft Excel. Por otro lado, el análisis inferencial permitió comprobar las hipótesis formuladas, para su realización se determinó la prueba estadística no paramétrica. Siendo la presente investigación explicativa, con un diseño no experimental, de corte transversal y causal, para definir la influencia de las variables se optó por emplear la regresión logística ordinal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para poder realizar y desarrollar el presente estudio se solicitó la participación voluntaria y anónima de los trabajadores de la entidad, y la información recogida fue tratada y usada de manera confidencial solo para los fines de la investigación. Se aplicaron las normas APA para citas y referencias, de ese modo se cumple con el respeto a los derechos de autor de aquellos citados en el estudio realizado. Asimismo, se siguieron los lineamientos establecidos por la Universidad. (Ver Anexo 6: Autorización para la realización de trabajo de investigación).

## IV. RESULTADOS

### **Análisis descriptivo**

La tabla 1 muestra que la variable independiente gestión de la capacitación, es considerada por el 63.3% de los trabajadores que fueron encuestados en un nivel regular, al igual que en sus dimensiones D1. Diagnóstico de necesidades de capacitación (54.4%), D2. Planificación de capacitación (50%), D3. Programa de capacitación (60%) y D4. Evaluación del proceso de capacitación (61.1%); es decir, más del 50% de los trabajadores considera que la gestión de la capacitación se encuentra en proceso de desarrollo.

En cuanto al Diagnóstico de necesidades de capacitación, aún encuentran que debe mejorar. Las carencias de capacitación en la entidad no se han estado analizando minuciosamente y con un carácter bastante crítico para que los programas de capacitación sean efectivos en su totalidad, los directivos de la entidad en cierta manera se han centrado en las necesidades reales de los trabajadores y la naturaleza de su trabajo antes de iniciar el programa de formación para reducir los riesgos de fallos, pero se evidencia que aún no se desarrolla una identificación adecuada de necesidades que contribuyan a explicar dónde, cuándo, cómo y qué tipo de actividades de formación se deberían impartir a los trabajadores, se debe desechar la postura que hacer una evaluación de necesidades resulta difícil y demanda mucho tiempo.

Con respecto a la Planificación de capacitación se evidencia que está en proceso de afianzamiento, buscando que se ajusten de mejor manera las acciones previas a la ejecución de un programa de formación, los trabajadores perciben aspectos deficientes en la planificación, instan a la elaboración de un plan detallado que abarque, lo que se hará, por qué se hará y cómo se alcanzaran los objetivos de aprendizaje. También es relevante la determinación de recursos disponibles, la asignación de presupuesto destinada y el apoyo organizacional. Los programas de capacitación creados no terminan de cubrir las expectativas generadas, falta asegurar que los capacitadores sigan algunas pautas que conlleven a una impartición eficaz.

Referente al programa de capacitación, no es completamente elaborado y ejecutado priorizando desarrollar las habilidades de los trabajadores para ayudarlos a alcanzar su potencial, el personal encargado de la ejecución de los programas de capacitación no demuestra firmemente el compromiso que se tiene con el aprendizaje y el trabajo constante para aumentar y potencializar las habilidades y competencias de los trabajadores. Es importante que el contenido de capacitación que se presenta se pueda aplicar de manera oportuna para contribuir a la mejora de sus labores, ampliar su visión y proporcionarles opciones de decisión que sean aplicadas cuando sea necesario.

Se requiere de ajustes en el estilo de impartición de la capacitación, parcialmente se tiene en cuenta los estilos de aprendizaje individuales de cada servidor. Asimismo, considerar la cantidad de conferencias, debates, dinámicas y actividades son necesarios, ya que son componentes del estilo de presentación.

Con respecto a la evaluación del proceso de capacitación, se evidencia que no se ha implementado íntegramente el proceso de evaluación de lo aprendido, la recopilación de resultados necesarios para determinar si la formación fue eficaz no son gestionados oportunamente. La entidad evalúa la efectividad de los programas de capacitación, pero no de manera permanente. No existe un seguimiento estructurado para señalar si los objetivos específicos de capacitación están siendo logrados y que corrijan las deficiencias del desempeño en el centro de labor.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de la Variable Gestión de la capacitación y dimensiones*

Nivel	VI. Gestión de la capacitación		D1. Diagnóstico de necesidades de capacitación		D2. Planificación de capacitación		D3. Programa de capacitación		D4. Evaluación del proceso de capacitación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	17	18,9	21	23,3	25	27,8	30	33,3	26	28,9
Regular	57	63,3	49	54,4	45	50,0	54	60,0	55	61,1
Eficiente	16	17,8	20	22,2	20	22,2	6	6,7	9	10,0
Total	90	100,0	90	100,0	90	100,0	90	100,0	90	100,0



En la tabla 2 se observa que, los directivos de la entidad consideran que la variable dependiente desempeño laboral se encuentra en un nivel regular tras la evaluación a los trabajadores, de la misma manera es considerado en la mayoría de sus dimensiones. Respecto a la D1. Cumplimiento de objetivos y tareas, el 81.1% de los trabajadores evaluados cumplen de manera regular las labores asignadas, logrando alcanzar parcialmente los objetivos propuestos. Se encuentran encaminados a lograr desempeñar sus funciones asertivamente, lo cual conlleva a la mayor optimización y productividad laboral. En cuanto a la D2. Cooperación y trabajo en equipo, el 60% de los servidores de la entidad mantienen una relación de ayuda y trabajo conjunto entre ellos, no obstante, existe una cantidad de trabajadores que no muestran apertura para relacionarse y sumar esfuerzos para lograr un fin común, esto contribuiría a potencializar los resultados de lo realizado.

Respecto a la D3. Disciplina laboral, el 66.7% de los trabajadores que han sido evaluados aprovechan el tiempo de manera promedio durante su permanencia en el lugar de trabajo, son relativamente asertivos en acatar las normas instituidas en la entidad, poseen una conducta aceptable y son regularmente puntuales. Los trabajadores al poseer cierto nivel de disciplina ayudan a proporcionar fluidez en el proceso de realización del trabajo y también a lograr los máximos resultados dentro de la entidad. En la D4. Superación personal, solo el 66.7% de los trabajadores tienen iniciativa de superarse y crecer, están prestos a salir de su situación de comodidad, esto implica tomar nuevos caminos, realizar cambios para su propio beneficio, aprovechar y propiciar oportunidades de mejora, expandiendo más sus conocimientos y autoconciencia, mejorando sus habilidades y desarrollar otras nuevas.

Por otro lado, un 23.3% de los trabajadores aún no afianza la postura de tener una mente abierta y el deseo de aprender y crecer, este considerable porcentaje de los servidores debe superar las limitaciones que se presentan, buscando su crecimiento personal entendiendo que cualquier acción emprendida es para su propio beneficio.

**Tabla 2***Distribución de frecuencias de la Variable Desempeño laboral y dimensiones*

Nivel	VD. Desempeño laboral		D1. Cumplimiento de objetivos y tarea		D2. Cooperación y trabajo en equipo		D3. Disciplina laboral		D4. Superación personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	7	7,8	2	2,2	23	25,6	13	14,4	9	10,0
Regular	65	72,2	73	81,1	54	60,0	60	66,7	21	23,3
Eficiente	18	20,0	15	16,7	13	14,4	17	18,9	60	66,7
Total	90	100,0	90	100,0	90	100,0	90	100,0	90	100,0

**Análisis inferencial**

Para efectuar el análisis inferencial de los resultados obtenidos se aplicaron pruebas no paramétricas, porque se contaban con datos categóricos y ordinales. Fue utilizada la regresión logística ordinal para la comprobación de la hipótesis y poder determinar si la variable independiente influye en la variable dependiente. Se ha considerado un nivel de significancia del 5% y un  $p\_valor < 0.05$  que rechaza la  $H_0$ .

**Prueba de hipótesis general**

La tabla 3 presenta los resultados que determinan que la gestión de la capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, donde se obtuvo un  $p\_valor$  de la prueba, inferior a 0.05. Esto muestra que el modelo es adecuado sobre lo bien que se ajusta a los datos. La estadística de chi-cuadrado estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) indica que el modelo proporciona una mejora significativa, esto quiere decir que el modelo ofrece mejores predicciones que si solo adivinara basándose en las probabilidades marginales de las categorías de resultados.

En este caso los coeficientes de  $r$  cuadrado no son elevados, lo que no resta méritos al modelo, el pseudo valor  $r$  cuadrado de Nagelkerke = 13.7% indica que la gestión de la capacitación explica una proporción de la variación entre los trabajadores en su desempeño laboral. Como es de entenderse asimismo existen otros factores que tienen un impacto en el desempeño de los servidores, los cuales también serán predictores del desenvolvimiento en el centro de labor. En el Anexo

8 se muestran las pruebas estadísticas adicionales realizadas para asegurar que las variables estudiadas se ajustan al modelo.

**Tabla 3**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de gestión de la capacitación en el desempeño laboral*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Gestión de la capacitación en el desempeño laboral	10.145	2	0.006	Cox y Snell	0.107
				Nagelkerke	0.137
				McFadden	0.075

**Prueba de hipótesis específica 1:**

La tabla 4 presenta los resultados que determinan que el diagnóstico de necesidades de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, donde se obtuvo un *p-valor* de la prueba, inferior a 0.05 ( $0.017 < 0.05$ ). Esto muestra que el modelo es adecuado sobre lo bien que se ajusta a los datos. La estadística de chi-cuadrado estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) indica que el modelo proporciona una mejora significativa, esto quiere decir que el modelo ofrece mejores predicciones que si solo adivinara basándose en las probabilidades marginales de las categorías de resultados. El valor pseudo valor -r cuadrado 0.110 indica que la variabilidad de Nagelkerke explicada por el modelo, estima un 11% de variabilidad de la relación entre el desempeño laboral y el diagnóstico de necesidades de capacitación.

**Tabla 4**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo del diagnóstico de necesidades de capacitación en el desempeño laboral*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Diagnóstico de necesidades de capacitación en el desempeño laboral	8.095	2	0.017	Cox y Snell	0.086
				Nagelkerke	0.110
				McFadden	0.060

### Prueba de hipótesis específica 2:

La tabla 5 presenta los resultados que determinan que la planificación de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, donde se obtuvo un *p-valor* de la prueba inferior a 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ). Esto muestra que el modelo es adecuado sobre lo bien que se ajusta a los datos. La estadística de chi-cuadrado estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) indica que el modelo proporciona una mejora significativa, esto quiere decir que el modelo ofrece mejores predicciones que si solo adivinara basándose en las probabilidades marginales de las categorías de resultados.

En el caso planteado los coeficientes de *r* cuadrado no son elevados, lo que no resta méritos al modelo, el pseudo valor *r* cuadrado de Nagelkerke = 14.8% indica que la planificación de capacitación explica una proporción de la variación entre el desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de planificación de capacitación en el desempeño laboral*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Planificación de capacitación en el desempeño laboral	11,007	2	,004	Cox y Snell	0.115
				Nagelkerke	0.148
				McFadden	0.081

### Prueba de hipótesis específica 3:

La tabla 6 presenta los resultados que determinan que el programa de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, donde se obtuvo un *p-valor* de la prueba inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Esto muestra que el modelo es adecuado sobre lo bien que se ajusta a los datos. La estadística de chi-cuadrado estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) indica que el modelo proporciona una mejora significativa. Se puede señalar que la dimensión programa de capacitación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de manera significativa, lo que indica que el modelo se ajusta al estudio planteado.

En el presente caso, el pseudo valor *r* cuadrado de Nagelkerke = 0.273 (27.3%) indica que el programa de capacitación explica una proporción de la variación entre el desempeño laboral.

**Tabla 6**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de programa de capacitación en el desempeño laboral*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Programa de capacitación en el desempeño laboral	21,572	2	,000	Cox y Snell	0.213
				Nagelkerke	0.273
				McFadden	0.159

#### **Prueba de hipótesis específica 4:**

La tabla 7 presenta los resultados que determinan que la evaluación del proceso de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, donde se obtuvo un *p-valor* de la prueba, inferior a 0.05 ( $0.026 < 0.05$ ). Esto muestra que el modelo es adecuado sobre lo bien que se ajusta a los datos. La estadística de chi-cuadrado estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) indica que el modelo proporciona una mejora significativa, esto quiere decir que el modelo ofrece mejores predicciones que si solo adivinara basándose en las probabilidades marginales de las categorías de resultados. El valor pseudo valor -r cuadrado 0.100 indica que la variabilidad de Nagelkerke explicada por el modelo, estima un 10% de variabilidad de la relación entre el desempeño laboral y la evaluación del proceso de capacitación.

**Tabla 7**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de evaluación del proceso de capacitación en el desempeño laboral*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Evaluación del proceso de capacitación en el desempeño laboral	7,326	2	0,026	Cox y Snell	0.078
				Nagelkerke	0.100
				McFadden	0.054

## V. DISCUSIÓN

El estudio se diseñó para investigar la influencia de la capacitación en el desempeño en el trabajo de los servidores en una Unidad de Gestión Educativa local en la región del Cusco. De los resultados y análisis anteriores se determina que existe una influencia de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral donde se obtuvo un valor de significancia de  $0.006 < 0.05$  y un coeficiente de  $r$  cuadrado de 0.137 siendo una influencia positiva y estadísticamente significativa, aunque baja. Este resultado coincide con las investigaciones de Astocondor (2019) y Vázquez (2020) quienes en sus resultados obtuvieron un valor de significancia de  $0.000 < 0.05$ , llegando a la misma conclusión de una influencia significativa de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral.

En efecto es sabido que ante los constantes cambios en el entorno las organizaciones deben enfrentar desafíos cada vez mayores, de esta manera la capacitación se ha convertido en un factor primordial para obtener mejores índices de desempeño de los trabajadores en el centro de labor, permitiendo además la oportunidad de lograr su desarrollo y crecimiento personal y profesional. La formación laboral busca que los trabajadores posean una preparación integral en aptitudes y destrezas para que desempeñen las funciones que le son asignadas de manera eficiente. A través de ello las organizaciones garantizaran el logro de sus objetivos establecidos, colocándolas como entidades altamente competitivas.

Los resultados indican que la gestión de la capacitación es considerada por el 63.3% de los trabajadores en un nivel regular, lo que da a conocer que se debe continuar aplicando acciones de mejora hasta lograr que la capacitación se convierta en una estrategia prioritaria en la entidad. La teoría neoclásica sustenta que la planificación oportuna de capacitación permite ejecutar el entrenamiento personal, teniendo como finalidad lograr el incremento de resultados de la organización (Pedraza, 2012). Por otro lado, la teoría Taylorista señala que los directivos tienen que ser conscientes respecto a que un trabajador bien capacitado y con buenos conocimientos, contribuye a obtener ventaja competitiva de la entidad.

La influencia determinada en el presente estudio es reforzada por las investigaciones hechas por Vargas (2017), Pari (2017), Rodríguez (2015) y Báez

(2015), quienes concluyen similarmente indicando que la gestión de la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores en su centro de trabajo.

Por otra parte, el estudio realizado por Alava y Gómez (2016) evidenciaron una carencia de un proceso de inducción básica institucional. La mayoría de los trabajadores contaban con conocimientos técnicos firmes para una adecuada ejecución de funciones, sin embargo, era necesario la implementación de un plan de capacitación específico para potenciar el perfil laboral de los empleados en áreas identificadas. Se concluyó que la falta de capacitación en la entidad influyó negativamente en el rendimiento de los trabajadores, siendo observables carencias en el proceso de capacitación, esto basándose en los resultados obtenidos en una evaluación de conocimientos que fue aplicada.

La segunda variable desempeño laboral en la tabla 2 da a conocer que, los jefes de área de la entidad consideran que el desempeño laboral de los servidores evaluados se encuentra en un nivel regular, ocurriendo similarmente en la mayoría de sus dimensiones. Como en el cumplimiento de objetivos y tareas, el 81.1% de los servidores que fueron sujetos a evaluación de desempeño cumplen regularmente con las labores y funciones que se les son asignadas, alcanzando de manera parcial los objetivos propuestos. En relación con la cooperación y trabajo en equipo, el 60% de los servidores mantienen una relación de colaboración y trabajo conjunto, sin embargo, se tiene una cantidad de trabajadores que no se relacionan efectivamente con los demás compañeros impidiendo sumar esfuerzos para lograr los fines organizacionales.

Respecto a la disciplina laboral, el 66.7% de los trabajadores evaluados hacen uso correcto del tiempo en el lugar de trabajo y son puntuales. Una buena disciplina contribuye a proporcionar fluidez en la realización del trabajo, asimismo, a lograr los máximos resultados. La superación personal, mostró un 66.7% de los trabajadores presentan iniciativa de superación y crecimiento, desechando el temor a lo desconocido. Por otro lado, el 10% de los trabajadores evaluados aún no han asumido el compromiso y el deseo de crecer y mejorar, debiendo afianzar aún esta postura.

Bienkowska y Tworek (2020) corroboran la relación que existe entre las dos variables dado que, indican que el desempeño laboral debe entenderse como la actuación de los trabajadores y los resultados que estos obtienen. Está asociado con el esfuerzo personal de cada trabajador y que depende de las habilidades y capacidades que poseen.

La presente afirmación es sustentada por la teoría de la expectativa de Vroom, que señala que la fuerza que mueve al trabajador en el centro de labor está ligado a dos factores importantes: el primer factor de la expectativa, que manifiesta que una determinada cantidad de esfuerzo producirá una cantidad de resultados, para que esto acontezca la entidad debe conocer las habilidades y conocimientos que requieren los servidores para cumplir eficientemente sus funciones, adicionalmente se tendrá que garantizar los recursos y condiciones necesarios para su realización, el segundo factor es la valencia que está referida a la valoración percibida por cada trabajador, por ello los directivos de la entidad deben descubrir que valoran más los trabajadores e identificar el valor que ellos le dan a los resultados de la organización, ya que el desempeño logrado por cada trabajador será valorado por cada uno de ellos de manera peculiar (Arrieta y Navarro, 2008).

Con respecto a la primera hipótesis específica el diagnóstico de necesidades de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, teniendo un *p-valor* de la prueba menor a 0.05 ( $0.017 < 0.05$ ), se determina que existe una influencia significativa entre las variables. El valor pseudo valor -r cuadrado 0.110 da a conocer que existe un 11% de variabilidad de la relación entre el desempeño laboral y el diagnóstico de necesidades de capacitación. Los resultados muestran que el 54.4% de los trabajadores ubican a la identificación de carencias de capacitación en un nivel regular, lo que denota que se deben analizar minuciosamente las necesidades reales de los trabajadores para que los programas de capacitación que se ejecuten en su mayoría resulten efectivos.

Como lo señala Abarca (2016) el diagnóstico permite que todas las solicitudes de capacitación contribuyan a mejorar la ejecución de las labores asignadas del personal en la entidad. Es decir, lograr identificar tras una evaluación a detalle cada una de las necesidades de formación laboral que deberán ser



brindadas pudiendo ser en capacidades y/o competencias que faciliten tomar decisiones y dar respuesta a las exigencias del entorno.

La segunda hipótesis específica la planificación de la capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, obtenido un valor de significancia de 0.004 ( $0.004 < 0.05$ ), se evidencia que existe una influencia significativa entre las variables. El valor pseudo valor -r cuadrado 0.148 da a conocer que existe un 14.8% de variabilidad de la relación entre el desempeño laboral y la planificación de capacitación. También ha de considerarse los resultados que muestran que el 50 % de los trabajadores tienen la percepción que este proceso está en un nivel regular, dado que se deben ajustar todas las acciones previas al desarrollo de los programas de formación. Deben elaborarse planes detallados que comprendan recursos destinados, aspectos organizativos y presupuestales que permitan guiar y encauzar cada acción planificada y que a su vez den paso al logro de los objetivos organizacionales.

Desarrollar una planificación de capacitación adecuada influye en el desempeño de los trabajadores, dado que identifica aquellas causas que generan deficiencia, incumplimiento de las labores y la población objetivo a los cuales se direccionan todos los esfuerzos, asimismo la planificación de la formación es la base de un programa de formación eficaz.

En el caso de la tercera hipótesis específica el programa de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, los resultados nos indican que 60% de los servidores de la entidad consideran que se está en un nivel regular en este aspecto. Como lo señala Khan y Abdullah (2019) un programa de capacitación proporcionado por la organización es un esfuerzo relevante que ofrece invaluables oportunidades a los empleados para que conozcan las distintas habilidades, información, actitud y conducta que pueden ampliar y fortalecer las ya adquiridas.

La regresión logística ordinal nos dio como resultado un valor *p-valor* de la prueba inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), esto permite señalar que la dimensión programa de capacitación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de manera significativa. En este análisis el valor pseudo valor -r cuadrado de Nagelkerke = 0.273 (27.3%) indica que la gestión de la capacitación explica una

proporción de la variación entre el desempeño laboral de los trabajadores. Los programas de formación que se diseñan deben estar enfocados a reforzar y potencializar las habilidades del personal, haciéndose énfasis en que un adecuado contenido de las capacitaciones conlleva a mejorar la ejecución de las funciones y actividades, también permiten romper paradigmas y fomenta el impulso a tomar riesgos y desafíos que saque lo mejor de los trabajadores de manera que sean muy competitivos y eficientes en sus labores.

Finalmente, la hipótesis específica 4 la evaluación del proceso de capacitación influye en el desempeño laboral, los resultados muestran que un 61.1% del personal encuestado considera que es regular la aplicación de una evaluación a los procesos de formación que son impartidos en la institución. El análisis inferencial arrojó un valor de significancia menor que 0.05, ( $0.026 < 0.05$ ), se evidencia que existe una influencia significativa entre las variables. El valor pseudo valor -r cuadrado 0.100 da a conocer que existe un 10% de variabilidad de la relación entre el desempeño laboral y la evaluación del proceso de capacitación.

Este proceso es de vital importancia, porque se evalúan los resultados obtenidos tras el programa de formación, contempla acciones de seguimiento y monitoreo al proceso, se miden los resultados en base a lo propuesto y son identificadas los aspectos o modificaciones a implementar en próximas capacitaciones.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados del estudio revelaron una influencia significativa de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, con un valor de significancia de  $0.006 < 0.05$  y un coeficiente de Nagelkerke = 0.13,7 determinando que la gestión de la capacitación influye en un 13.7% sobre el desempeño laboral. Una formación eficaz del personal en términos de mejora de los empleados, conocimiento del trabajo, habilidades, competencia y moral, mejora el desenvolvimiento de los servidores en términos de productividad, puntualidad y calidad del trabajo.
2. El diagnóstico de necesidades de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, con un valor de significancia de  $0.017 < 0.05$  y un coeficiente de Nagelkerke = 0.110, determinando que el diagnóstico de necesidades de capacitación influye en un 11% sobre el desempeño laboral.
3. La planificación de la capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, con un valor de significancia de  $0.004 < 0.05$  y un coeficiente de Nagelkerke = 0.148, determinando que la planificación de la capacitación influye en un 14.8% sobre el desempeño laboral.
4. El programa de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, con un valor de significancia de  $0.000 < 0.05$  y un coeficiente de Nagelkerke = 0.273, determinando que el programa de capacitación influye en un 27.3% sobre el desempeño laboral. La entidad será capaz de obtener ventajas competitivas adoptando un programa de capacitación de los trabajadores. La capacitación es la estrategia elemental para incrementar el desempeño de los servidores, los programas de capacitación son el estímulo que necesitan los trabajadores para mejorar su rendimiento y sus capacidades, lo que a su vez aumenta la productividad de la entidad.
5. La evaluación del proceso de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral, con un valor de significancia de  $0.026 < 0.05$  y un coeficiente de Nagelkerke = 0.100, determinando que la evaluación del proceso de capacitación influye en un 10% sobre el desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda incrementar el tamaño de la muestra y hacerla más diversa, considerando al personal administrativo de otras Ugeles, lo que permitirá hacer comparaciones y conocer de mejor manera el comportamiento de las variables en toda la región Cusco.
2. La Unidad de Gestión Educativa Local de la región del Cusco debe seguir formando a su personal para lograr el mejor rendimiento de los empleados que hará posible la obtención de los objetivos de la instancia descentralizada.
3. Los directivos de la entidad deberían organizarse periódicamente para que el rendimiento de los empleados sea el deseado, lo que inspirará un mejor rendimiento institucional y una mejor prestación de servicios.
4. Los servidores públicos de la entidad deben participar en la planificación de capacitación. Su intervención puede brindar innovaciones a los programas y reducir su resistencia a asistir a programas que les parezcan inadecuados.
5. La entidad debe proporcionar condiciones de trabajo mejoradas para que se produzca la transferencia del aprendizaje. También debe facilitarse recursos suficientes para la formación con el propósito de mejorar los programas de capacitación impartidos.
6. Las estrategias de capacitación formuladas deben tener en cuenta los cambios en el entorno, cambios tecnológicos, coherencia con los objetivos generales de la entidad, necesidades y soluciones de formación, costes, beneficios y tiempo.

## REFERENCIAS

- Abarca, Y. (2016). *Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral*.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rlm/article/view/27710/27927>
- Alava, M. A. y Gómez, K. A. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014*. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección [tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Alharthy, A. A. y Marni, N. B. (2020). *Training impact on the human resources performance*. <http://www.jsju.org/index.php/journal/article/view/619>
- Arrieta, C. y Navarro, J. (2008). *Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes*. Teoría de la expectativa de Vroom, 1964, trabajo y motivación.  
[https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL\\_TODO=Motivaci%C3%B3n+en+el+trabajo%3A+viejas+teor%C3%ADas%2Cnuevos+horizontes](https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=Motivaci%C3%B3n+en+el+trabajo%3A+viejas+teor%C3%ADas%2Cnuevos+horizontes)
- Asfaw, A.M., Argaw, M.D. y Bayissa, L. (2015). *Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia*. [https://www.scirp.org/pdf/JHRSS\\_2015120716263730.pdf](https://www.scirp.org/pdf/JHRSS_2015120716263730.pdf)
- Asgarova, A. (2019). *Impact of Employee Training on Employee Job Satisfaction and Achievement: A Case of Turkish Manufacturing Industry*.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3398117](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3398117)
- Astocondor, C. M. (2019). *Políticas Públicas, Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018* [tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27301/Astocondor\\_GCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27301/Astocondor_GCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Attadia Galli, L. C; Prates, G. A.; Melenchon, C. A; Da Silva, P. A. y Altafin Galli, R. (2019). *Educación corporativa: análisis del índice de contribuciones y desarrollo de competencias organizacionales*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-43.pdf>
- Báez, I. A. (2015). *El impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Administración del talento humano de una Institución Pública* [tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial]. Repositorio Institucional UTE.  
[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12799/1/59161\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12799/1/59161_1.pdf)
- Baldini, F. L. D. (2018). *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional UNT.  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/236/TESIS+DE+MAESTRIA+-+FABIOLA+BALDINI+TORRES.pdf;jsessionid=726A4FAD6D8E278A790B1C489A6CCFC8?sequence=1>
- Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias*.  
<https://biblat.unam.mx/hevila/OmniaMaracaibo/2016/vol22/no3/4.pdf>
- Bhawna, C., Vinod, H. y Sona, S. (2019). *Employees training and its impact on learning and creativity: moderating effect of organizational climate*.  
<https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-318/employees-training-and-its-impact-on-learning-and-creativity-moderating-effect-of-organizational-climate>

- Bienkowska, A. y Tworek, K. (2020). *Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC)*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/6/2250>
- Bobadilla, E. C. (2019). *Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima, 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27085/Bobadilla\\_LEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27085/Bobadilla_LEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Colque, C. A. (2016). *Influencia de la capacitación institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de los Centros de investigación y producción de la Universidad Nacional del Altiplano -2011* [tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNA. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6612/EPG966-00966-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de la República del Perú (2008). *Decreto Legislativo N° 1023. Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. Normas Legales del Diario Oficial "El peruano" del 21 de junio del 2008. <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201023.pdf>
- Congreso de la República del Perú (2013). *Ley del Servicio Civil. Ley N° 30057*. Normas Legales del Diario Oficial "El peruano" del 3 de julio del 2013. <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- Cota, J. A. y Rivera, J. L. (2016). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Eberhard, J., Moraga, G., Nun, E. y Madariaga, A. (2017). *The on the job training decision in Latin America*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173846/1/IDB-WP-772.pdf>
- El Economista América (2019). *Empresas peruanas capacitan a*

*colaboradores, pero invierten poco.*  
<https://www.economistaamerica.pe/empresas-eAm-peru/noticias/10031828/08/19/Empresas-peruanas-capacitan-a-colaboradores-pero-invierten-poco.html>

Elliott, I. C. (2020). *Organizational learning and change in a public sector context.*

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0144739420903783>

Estrella, K. G. y Peralta, J. G. (2015). *Desarrollo de plan de capacitación para servidores públicos Educación Zona 8* [tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16247/1/TESIS%20ESTRELLA%20%20-%20PERALTA.pdf>

Gadi, D. P. y Lauko, S. A. (2019). *Effects of training of academic staff on employees' performance in federal polytechnics, Nigeria.*

<https://www.granthaalayahpublication.org/ijetmr-ojms/index.php/ijetmr/article/view/3>

Gómez, M. G. y Alemán, L. Y. (2013). *Administración de proyectos de capacitación basados en tecnología.* Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

<https://repositorio.tec.mx/handle/11285/621471?show=full>

Guillén, O. y Valderrama, S. (2013). *Guía para elaborar la tesis. Escuela de Posgrado.* Ando Educando.

<https://es.slideshare.net/santiagorodriguez102/guia-para-el-alaborar-una-tesis-universitaria-santiago-valderrama>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana, S. A.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>



- Khan, S. y Abdullah, N. N. (2019). *The impact of staff training and development on teachers' productivity*.  
<https://jems.sciview.net/index.php/jems/article/view/69/46>
- Leitao, J., Pereira, D. y Gonvalves, A. (2019). *Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity*.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/>
- Liu, R. (2018). *The Impact of Job Embeddedness on Employee's Performance. The Regulation Study of Relational Embeddedness*.  
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=83176>
- Locke, E. (1969). *Teoría de la fijación de metas*.  
<https://es.scribd.com/doc/58572409/Teoria-de-Fijacion-de-metas-de-Locke>
- López, J. F. (2020). *Taylorismo*.  
<https://economipedia.com/definiciones/taylorismo.html>
- Majid, U. (2018). *Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size*.  
[https://www.researchgate.net/publication/322375665\\_Research\\_Fundamentals\\_Study\\_Design\\_Population\\_and\\_Sample\\_Size](https://www.researchgate.net/publication/322375665_Research_Fundamentals_Study_Design_Population_and_Sample_Size)
- Mamofokeng, E. M., Lira, P. S. y Rammuso, P. M. (2018). *The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho*.  
<http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/12812>
- Morell, M. y Estévez, N. (2018). *Impacto de la capacitación en desempeño de directivos de la Administración Pública*.  
<http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=170202>
- Mulang, A. (2015). *The Importance of Training for Human Resource Development in Organization*.  
<http://www.macrothink.org/journal/index.php/jpag/article/view/7505>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U. y Jhoan, M. (2014). *Competencias y*

*desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia.*  
*REVISTA ESPACIOS PUBLICOS.*  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>

Pari, G. R. (2017). *La administración de la capacitación y la optimización del desempeño laboral del personal de la UGEL 02, Rímac.* [tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV.  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2772/MAEST\\_ADMINIS\\_GLADYS%20ROSARIO%20PARI%20NAVARRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2772/MAEST_ADMINIS_GLADYS%20ROSARIO%20PARI%20NAVARRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones.*  
<http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>

Pedraza, G. (2012). *Teoría neoclásica.* Drucker, 1954.  
<http://teoadministrativas1.blogspot.com/2012/04/teoria-neoclasica.html>

Perdomo, V. (2011). *Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional.* <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>

Rahi, S. (2017). *Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development.*  
[https://www.researchgate.net/publication/316701205\\_Research\\_Design\\_and\\_Methods\\_A\\_Systematic\\_Review\\_of\\_Research\\_Paradigms\\_Sampling\\_Issues\\_and\\_Instruments\\_Development](https://www.researchgate.net/publication/316701205_Research_Design_and_Methods_A_Systematic_Review_of_Research_Paradigms_Sampling_Issues_and_Instruments_Development)

Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G. y Adam (2019). *The employee performance: career development, work motivation, and job satisfaction.*  
<https://www.atlantis-press.com/proceedings/icoi-19/125919380>

Ríos, A. (2020). *Gobernabilidad y gobernanza en las Unidades de Gestión Educativa Local del Perú: una mirada desde el conocimiento de sus funciones.* <https://rieoei.org/RIE/article/view/3832/4090>

- Rodríguez, G. (2015). *Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo. Caso: servicio autónomo instituto de altos estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon"* [tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional UC. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1927/1/grodriguez.pdf>
- Rou Huang, W. (2019). *Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance*. <https://www.intechopen.com/books/career-development-and-job-satisfaction/job-training-satisfaction-job-satisfaction-and-job-performance>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística. (1ª ed.). Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sendawula, K., Kimuli, S. N., Bananuka, J. y Muganga, G. N. (2018). *Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector*. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2018.1470891?needAccess=true>
- Sulaiman, I. F., Abdisamad, N. S., Oluwatosin, O. S. y Malik, A. A. (2020). *Academic staff training transfer and its impact on organizational performance*. <https://giapjournals.com/hssr/article/view/hssr.2020.82110>
- Sungsup, R., Unika, S., Sameer, K., Seung, W. Y. y Kibum, K. (2019). *The rise of technology and impact on skills*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14480220.2019.1629727>
- Tikhonov, A. (2020). *Corporate Training Programs in Russian and Foreign Companies: Impact on Staff and Time Challenges*. International Journal of Higher Education. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n3p183>
- Vásquez, E. E. (2020). *Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -UGEL*

04, 2020. Revista Internacional Multidisciplinaria, CCID – Centro  
Internacional de Investigación y Desarrollo 2020.  
file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/77-  
Texto%20del%20art%C3%ADculo-151-1-10-20200825.pdf

Vincent, M. (2020). *Impact of Training and Development on Employee Job  
Performance in Nigeria.*  
[https://saudijournals.com/media/articles/SJHSS\\_55\\_265-268.pdf](https://saudijournals.com/media/articles/SJHSS_55_265-268.pdf)

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. Matriz de consistencia

**TÍTULO: Gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.**

**AUTOR: Joel Esaú Puñal Peña**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la influencia de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021?	<b>Objetivo General</b> Determinar cuál es la influencia de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021	<b>Hipótesis General</b> Existe una influencia significativa de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021	<b>Variable Independiente: Gestión de la capacitación</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>	<b>Rango</b>
			Diagnóstico de necesidades de capacitación	Competencias individuales Nuevas tecnologías de información Competencias colectivas	1 - 5	<b>Ordinal</b> (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (20-47) Regular (48-75) Eficiente (76-100)
Planificación de capacitación	Selección de las acciones de capacitación	6 - 10					
	Evaluación y selección de propuestas de capacitación						
	Elaboración del plan y presupuesto de capacitación						
Programa de capacitación	Estrategias	11 - 15					
	Financiamiento						
Evaluación del proceso de capacitación	Lecciones aprendidas	16 - 20					
	Aplicación del conocimiento						
	Desarrollo de capacidades						
<b>Variable Dependiente: Desempeño laboral</b>							
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>	<b>Rango</b>
1. ¿Cuál es la influencia del diagnóstico de necesidades de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021?	1. Determinar cuál es la influencia del diagnóstico de necesidades de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021	1. Existe una influencia significativa del diagnóstico de necesidades de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021	Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecución de funciones y tareas	1 - 5	<b>Ordinal</b> (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (20-47) Regular (48-75) Eficiente (76-100)
				Calidad del trabajo			
				Alcance de objetivos y metas			
Cooperación y trabajo en equipo	Mejora continua	6 - 10					
	Comunicación						
	Participación						
Disciplina laboral	Tiempo efectivo de trabajo	11 - 15					
	Conducta						
Superación personal	Reacción a oportunidades y limitaciones	16 - 20					
	Acciones de mejora						
2. ¿Cuál es la influencia de la planificación de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021?	2. Determinar cuál es la influencia de la planificación de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021	2. Existe una influencia significativa de la planificación de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021					
3. ¿Cuál es la influencia del programa de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021?	3. Determinar cuál es la influencia del programa de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021	3. Existe una influencia significativa del programa de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021					
4. ¿Cuál es la influencia de la evaluación del proceso de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021?	4. Cuál es la influencia de la evaluación del proceso de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021	4. Existe una influencia significativa de la evaluación del proceso de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básica  <b>Diseño:</b> No experimental, transversal  <b>Método:</b> Hipotético - Deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 110 trabajadores administrativos  <b>Muestra:</b> 90 trabajadores administrativos  <b>Muestreo:</b> No probabilístico, por conveniencia</p>	<p><b>Variable: Gestión de la capacitación</b>  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Autoría: Ospina, Sandoval, Aristizábal, Gómez (2003)</p> <p><b>Variable: Desempeño laboral</b>  Técnica: Prueba  Instrumento: Ficha de evaluación  Autoría: MINEDU</p>	<p><b>Estadística descriptiva:</b>  Frecuencias</p> <p><b>Estadística inferencial:</b>  Regresión logística ordinal</p>

## ANEXO 2. Matriz de operacionalización de: Gestión de la capacitación y Desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos según dimensiones	Niveles y rangos según variable		
<b>Gestión de la Capacitación</b>	Es una estrategia que se debe aplicar de manera progresiva y permanente en las actuales organizaciones, con el propósito de afianzar a los trabajadores con aptitudes y conocimientos imprescindibles para mantener y desarrollar el desempeño de las empresas, incrementando sus niveles de competencia y eficiencia (Parra y Rodríguez, 2016).	La gestión de capacitación en el personal administrativo será medida según sus dimensiones determinadas: diagnóstico de necesidades de capacitación, plan de capacitación, programa de capacitación y evaluación del proceso de capacitación, según sus indicadores mediante la aplicación de una encuesta de 20 ítems.	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Competencias individuales Nuevas tecnologías de información	1 - 5	<b>Ordinal</b>	Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)			
			Planificación de capacitación	Selección de las acciones de capacitación	Evaluación y selección de propuestas de capacitación		6 - 10	(1) Totalmente en desacuerdo	Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)	Deficiente (20-47)
				Elaboración del plan y presupuesto de capacitación				(2) En desacuerdo		Regular (48-75)
				Programa de capacitación				Estrategias	11 - 15	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
			Financiamiento		(4) De acuerdo		Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)			
			Evaluación de resultados de capacitación	Lecciones aprendidas	16 - 20		Aplicación del conocimiento	Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)		
Desarrollo de capacidades										



Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos según dimensiones	Niveles y rangos según variable
<b>Desempeño Laboral</b>	Es el desenvolvimiento de cada persona que ejecuta un trabajo en una organización, esta persona deberá estar adecuada a las disposiciones y requerimientos de la organización, de tal forma que pueda responder eficientemente en el cumplimiento y desarrollo de sus funciones, coadyuvando así al logro de los objetivos propuestos por la organización (Palmar, Rafael, Valero y Jhoan, 2014).	El desempeño laboral del personal administrativo será medido según sus dimensiones determinadas: cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal, mediante la aplicación de una encuesta de 20 ítems.	Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecución de funciones y tareas Calidad del trabajo Alcance de objetivos y metas	1 - 5		Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)	
			Cooperación y trabajo en equipo	Mejora continua Comunicación Participación	6 - 10	Ordinal (1) Muy bajo (2) Bajo (3) Moderado	Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)	Deficiente (20-47) Regular (48-75)
			Disciplina laboral	Tiempo efectivo de trabajo Conducta	11 - 15	(4) Alto (5) Muy alto	Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)	Eficiente (76-100)
			Superación personal	Reacción a oportunidades y limitaciones Acciones de mejora	16 - 20		Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)	

## ANEXO 3: INSTRUMENTOS

Ospina, Sandoval, Aristizábal, Gómez (2003)

<https://www.redalyc.org/pdf/1052/105215401002.pdf>

### Cuestionario de Gestión de la Capacitación

Estimado(a) servidor público: El presente cuestionario tiene por finalidad recabar su apreciación sobre la Gestión de Capacitación en la entidad, para tal fin se le solicita su predisposición y colaboración. Es preciso señalar que la encuesta es anónima y nada comprometedor, dado que la información proporcionada será tratada anónima y confidencialmente.

**Instrucciones:** a continuación, se presentan 20 enunciados, ante los cuales con absoluta sinceridad deberá Ud. marcar con una (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer. Existen 5 alternativas de respuesta:

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

N.º	Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación	1	2	3	4	5
1	Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área u oficina					
2	Los problemas identificados en la entidad pueden ser solucionados a través de la capacitación					
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones					
4	Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de información					
5	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad					
N.º	Dimensión 2: Planificación de capacitación					
1	Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional de los trabajadores y de la organización					
2	La entidad solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación					
3	Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas					
4	La entidad planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones					
5	Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones					
N.º	Dimensión 3: Programa de capacitación					
1	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la entidad					

2	En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo					
3	En las capacitaciones brindadas le proporcionan información de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo					
4	El número de capacitaciones brindadas por la entidad es la apropiada para el logro de objetivos institucionales					
5	En la entidad se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones					
<b>N.º</b>	<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación</b>					
1	En la entidad se evalúan los resultados de capacitación					
2	Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados					
3	Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo					
4	Los temas desarrollados en la capacitación son suficientes para que los trabajadores puedan cumplir eficientemente sus funciones					
5	Se verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación					

Gestión de la Capacitación

Preguntas Respuestas 90



### Cuestionario de Gestión de la Capacitación

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la gestión de la capacitación en la entidad. El cuestionario es anónimo, es necesario que responda con sinceridad, para obtener una muestra verídica. Si tuviese alguna duda o consulta agradeceré las envíe al correo [jpunal@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jpunal@ucvvirtual.edu.pe)

**INSTRUCCIONES**

A continuación se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mas se aproxime a su parecer.

Se agradece anticipadamente su valiosa participación.

Atentamente,

<https://forms.gle/Y6LtkNqD7JMSrZR7>





## ANEXO 4: VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de la capacitación

Dimensiones/Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
1	Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área u oficina	✓		✓		✓		
2	Los problemas identificados en la entidad pueden ser solucionados a través de la capacitación	✓		✓		✓		
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
4	Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de información	✓		✓		✓		
5	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Planificación de capacitación</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
6	Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional de los trabajadores y de la organización	✓		✓		✓		
7	La entidad solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación	✓		✓		✓		
8	Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas	✓		✓		✓		
9	La entidad planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
10	Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Programa de capacitación</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
11	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la entidad	✓		✓		✓		
12	En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo	✓		✓		✓		
13	En las capacitaciones brindadas le proporcionan información de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo	✓		✓		✓		
14	El número de capacitaciones brindadas por la entidad es la apropiada para el logro de objetivos institucionales	✓		✓		✓		
15	En la entidad se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones	✓		✓		✓		

<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
16	En la entidad se evalúan los resultados de capacitación	✓		✓		✓		
17	Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados	✓		✓		✓		
18	Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo	✓		✓		✓		
19	Los temas desarrollados en la capacitación son suficientes para que los trabajadores puedan cumplir eficientemente sus funciones	✓		✓		✓		
20	Se verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Ena Cuba Mayuri

**DNI:** 08182084

**Especialidad del validador:** Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

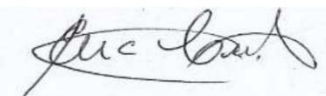
**Lima, 20 de mayo del 2021.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma del experto informante**

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Dimensión 1: Cumplimiento de los objetivos y tareas		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
1	Cómo evalúa su productividad cantidad y calidad	✓		✓		✓		
2	Cumple con las tareas asignadas	✓		✓		✓		
3	Hace uso racional de los recursos asignados	✓		✓		✓		
4	Requiere de supervisión permanente	✓		✓		✓		
5	Se muestra profesional eficiente en el trabajo	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	Practica buenas relaciones laborales	✓		✓		✓		
7	Es solidario y colaborador con sus compañeros	✓		✓		✓		
8	Tiene condiciones para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
9	Se identifica fácilmente con los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
10	Se comunica de manera asertiva	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Disciplina laboral		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	Asiste con puntualidad y disciplina	✓		✓		✓		
12	Cumple de manera efectiva su jornada laboral	✓		✓		✓		
13	Se muestra respetuoso y amable en el trato	✓		✓		✓		
14	Evita los conflictos interpersonales	✓		✓		✓		
15	Se muestra asequible al cambio	✓		✓		✓		



Dimensión 4: Superación personal		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Tiene gran capacidad para resolver problemas	✓		✓		✓		
17	Se anticipa a las dificultades	✓		✓		✓		
18	Planifica sus actividades	✓		✓		✓		
19	Se preocupa por alcanzar las metas que se traza	✓		✓		✓		
20	Formula ideas y propuestas de mejora	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Ena Cuba Mayuri

**DNI:** 08182084

**Especialidad del validador:** Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

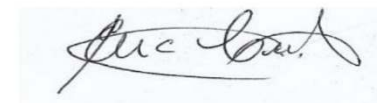
**Lima, 20 de mayo del 2021.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma del experto informante**

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de la capacitación

Dimensiones/Ítems		Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área u oficina	X		X		X		
2	Los problemas identificados en la entidad pueden ser solucionados a través de la capacitación	X		X		X		
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		
4	Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de información	X		X		X		
5	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Planificación de capacitación</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
6	Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional de los trabajadores y de la organización	X		X		X		
7	La entidad solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación	X		X		X		
8	Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas	X		X		X		
9	La entidad planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones	X		X		X		
10	Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Programa de capacitación</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
11	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la entidad	X		X		X		
12	En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo	X		X		X		
13	En las capacitaciones brindadas le proporcionan información de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo	X		X		X		
14	El número de capacitaciones brindadas por la entidad es la apropiada para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
15	En la entidad se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones	X		X		X		

<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
16	En la entidad se evalúan los resultados de capacitación	X		X		X		
17	Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados	X		X		X		
18	Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo	X		X		X		
19	Los temas desarrollados en la capacitación son suficientes para que los trabajadores puedan cumplir eficientemente sus funciones	X		X		X		
20	Se verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Ysla Urquiza José Alberto

**DNI: 07242182**

**Especialidad del validador: Economista**

**Lima, 31 de mayo del 2021.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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




---

**Firma del experto informante**

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Cumplimiento de los objetivos y tareas</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Cómo evalúa su productividad cantidad y calidad	X		X		X		
2	Cumple con las tareas asignadas	X		X		X		
3	Hace uso racional de los recursos asignados	X		X		X		
4	Requiere de supervisión permanente	X		X		X		
5	Se muestra profesional eficiente en el trabajo	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	Practica buenas relaciones laborales	X		X		X		
7	Es solidario y colaborador con sus compañeros	X		X		X		
8	Tiene condiciones para trabajar en equipo	X		X		X		
9	Se identifica fácilmente con los objetivos institucionales	X		X		X		
10	Se comunica de manera asertiva	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Disciplina laboral</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	Asiste con puntualidad y disciplina	X		X		X		
12	Cumple de manera efectiva su jornada laboral	X		X		X		
13	Se muestra respetuoso y amable en el trato	X		X		X		
14	Evita los conflictos interpersonales	X		X		X		
15	Se muestra asequible al cambio	X		X		X		

<b>Dimensión 4: Superación personal</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
16	Tiene gran capacidad para resolver problemas	X		X		X		
17	Se anticipa a las dificultades	X		X		X		
18	Planifica sus actividades	X		X		X		
19	Se preocupa por alcanzar las metas que se traza	X		X		X		
20	Formula ideas y propuestas de mejora	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Ysla Urquiza José Alberto

**DNI:** 07242182

**Especialidad del validador:** Economista

**Lima, 31 de mayo del 2021.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma del experto informante**

## JUECES VALIDADORES

Apellidos y Nombres	D.N.I.	Grado Académico	Especialidad del validador	Dictamen
Cuba Mayuri, Ena	08182084	Doctor	Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable
Ysla Urquiza José Alberto	07242182	Magister	Economista	Aplicable

## ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

### Gestión de la Capacitación

Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación					Dimensión 2: Planificación de capacitación					Dimensión 3: Programa de capacitación					Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	4	4	2	4	4	1	4	4
5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	2	4	4	5	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	4
1	1	2	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4
5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	3	2	4	4	4
4	4	5	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3
5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	2	1	2	3	3	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4
4	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	2	2
4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4

## Prueba de confiabilidad variable: Gestión de la capacitación

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área u oficina	69,15	60,239	,339	,870
Los problemas identificados en la entidad pueden ser solucionados a través de la capacitación	69,60	62,779	,166	,874
La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones	69,50	59,842	,388	,868
Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de información	69,60	62,779	,166	,874



La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad	69,60	62,779	,166	,874
Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional de los trabajadores y de la organización	69,75	59,671	,398	,868
La entidad solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación	69,85	56,029	,659	,858
Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas	69,90	55,884	,618	,859
La entidad planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones	69,75	58,618	,643	,861
Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones	69,80	57,642	,648	,859
La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la entidad	69,35	56,239	,526	,863
En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo	69,25	57,987	,582	,861
En las capacitaciones brindadas le proporcionan información de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo	69,65	56,871	,513	,864
El número de capacitaciones brindadas por la entidad es la apropiada para el logro de objetivos institucionales	69,60	56,253	,619	,859
En la entidad se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones	70,10	59,463	,508	,864

En la entidad se evalúan los resultados de capacitación	69,90	59,253	,431	,867
Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados	69,85	58,555	,640	,861
Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo	69,60	60,568	,392	,868
Los temas desarrollados en la capacitación son suficientes para que los trabajadores puedan cumplir eficientemente sus funciones	69,95	58,155	,535	,863
Se verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación	69,90	59,253	,431	,867

## Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
73,35	64,871	8,054	20

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	5

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área u oficina	15,10	5,253	,317	,882
Los problemas identificados en la entidad pueden ser solucionados a través de la capacitación	15,55	4,366	,818	,735
La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones	15,45	4,892	,458	,839
Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de información	15,55	4,366	,818	,735
La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad	15,55	4,366	,818	,735

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
19,30	6,958	2,638	5

## Dimensión 2: Planificación de capacitación

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	5

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional de los trabajadores y de la organización	14,10	6,411	,518	,855
La entidad solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación	14,20	5,116	,844	,764
Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas	14,25	5,145	,752	,794
La entidad planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones	14,10	6,832	,565	,843

Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones	14,15	6,239	,655	,821
---	-------	-------	------	------

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
17,70	8,958	2,993	5

### Dimensión 3: Programa de capacitación

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	5

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la entidad	14,80	6,484	,616	,819
En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo	14,70	6,853	,829	,763
En las capacitaciones brindadas le proporcionan información de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo	15,10	6,516	,661	,802
El número de capacitaciones brindadas por la entidad es la apropiada para el logro de objetivos institucionales	15,05	6,576	,730	,781
En la entidad se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones	15,55	8,471	,432	,855

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
18,80	10,484	3,238	5

## Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	5

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En la entidad se evalúan los resultados de capacitación	14,10	6,200	,949	,920
Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados	14,05	7,524	,743	,956
Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo	13,80	7,537	,690	,964

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
17,55	10,366	3,220	5

## ANEXO 6: ASPECTOS ETICOS



MINISTERIO DE EDUCACION  
GOBIERNO REGIONAL – CUSCO  
UNIDAD EJECUTORA N° 302 – EDUCACION CANCHIS



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CARTA N°010 - 2021-GR-C/DRE-C/UGEL-C/D

**A** : **JOEL ESAÚ PUÑAL PEÑA**  
(ORCID: 0000-0001-5275-3707)

**ATENCION** : Jefe de la Unidad de Posgrado

**ASUNTO** : Autorización para realizar trabajo de Investigación

**FECHA** : 04 de junio del 2021

---

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención a su solicitud, mediante la presente se le brinda la AUTORIZACION para la aplicación de encuestas y fichas de evaluación de desempeño al personal de la entidad para el desarrollo de su trabajo de investigación “Influencia de la gestión de capacitación en el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local, Cusco, 2021”, para la obtención del grado de Magister en Gestión Pública.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente





## ANEXO 7: RESULTADOS

VI. Gestión de la Capacitación																									
Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación					Dimensión 2: Planificación de capacitación					Dimensión 3: Programa de capacitación					Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación					Sumatorias					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	D4	VI	
E1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	12	10	10	43
E2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	13	12	10	14	49	
E3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	13	10	10	12	45	
E4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	13	12	15	14	54	
E5	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	13	12	12	12	49	
E6	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	12	12	19	14	57	
E7	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	12	15	14	15	56	
E8	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	12	11	11	11	45	
E9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	10	12	14	15	51	
E10	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	13	16	15	12	56	
E11	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	16	10	14	10	50	
E12	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	12	11	18	11	52	
E13	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	12	16	14	10	52	
E14	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	11	10	10	11	42	
E15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	14	16	14	15	59	
E16	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	12	12	12	11	47	
E17	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	12	10	14	15	51	
E18	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	10	13	12	11	46	
E19	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	12	16	14	13	55	
E20	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	14	12	15	10	51	
E21	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	12	13	11	11	47	
E22	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	12	15	15	14	56	
E23	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	13	14	12	15	54	
E24	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3	12	12	10	18	52	
E25	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	12	11	11	14	48	
E26	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	13	12	10	14	49	
E27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	10	13	11	14	48	
E28	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	11	12	15	13	51	
E29	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	14	13	11	14	52	
E30	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	12	12	15	16	55	
E31	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	12	11	11	14	48	
E32	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	12	12	13	14	51	
E33	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	13	10	10	17	50	
E34	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	13	12	11	18	54	
E35	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	13	16	14	15	58	
E36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	10	12	15	14	51	
E37	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	16	12	5	10	43	
E38	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	13	11	14	14	52	
E39	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	15	14	14	11	54	
E40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	10	12	14	18	54	
E41	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	14	11	13	10	48	

E42	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	14	10	14	14	52
E43	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	12	11	9	11	43
E44	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	12	14	14	14	54
E45	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	12	12	14	10	48	
E46	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	14	12	5	20	51	
E47	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	11	12	18	10	51	
E48	3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	14	12	15	14	55	
E49	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	11	11	14	15	51	
E50	3	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	14	12	10	14	50	
E51	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	14	10	7	10	41	
E52	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	13	11	11	14	49	
E53	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	10	14	18	14	56	
E54	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	13	12	10	15	50	
E55	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	12	12	14	19	57	
E56	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	13	12	11	10	46		
E57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	10	12	14	14	50	
E58	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	13	12	10	15	50		
E59	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	13	13	20	14	60		
E60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	10	10	11	41		
E61	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	13	16	14	15	58		
E62	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	15	14	53		
E63	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	12	14	14	13	53		
E64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	10	10	10	14	44		
E65	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	16	14	14	12	56		
E66	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	10	14	14	10	48		
E67	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	12	13	15	13	53		
E68	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	19	14	57		
E69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	10	12	10	11	43		
E70	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	12	14	14	15	55		
E71	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	12	11	15	10	48		
E72	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	12	14	14	12	52		
E73	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	15	11	11	13	50		
E74	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	11	14	15	12	52		
E75	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	12	14	14	14	54		
E76	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	16	13	13	15	57		
E77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	10	10	14	14	48		
E78	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	11	13	12	10	46		
E79	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	16	12	10	10	48		
E80	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	10	13	13	10	46		
E81	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	16	11	14	15	56		
E82	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	12	13	11	13	49		
E83	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	10	13	15	19	57		
E84	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	13	10	10	14	47		
E85	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	16	13	12	11	52		
E86	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	12	12	13	14	51		
E87	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	13	12	12	15	52		
E88	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	15	11	14	14	54		
E89	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	14	16	15	18	63		
E90	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	12	10	14	14	50		

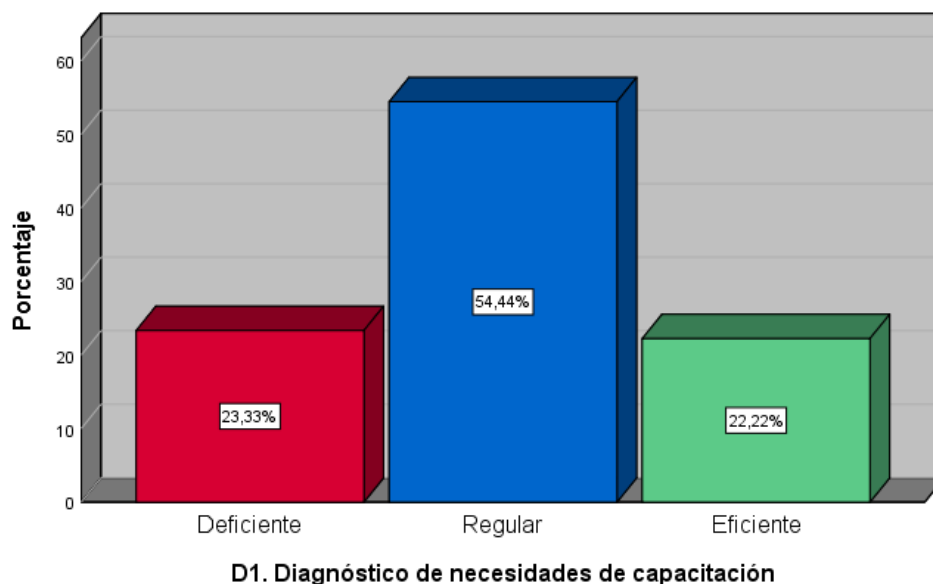
Personal Administrativo	VD. Desempeño Laboral																				Sumatorias				
	Dimensión 1: Cumplimiento de objetivos y tareas					Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo					Dimensión 3: Disciplina laboral					Dimensión 4: Superación personal					D1	D2	D3	D4	VD
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20					
TBJRAGA1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	10	10	10	45
TBJRAGA2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	14	10	10	15	49
TBJRAGA3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	10	14	15	54
TBJRAGA4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	15	15	14	10	54
TBJRAGA5	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	19	12	14	15	60
TBJRAGA6	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	14	20	18	15	67
TBJRAGA7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	14	14	15	58
TBJRAGA8	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	19	11	16	15	61
TBJRAGA9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	14	15	15	59
TBJRAGA10	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	19	15	20	12	66
TBJRAGA11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	14	14	15	58
TBJRAGA12	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	15	18	14	11	58
TBJRAGA13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	15	14	14	12	55
TBJRAGA14	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	15	10	10	15	50
TBJRAGA15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	15	14	14	12	55
TBJRAGA16	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	14	12	14	15	55
TBJRAGA17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	15	14	14	12	55
TBJRAGA18	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	12	14	15	56
TBJRAGA19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	14	14	15	58
TBJRAGA20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	15	15	14	13	57
TBJRAGA21	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	15	11	14	14	54
TBJRAGA22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	19	19	20	15	73
TBJRAGA23	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	12	15	15	61
TBJRAGA24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	15	14	18	12	59
TBJRAGA25	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	15	11	14	14	54
TBJRAGA26	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	15	10	10	13	48
TBJRAGA27	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	15	11	10	15	51
TBJRAGA28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	15	15	14	12	56
TBJRAGA29	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	15	11	10	15	51
TBJRAGA30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	15	15	15	12	57
TBJRAGA31	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	15	11	15	15	56
TBJRAGA32	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	18	13	13	14	58
TBJRAGA33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	15	14	14	12	55
TBJRAGA34	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	15	11	10	15	51
TBJRAGA35	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	19	14	18	15	66
TBJRDIR36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	15	15	15	15	61
TBJRDIR37	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	10	5	14	13	42
TBJRDIR38	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	18	18	20	15	71
TBJRDIR39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	15	14	15	13	57
TBJRDIR40	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	14	14	14	15	57
TBJRDIR41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	15	13	13	15	56

TBJRDIR42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	14	14	15	58	
TBJRAGI43	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	9	10	11	45
TBJRAGI44	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	18	14	18	15	65	
TBJRAGI45	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	15	16	15	14	60	
TBJRAGI46	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	10	5	11	12	38	
TBJRAGI47	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	18	18	20	15	71	
TBJRAGP48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	15	15	14	12	56	
TBJRAGP49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	14	14	14	15	57	
TBJRAGP50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	14	14	15	58	
TBJRAGP51	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	15	7	10	11	43	
TBJRAGP52	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	15	11	13	15	54	
TBJRAGP53	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	18	18	18	15	69	
TBJRAGP54	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	14	18	15	13	60	
TBJRAGP55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	15	14	15	12	56	
TBJRAGP56	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	14	11	10	12	47	
TBJRAGP57	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	15	14	14	12	55	
TBJRAGP58	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	10	10	10	44	
TBJRAGP59	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	18	20	18	15	71	
TBJRAGP60	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	14	18	19	15	66	
TBJRAGP61	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	14	14	15	58	
TBJRAGP62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	15	15	14	11	55	
TBJRAGP63	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	18	14	17	15	64	
TBJRAGP64	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	14	20	15	14	63	
TBJRAGP65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	14	14	15	58	
TBJRAGP66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	14	14	19	15	62	
TBJRAGP67	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	15	15	59	
TBJRAGP68	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	18	19	18	15	70	
TBJRAGP69	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	15	10	13	15	53	
TBJRAGP70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	15	14	12	15	56	
TBJRAGP71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	15	15	14	11	55	
TBJRAGP72	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	14	17	16	14	61	
TBJRAGP73	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	15	11	15	13	54	
TBJRAGP74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60	
TBJRAGP75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	14	15	15	59	
TBJRAGP76	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	14	13	15	14	56	
TBJRAGP77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	15	14	15	12	56	
TBJRAGP78	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	15	15	57	
TBJRAGP79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	15	15	14	15	59	
TBJRAGP80	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	15	13	13	15	56	
TBJRAGP81	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	16	14	15	13	58	
TBJRAGP82	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	11	15	15	55	
TBJRAGP83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	15	15	14	11	55	
TBJRAGP84	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	15	10	10	15	50	
TBJRAGP85	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	15	15	57	
TBJRAGP86	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	13	15	15	58	
TBJRAGP87	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	12	15	15	56	
TBJRAGP88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	15	14	13	15	57	
TBJRAGP89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	15	15	13	15	58	
TBJRAGP90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	14	14	15	58	

## 1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

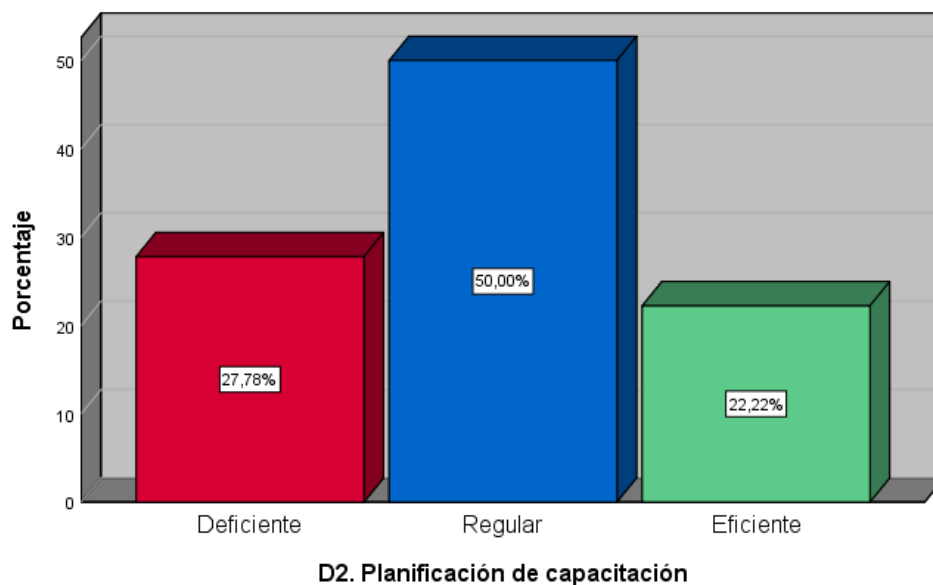
**Figura 1**

*Distribución porcentual de la dimensión Diagnóstico de necesidades de capacitación*



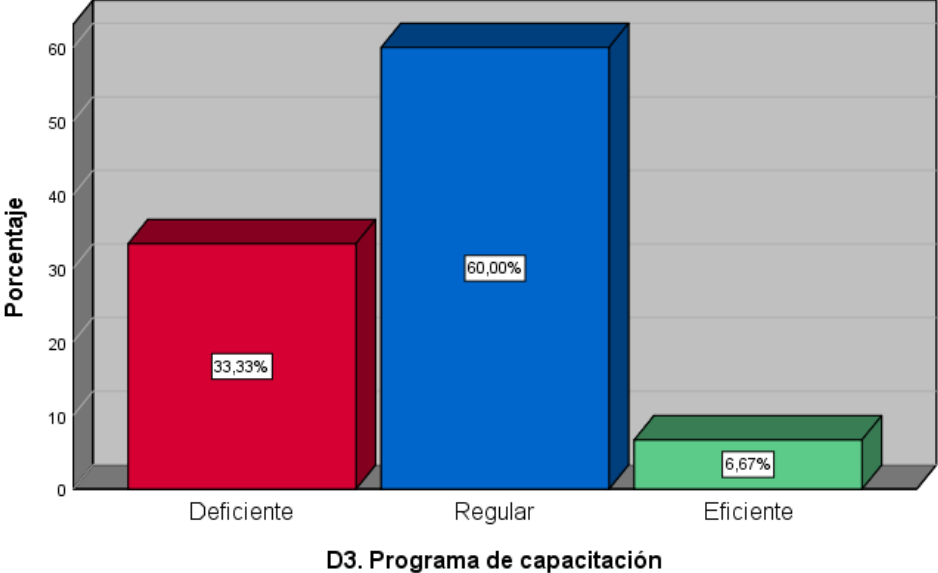
**Figura 2**

*Distribución porcentual de la dimensión Planificación de capacitación*



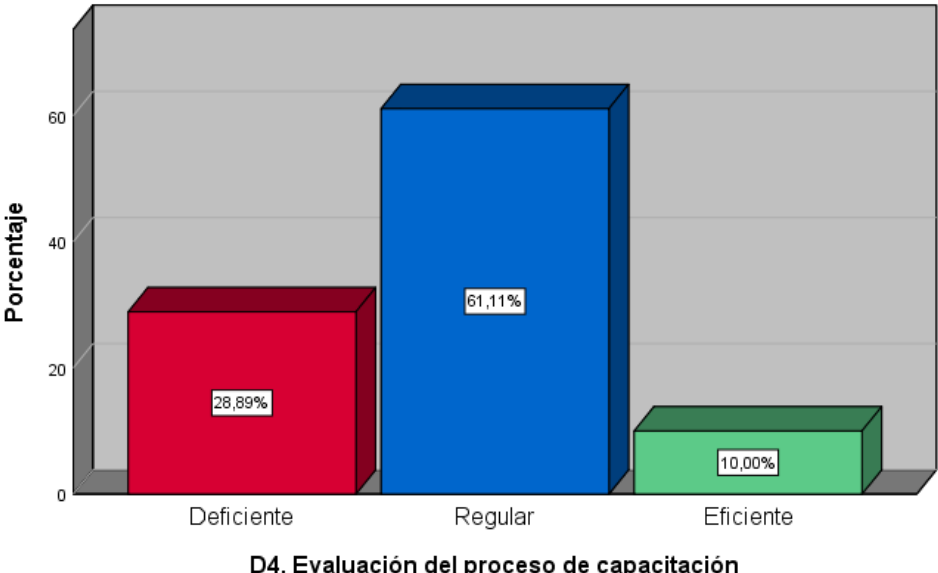
**Figura 3**

*Distribución porcentual de la dimensión Programa de capacitación*



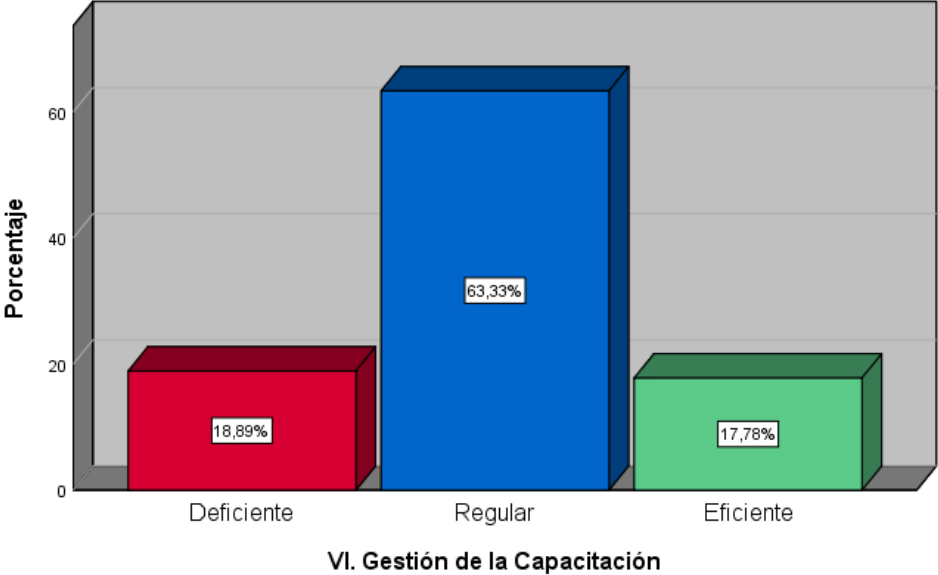
**Figura 4**

*Distribución porcentual de la dimensión Evaluación del proceso de capacitación*



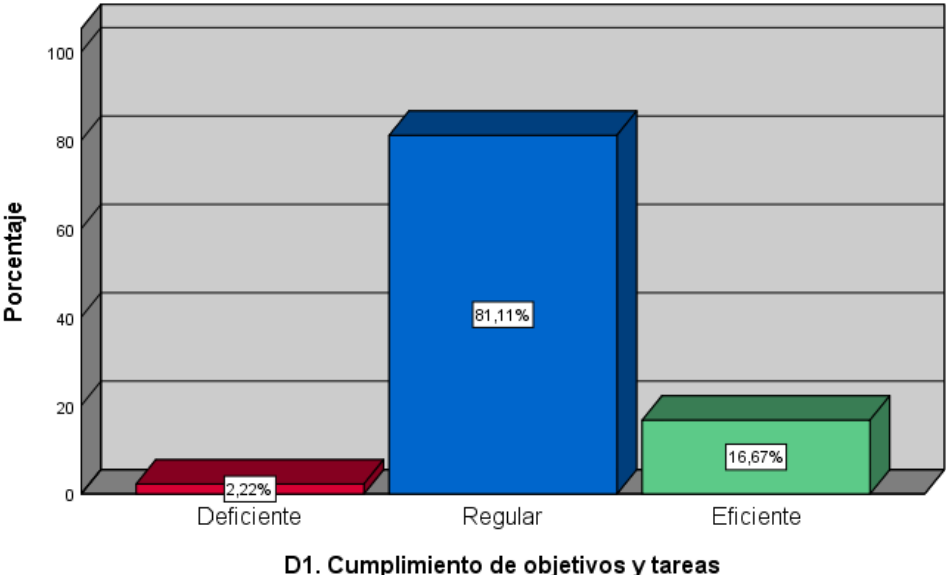
**Figura 5**

*Distribución porcentual de la variable Gestión de la capacitación*



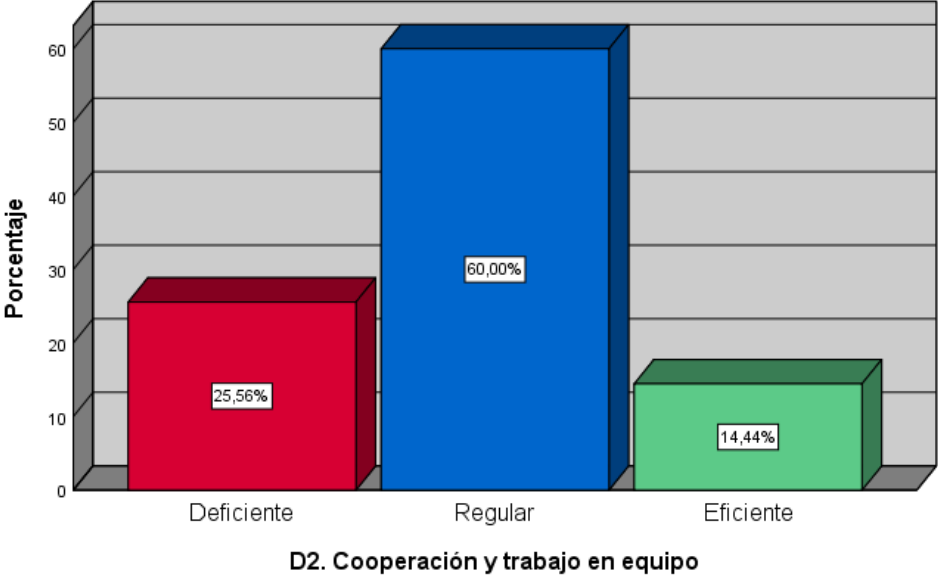
**Figura 6**

*Distribución porcentual de la dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas*



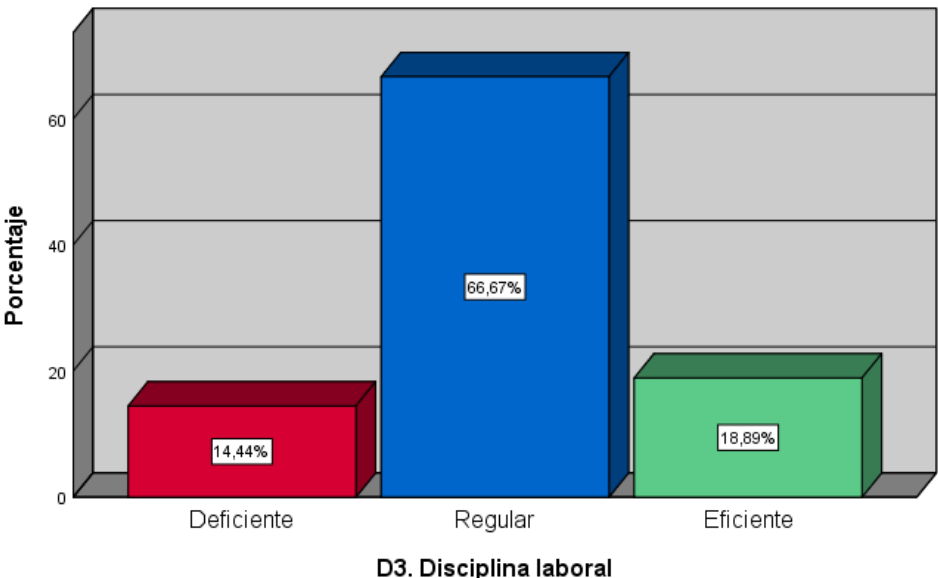
**Figura 7**

*Distribución porcentual de la dimensión Cooperación y trabajo en equipo*



**Figura 8**

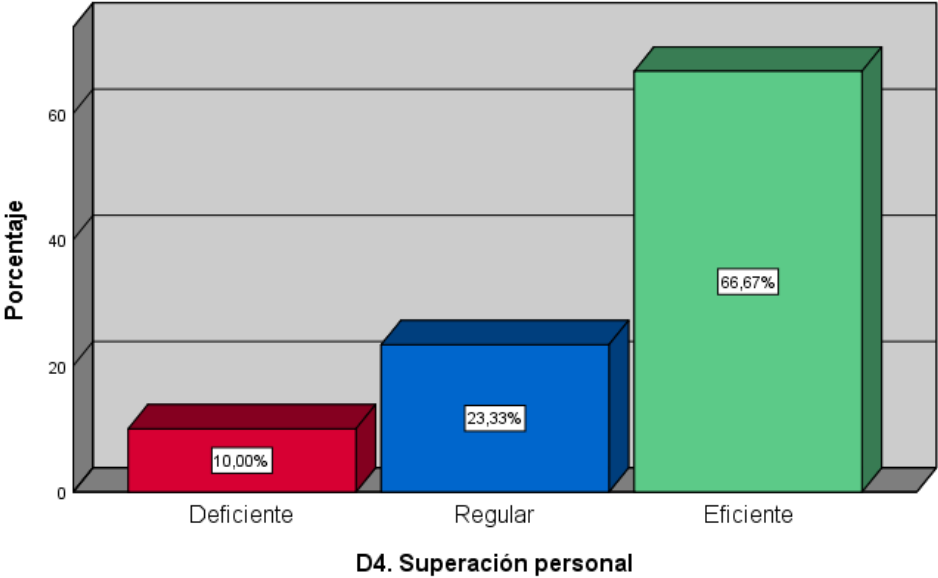
*Distribución porcentual de la dimensión Disciplina laboral*





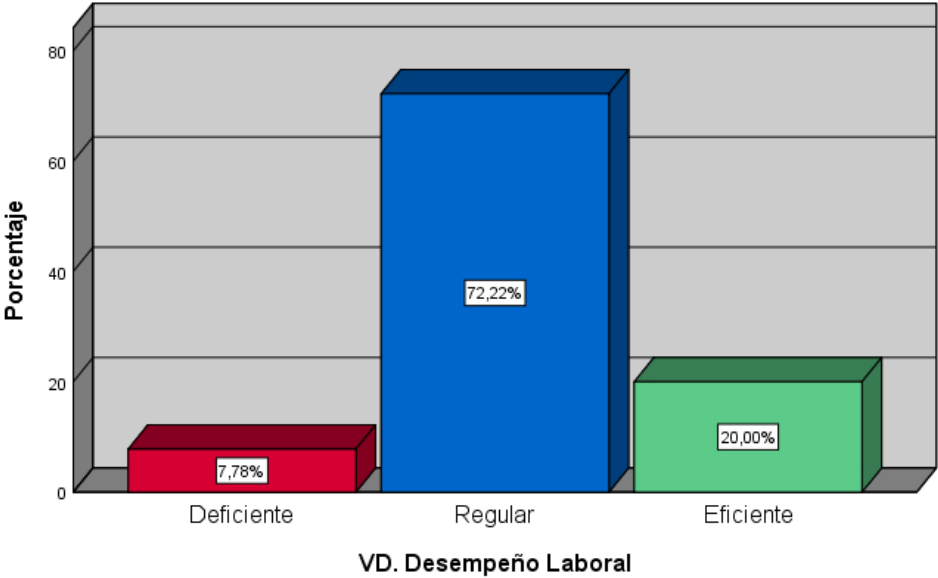
**Figura 9**

*Distribución porcentual de la dimensión Superación personal*



**Figura 10**

*Distribución porcentual de la Variable Desempeño laboral*



## ANEXO 8: ANÁLISIS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para efectuar el análisis inferencial de los resultados obtenidos se aplicaron pruebas no paramétricas, porque se contaban con datos categóricos y ordinales. Fue utilizada la regresión logística ordinal para la comprobación de la hipótesis y poder determinar si la variable independiente influye en la variable dependiente.

### Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$  (5%)

### Regla de decisión:

Si  $p\_valor < 0.05$  se rechaza  $H_0$

Si  $p\_valor > 0.05$  no se rechaza (se acepta)  $H_0$

### Prueba de hipótesis general

$H_0$ : La gestión de la capacitación no influye significativamente en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.

$H_1$ : La gestión de la capacitación influye significativamente en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.

### Tabla 8

*Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo*

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	7,994	2	,018
Desvianza	6,881	2	,032

El valor de significancia arrojado por el análisis es = 0.18 y 0.32, por lo tanto, el valor de la Chi Cuadrado de Pearson y la Desvianza dirigen a la decisión de no rechazo de la hipótesis nula. Esto también nos conlleva a señalar que estas estadísticas prueban que los datos observados son consistentes con el modelo ajustado. Entonces se tiene un buen modelo dado que los datos y las predicciones del modelo son similares.

**Tabla 9***Pruebas de incidencia de la VI en la VD*

*Valores de los parámetros del modelo de regresión ordinal para la VD en función de la VI o Prueba de incidencia (influencia) de la VI sobre la VD*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[AVD = 1]	-4,042	,703	33,042	1	,000	-5,420	-2,663
	[AVD = 2]	,212	,498	,181	1	,670	-,764	1,188
Ubicación	[AVI=1]	-2,601	,838	9,633	1	,002	-4,243	-,958
	[AVI=2]	-1,390	,600	5,360	1	,021	-2,566	-,213
	[AVI=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Como se observa, el análisis obtuvo un p-valor menor que 0.05, por consiguiente, se produce el rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, esto determina la factibilidad de este procedimiento ordinal. Por lo tanto, se comprueba la influencia de la VI sobre la VD. Se tiene un p-valor < 0.05, indicando que es significativamente diferente y, por consiguiente, se evidencia un impacto estadísticamente significativo de la VI sobre la VD.

**Tabla 10**

*Valores de la prueba de líneas paralelas del modelo de regresión ordinal para la VD en función de la VI*

Prueba de líneas paralelas <sup>a</sup>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	22,326			
General	15,445	6,881	2	,032

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

### Prueba de hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: El diagnóstico de necesidades de capacitación no influye significativamente en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.

H<sub>i</sub>: El diagnóstico de necesidades de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.

**Tabla 11**

*Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	2,099	2	,350
Desvianza	3,145	2	,208

El valor de significancia arrojado por el análisis es mayor al 5% permitido = 0.350 y 0.208, por lo tanto, el valor de la Chi Cuadrado de Pearson y la Desvianza dirigen a la decisión de no rechazo de la hipótesis nula. Esto también nos conlleva a señalar que estas estadísticas prueban que los datos observados son consistentes con el modelo ajustado. Entonces se tiene un buen modelo dado que los datos y las predicciones del modelo son similares.

**Tabla 12**

*Pruebas de incidencia de la VI en la VD*

*Valores de los parámetros del modelo de regresión ordinal para la VD en función de la VI o Prueba de incidencia (influencia) de la VI sobre la VD*

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[AVD = 1]	-1,412	,526	7,201	1	,007	-2,443	-,381
	[AVD = 2]	2,863	,667	18,398	1	,000	1,555	4,171
Ubicación	[AVI=1]	1,900	,785	5,865	1	,015	,362	3,438
	[AVI=2]	1,661	,692	5,759	1	,016	,305	3,018
	[AVI=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Como se observa, el análisis obtuvo un p-valor menor que 0.05, por consiguiente, se produce el rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, esto determina la factibilidad de este procedimiento ordinal. Por lo tanto, se comprueba la influencia de la VI sobre la VD. Se tiene un p-valor < 0.05, indicando que es significativamente diferente y, por consiguiente, se evidencia un impacto estadísticamente significativo de la VI sobre la VD.

**Tabla**

**13**

*Valores de la prueba de líneas paralelas del modelo de regresión ordinal para la VD en función de la VI*

Modelo	Prueba de líneas paralelas <sup>a</sup>			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	18,196			
General	15,051	3,145	2	,208

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

**Prueba de hipótesis específica 2:**

H<sub>0</sub>: La planificación de capacitación no influye significativamente en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.

H<sub>i</sub>: La planificación de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.

**Tabla 14**

*Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo*

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	,402	2	0,818
Desviación	,738	2	0,691

El valor de significancia arrojado por el análisis es mayor al 5% permitido = 0.818 y 0.691, por lo tanto, el valor de la Chi Cuadrado de Pearson y la Desviación dirigen a la decisión de no rechazo de la hipótesis nula. Esto también nos conlleva a señalar que estas estadísticas prueban que los datos observados son consistentes con el

modelo ajustado. Entonces se tiene un buen modelo dado que los datos y las predicciones del modelo son similares.

**Tabla 15**

*Pruebas de incidencia de la VI en la VD*

*Valores de los parámetros del modelo de regresión ordinal para la VD en función de la VI o Prueba de incidencia (influencia) de la VI sobre la VD.*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[AVD = 1]	-4,067	,654	38,731	1	,000	-5,348	-2,786
	[AVD = 2]	,163	,445	,135	1	,713	-,708	1,035
Ubicación	[AVI=1]	-1,538	,665	5,350	1	,021	-2,840	-,235
	[AVI=2]	-1,952	,617	10,014	1	,002	-3,161	-,743
	[AVI=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

El análisis obtuvo un p-valor menor que 0.05, por consiguiente, se produce el rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, esto determina la factibilidad de este procedimiento ordinal. Por lo tanto, se comprueba la influencia de la VI sobre la VD. Se tiene un p-valor < 0.05, indicando que es significativamente diferente y, por consiguiente, se evidencia un impacto estadísticamente significativo de la VI sobre la VD.

**Tabla 16**

*Valores de la prueba de líneas paralelas del modelo de regresión ordinal para la VD en función de la VI*

Modelo	Prueba de líneas paralelas <sup>a</sup>			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	16,519			
General	15,781	0,738	2	0,691

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

### Prueba de hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub>: El programa de capacitación no influye significativamente en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.

H<sub>1</sub>: El programa de capacitación influye significativamente en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.

**Tabla 17**

*Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo*

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	5,859	2	,053
Desvianza	6,862	2	,032

El valor de significancia arrojado por el análisis es mayor al 5% permitido = 0.53 y 0.032, por lo tanto, el valor de la Chi Cuadrado de Pearson y la Desvianza dirigen a la decisión de no rechazo de la hipótesis nula. Esto también nos conlleva a señalar que estas estadísticas prueban que los datos observados son consistentes con el modelo ajustado. Entonces se tiene un buen modelo dado que los datos y las predicciones del modelo son similares.

**Tabla 18**

*Pruebas de incidencia de la VI en la VD*

*Valores de los parámetros del modelo de regresión ordinal para la VD en función de la VI o Prueba de incidencia (influencia) de la VI sobre la VD*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[AVD = 1]	-6,290	1,260	24,914	1	,000	-8,759	-3,820
	[AVD = 2]	-1,612	1,096	2,162	1	,141	-3,760	,537
Ubicación	[AVI=1]	-4,788	1,285	13,881	1	,000	-7,308	-2,269
	[AVI=2]	-2,922	1,143	6,533	1	,011	-5,163	-,682
	[AVI=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

El análisis obtuvo un p-valor menor que 0.05, por consiguiente, se produce el rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, esto determina la factibilidad de este procedimiento ordinal. Por lo tanto, se comprueba la influencia de la VI sobre la VD. Se tiene un p-valor < 0.05, indicando que es significativamente diferente y, por consiguiente, se evidencia un impacto estadísticamente significativo de la VI sobre la VD.

### Tabla 19

*Valores de la prueba de líneas paralelas del modelo de regresión ordinal para la VD en función de la VI*

Modelo	Prueba de líneas paralelas <sup>a</sup>			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	19,035			
General	12,173	6,862	2	,032

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

### Prueba de hipótesis específica 4:

H<sub>0</sub>: La evaluación del proceso de capacitación no influye significativamente en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.

H<sub>i</sub>: La evaluación del proceso influye significativamente en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021.

### Tabla 20

*Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo*

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	4,186	2	,123
Desvianza	4,684	2	,096

El valor de significancia arrojado por el análisis es mayor al 5% permitido = 0.123 y 0.096, por lo tanto, el valor de la Chi Cuadrado de Pearson y la Desvianza dirigen a la decisión de no rechazo de la hipótesis nula. Esto también nos conlleva a señalar que estas estadísticas prueban que los datos observados son consistentes con el



modelo ajustado. Entonces se tiene un buen modelo dado que los datos y las predicciones del modelo son similares.

**Tabla 21**

*Pruebas de incidencia de la VI en la VD*

*Valores de los parámetros del modelo de regresión ordinal para la VD en función de la VI o Prueba de incidencia (influencia) de la VI sobre la VD.*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[AVD = 1]	-1,578	,790	3,991	1	,046	-3,127	-,030
	[AVD = 2]	2,627	,860	9,323	1	,002	,941	4,313
Ubicación	[AVI=1]	,312	,909	,118	1	,732	-1,470	2,094
	[AVI=2]	1,633	,883	3,418	1	,064	-,098	3,364
	[AVI=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

El análisis obtuvo un p-valor menor que 0.05, por consiguiente, se produce el rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, esto determina la factibilidad de este procedimiento ordinal. Por lo tanto, se comprueba la influencia de la VI sobre la VD. Se tiene un p-valor < 0.05, indicando que es significativamente diferente y, por consiguiente, se evidencia un impacto estadísticamente significativo de la VI sobre la VD.

**Tabla 22**

*Valores de la prueba de líneas paralelas del modelo de regresión ordinal para la VD en función de la VI*

Modelo	Prueba de líneas paralelas <sup>a</sup>			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	19,065			
General	14,381	4,684	2	,096

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.