



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Capacitación y gestión institucional en una dependencia del
Ministerio de Salud, 2021**

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

AUTORA:

Cortez Yacila, Lily Angelita (ORCID: 0000-0002-9021-9561)

ASESOR:

Mgr. Mansilla Antonio, Wilfredo (ORCID: 0000-0002-5871-3471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicada a mis hermanas María Félix y Vilma Cristina, a Manuel García, a mis amigos Luis Santa María, Julia Rosa Soto y a todos aquellos que partieron de este mundo en pandemia; su recuerdo nos obliga, a contribuir en mejorar los servicios públicos, y construir un país más equitativo, solidario y humano.

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento al profesor Wilfredo Mansilla, a Ruth Arroyo Aguilar y a Walter Pérez quienes, con su experiencia y conocimientos, contribuyeron a la realización de esta investigación.

Índice de contenidos

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	4
III. Metodología	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. Resultados	22
V. Discusión	29
VI. Conclusiones	34
VII. Recomendaciones	36
Referencias	37
ANEXOS	45

Índice de Tablas

Tabla 1 Niveles de medición de la capacitación desde una propuesta integrada	10
Tabla 2 Aspectos a tener en cuenta para hacer una evaluación desde la perspectiva del valor público	13
Tabla 3 Dimensiones e indicadores operacionales de la variable Capacitación al Personal	15
Tabla 4 Dimensiones e indicadores operacionales de la variable Gestión institucional.....	16
Tabla 5 Distribución de la población del MINSA	16
Tabla 6 Resultados de la validación de constructo del instrumento.....	19
Tabla 7 Fiabilidad del instrumento	20
Tabla 8 Nivel de planificación de la capacitación en una dependencia del MINSA, diciembre 2021	23
Tabla 9 Nivel de ejecución de la capacitación en una dependencia del MINSA diciembre 2021	23
Tabla 10 Nivel de resultados de la capacitación en una dependencia del MINSA, diciembre 2021	24
Tabla 11 Nivel de organización interna en una dependencia del MINSA, diciembre 2021	25
Tabla 12 Nivel de intervenciones en una dependencia del MINSA, diciembre 2021	25
Tabla 13 Relación entre la capacitación y la gestión institucional en una dependencia del MINSA, diciembre 2021	26
Tabla 14 Relación entre las dimensiones de planificación, ejecución y resultados de la capacitación y la gestión institucional, en una dependencia del MINSA, diciembre 2021	28

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Escala y clasificación de puntajes totales de la variable Gestión Institucional</i>	17
Figura 2 <i>Escala y clasificación de puntajes totales de la variable Capacitación del personal</i>	18
Figura 3 <i>Distribución de encuestados en la prueba piloto, según cargo</i>	20
Figura 4 <i>Nivel de capacitación de los servidores de la dependencia del MINSA, 2021</i>	22
Figura 5 <i>Nivel de gestión institucional de la dependencia del MINSA, 2021</i>	24

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y la gestión institucional de una dependencia del Ministerio de Salud; la metodología empleada fue cuantitativa de alcance correlacional, se utilizó como instrumento una escala de Likert y un cuestionario de medición ordinal, con la aplicación final del coeficiente Rho de Spearman para medir la correlación. Los resultados indican que existe relación significativa directa y fuerte (0,768) entre la capacitación y la gestión institucional, así como con las dimensiones de la gestión institucional: organización interna (0,795) e intervenciones (0,774). Igualmente se encontró relación directa y fuerte entre la planificación de la capacitación y la gestión de la organización (0,694) y la gestión de las intervenciones (0,769); relación directa y moderada entre la ejecución de la capacitación y la gestión de la organización (0,418) y directa y fuerte con la gestión de las intervenciones. Respecto a los resultados de la capacitación, se encontró relación directa débil con la gestión de la organización (0,265) y la gestión de las intervenciones (0,373). Se concluye que la capacitación y la gestión institucional tienen relación significativa, encontrando que a mayor nivel de capacitación mayor nivel de gestión institucional. Así también la planificación de la capacitación y la organización interna e intervenciones de la institución mantienen esta relación; en tanto la ejecución y los resultados de la capacitación se relacionan de manera moderada y débil respectivamente con la organización interna y las intervenciones de la institución.

Palabras clave: capacitación, gestión pública, servidores públicos, modernización, valor público.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between training and institutional management of a department of the Ministry of Health; The methodology used was quantitative of correlational scope, a Likert scale and an ordinal measurement questionnaire were used as an instrument, with the final application of the Spearman Rho coefficient to measure the correlation. The results indicate that there is a direct and strong significant relationship (0.768) between training and institutional management, as well as with the dimensions of institutional management: internal organization (0.795) and interventions (0.774). Likewise, a direct and strong relationship was found between the planning of training and the management of the organization (0.694) and the management of interventions (0.769); direct and moderate relationship between the execution of the training and the management of the organization (0.418) and direct and strong relationship with the management of the interventions. Regarding the results of the training, a weak direct relationship was found with the management of the organization (0.265) and the management of the interventions (0.373). It is concluded that training and institutional management have a significant relationship, finding that the higher the level of training, the higher the level of institutional management. Likewise, the planning of training and the internal organization and interventions of the institution maintain this relationship; while the execution and the results of the training are related in a moderate and weak way respectively with the internal organization and the interventions of the institution.

Keywords: training, public management, public servants, modernization, public value.

I. Introducción

A nivel mundial, a partir del impulso de la conformación de corredores comerciales y tratados internacionales, las reformas de los Estados y la búsqueda de eficiencia en las administraciones gubernamentales, se convierten en un imperativo. Aparecen conceptos como el de nueva gestión pública que busca incorporar nuevas formas de alcanzar la eficiencia y eficacia implementando prácticas de modernización de las administraciones de lo público, desde los mecanismos e instrumentos utilizados hasta los procesos y procedimientos para brindar adecuados servicios a los ciudadanos (Flores Gómez, 2018). En el Perú, la modernización del Estado se impulsa de manera sostenida en los últimos años, principalmente desde que se cuenta con la Política de Modernización de la Gestión Pública que establece los pilares sobre los que se desarrolla este importante proceso en el país. Este documento establece, en primer lugar el pilar de las políticas públicas, cuya implementación sigue un orden desde un planteamiento estratégico nacional dirigido por el órgano rector, CEPLAN, hasta la planificación operativa en cada entidad del Estado; el segundo pilar referido a la orientación del presupuesto público hacia resultados previstos en la planificación; el siguiente pilar está relacionado a la organización de las entidades por procesos estableciendo procedimientos administrativos con el mínimo indispensable de requerimientos para el usuario; el cuarto pilar es la gestión de los servidores del Estado basada en el mérito; y, finalmente el pilar relacionado a los procesos de control de los resultados previstos unido a la gestión del conocimiento (PCM, 2013).

En esa línea, el Ministerio de Salud, ente rector del sector salud y del Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud (Sanchez-Moreno, 2014), elaboró la Política Multisectorial de Salud, MINISTERIO DE SALUD (MINSAL, 2020), el Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM – Salud (CEPLAN, 2021) y el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Salud (MINSAL, 2021); de éstos derivan los Planes Operativos Anuales. Así también, entre otros aspectos, el Ministerio de Salud viene impulsando las reformas en el tema de la gestión de los recursos humanos, dentro de ella, la capacitación al personal, de acuerdo a las normas establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del sistema de gestión de recursos humanos. A través de la capacitación a las

personas al servicio del estado, se busca mejorar las capacidades de sus servidores con la finalidad del logro de los resultados previstos por parte de la entidad. La capacitación de los recursos humanos, se constituye así, en uno de los elementos más importantes en la contribución de los objetivos estratégicos institucionales y, por tanto, los esfuerzos destinados a la planificación y ejecución de este proceso deberá generar el retorno necesario en términos de logros en los objetivos institucionales.

La capacitación de los servidores en el Ministerio de Salud se realiza de acuerdo a las normas establecidas por SERVIR, cumpliendo con la metodología establecida y alineando los temas de capacitación a los objetivos de la entidad, sin embargo no se cuenta con evidencia que verifique la relación entre la capacitación efectivamente recibida por los trabajadores y los resultados esperados en la gestión institucional de la dependencia correspondiente, evidencia que ayudaría a limitar el riesgo de convertir el esfuerzo por capacitar al personal en gasto, más no en una inversión (Valeriano, 2012).

La situación problemática descrita en el acápite anterior, permite formular la pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y la gestión institucional en una dependencia del MINSA, 2021? A partir de esta pregunta general se plantean tres preguntas específicas: a) ¿Qué relación existe entre la planificación de la capacitación y el nivel de gestión institucional? b) ¿Qué relación existe entre la ejecución de la capacitación en el nivel de gestión institucional en una dependencia del MINSA? c) ¿Qué relación existe entre la capacitación en el nivel de gestión institucional en una dependencia del MINSA?

Los resultados del estudio servirán a las autoridades de la dependencia y del Ministerio de Salud a tomar decisiones respecto a la optimización del factor capacitación como elemento contributivo al logro de los objetivos de la dependencia. Así también, permitirá que se otorgue la importancia necesaria al proceso de planificación, ejecución y resultados de la capacitación lo que favorecerá que los trabajadores cuenten con las facilidades, entre otras, para asistir y dedicarse a las actividades académicas que les permita adquirir las competencias previstas en las actividades educativas a las que asisten. El usuario, como fin último de toda acción en la gestión pública también será beneficiario al contar con personal

capacitado que brinde los servicios públicos que ofrece la entidad, con la calidad y eficiencia que se requiere.

El objetivo general del estudio es: Determinar la relación entre la capacitación del personal y el nivel de gestión institucional de una dependencia del MINSA, 2021. Los objetivos específicos son a) Determinar la relación existente entre la planificación de la capacitación en el nivel de gestión institucional en una dependencia del MINSA b) Determinar la relación existente entre la ejecución de la capacitación y el nivel de gestión institucional en una dependencia del MINSA y c) Determinar la relación existente entre los resultados de la capacitación y el nivel de gestión institucional en una dependencia del MINSA.

La hipótesis de estudio establece que existe relación directa entre la capacitación y la gestión institucional de la dependencia seleccionada; así también, las hipótesis específicas planteadas establecen que existe relación directa entre cada una de las dimensiones de la capacitación: planificación, ejecución y resultados, con la gestión institucional, en sus dos dimensiones; organización interna e intervenciones.

II. Marco Teórico

Rueda, Jiménez, y Sánchez (2015) en el estudio Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos se plantearon el objetivo de investigar sobre la capacitación, compensación y selección de personal en el éxito de los proyectos. La metodología fue cuantitativa. Los resultados indican, luego de aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, que las variables capacitación y compensación, tienen relación positiva, estadísticamente significativa con la eficiencia del proyecto, alcanzando 0,276 y 0,309 respectivamente, en tanto que la variable selección de personal, alcanzó a ser positiva, pero no significativa estadísticamente con un coeficiente Rho de Spearman de 0,179. Las conclusiones indican que la capacitación y la compensación guardan relación positiva y significativa con la eficiencia del proyecto, más no así la selección.

Quintana (2015), en su estudio La inversión en la capacitación y su impacto en los resultados de la evaluación del desempeño en la Defensoría del Pueblo, tuvo como objetivo encontrar argumentos que expliquen la relación causal entre lo invertido en capacitación y la evaluación del desempeño de los trabajadores de la Defensoría del Pueblo en Quito, Ecuador. La metodología fue cuantitativa, explicativa; los resultados encontraron un chi cuadrado de 2,821, por debajo del valor esperado de 7,12, por tanto, la inversión en capacitación no afecta significativamente los resultados de evaluación de desempeño. El retorno de inversión fue calculado en 18.8%. Entre las conclusiones, se encuentra que la variable capacitación y desempeño guardan relación y se ven influidas por la motivación, la capacidad y el ambiente; la capacitación contribuye con la mejora del conocimiento y las habilidades de los trabajadores.

Smyrnova, et al. (2021), en el estudio *Analysis of The Application of Information and Innovation Experience in The Training of Public Administration Specialists* tuvo como objetivo analizar las innovaciones en formación, así como los sistemas de formación de los administradores públicos de países de la unión europea, Japón y otros países desarrollados. La metodología fue cualitativa. Los hallazgos en Japón indicaron que existe un proceso formativo intenso en el puesto de trabajo, que se acumula en el trabajador que va ascendiendo a diferentes niveles de las

organizaciones, sin que tenga que permanecer en una misma entidad; se privilegia la rotación, por la mejora de la experiencia que representa; así también se capitaliza el factor tiempo de experiencia porque representa mayor conocimiento acumulado, mayor calificación y mayor retribución. En Alemania los servidores públicos adquieren un status especial al ingresar a una entidad pública; son formados en escuelas con programas específicos para trabajar en el sector público; gran parte de la formación la realizan en las entidades públicas; las especializaciones se realizan en programas centralizados o conducidos por gobiernos locales y son específicos para ejercer mejor las funciones que desempeñan. En Ucrania, al no existir un sistema de rangos y niveles de servidores públicos, es imposible aplicar un sistema de formación único que permita evaluar los resultados. Las conclusiones a las que arriban los autores es que la función pública requiere capacitación para comprender al hombre y su entorno, esta preparación debe ser formal, con un sistema y metodologías especiales, desde la formación hasta los puestos de trabajo y producirse durante toda su vida de trabajo, unido a un sistema de niveles y status que promuevan al trabajador.

Waed Ensour, Dia Zeglat y Fayiz Shrafat (2018) en el estudio denominado *Impact of job satisfaction on training motivation* tuvieron como objetivo evaluar el impacto sobre la motivación de los trabajadores para su formación, de las dimensiones de la satisfacción laboral; la metodología empleada fue cuantitativa con pruebas estadísticas de regresión múltiple. Los resultados indican que la variable independiente (satisfacción laboral) explica y predice sólo el 18.8% de la varianza de la variable dependiente (motivación para la formación); las dimensiones supervisión, compañeros de trabajo y naturaleza del trabajo presentaron estadísticos significativos: 0.001, 0.005 y 0.00 respectivamente, mientras que la dimensión recompensa alcanzó un valor de -0.024. Entre las conclusiones se encontró que la naturaleza del trabajo y la supervisión tienen relación significativa con la motivación para llevar programas formativos de parte de los trabajadores, en tanto ellos suponen que la formación será útil siempre y cuando cuenten con el apoyo de sus supervisores para la transferencia al espacio laboral.

Rodríguez (2017), en el estudio denominado *Aplicación del modelo de evaluación de Kirkpatrick a un programa de capacitación en una organización sin fines de lucro en Puerto Rico* tuvo como objetivo investigar el cambio en las

personas luego del programa de capacitación. La metodología utilizada fue cualitativa incorporando una estrategia de estudio de caso y el modelo de Donald Kirkpatrick para evaluar el programa a través de cuatro niveles: 1) la satisfacción de los participantes 2) mejoramiento cognitivo y procedimental 3) la transferencia de lo aprendido a la práctica y 4) los resultados evidenciables en los cambios en la organización y en la persona. Los resultados indicaron que los participantes ingresaron al programa para socializar; no hubo un modelo educativo definido y tampoco mejoraron sus conocimientos; la organización no logró el objetivo del proyecto. La conclusión fue que el modelo de evaluación de Kirkpatrick permitió evaluar en cada uno de sus niveles el logro de los objetivos y las fortalezas que tiene la organización.

Urquiza (2016) en el estudio denominado La capacitación de los registradores civiles impartida por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) y su eficiencia en la función registral tuvo como objetivo identificar los factores críticos que intervienen en el desarrollo de las capacidades de los registradores civiles, a través de la revisión y análisis de la capacitación. La metodología fue cuantitativa y cualitativa. Los resultados más importantes indican que los registradores mayoritariamente (58%) reciben una capacitación una vez al año, la mayoría (52%) entendió más o menos lo recibido, el 35% recibió el curso del primer nivel, el 34% del II nivel y el 15 % llegó al curso del III nivel, el 34% indicó que tuvo poca comprensión de los contenidos y el 23% que la clase era muy teórica; el 27% indicó que el docente no atendió consultas. Entre las conclusiones se encontró que el enfoque utilizado no es de competencias; no se cumple el programa completo; se requieren casos reales, y mayor presencia para absolver sus dudas.

Herrera (2020) realizó un estudio de título La Capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral Congresal en el Perú, 2020, el objetivo fue determinar la influencia de la capacitación en el ejercicio de la función de los congresistas. La investigación fue no experimental, transversal. Los resultados indicaron que la variable capacitación se encontró como buena 46%, regular 36% y mala 18%; el desempeño de los congresistas fue de bajo 22%, medio 46%, y alto 32%. encontrando que la capacitación influye sobre el desempeño alcanzando un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, de 0.796. Las conclusiones indican que la relación entre la capacitación y el desempeño es significativa; la

relación entre las habilidades y el desempeño es significativa (0.757), las aptitudes y su relación con el desempeño es significativa (0.831) y el desarrollo de conceptos y el desempeño tiene relación significativa (0,635).

Jara et al. (2018) realizaron un estudio de nombre Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, con el objetivo de determinar la incidencia de la gestión del talento humano sobre el mejoramiento de la gestión pública y el desempeño de trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud. La metodología fue correlacional, aplicaron el índice de Nagelkerke. Los resultados indican que, los niveles de predictibilidad de las dimensiones de la gestión del talento humano sobre la gestión pública son de 44,4% y sobre el desempeño laboral es de 28,4%; las dimensiones reclutamiento, selección, capacitación y recompensa tienen un nivel de influencia del 32.9%), (24 .4%), (33.3%) y (35.0%) respectivamente. Se concluye que la capacitación (planificación) influye sobre la gestión pública, alcanzando un valor de 35%. Finalmente se debe tener en cuenta que, la valoración de la gestión del talento humano para mejorar la competitividad, el desempeño y el mejoramiento de la gestión pública.

Así mismo, Galvan (2018) en la investigación Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la Red de Salud José María Arguedas en Andahuaylas, buscó estudiar las habilidades gerenciales de los servidores de la mencionada red y su relación con la gestión sanitaria del mismo ámbito. La metodología fue cuantitativa correlacional, usando como instrumentos encuestas de opinión. Los resultados, luego de aplicar las pruebas de correlación fueron: coeficiente rho de Spearman de 0.89 y el p-valor obtenido es 0,000 (< a 0.01). Entre otras, la conclusión fue que existe correlación significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria.

Llanos (2020) estudió la relación entre la capacitación y el desempeño de los trabajadores del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC en Trujillo. El objetivo fue establecer y cuantificar dicha relación. La metodología fue cuantitativa correlacional. Entre los resultados se encuentra que, la relación entre capacitación y desempeño se encontró significativa, Tau de Kendall de 0.852; así también la relación entre la planificación de la capacitación y el desempeño laboral, mostró un resultado del Tau de Kendall de 0.779. Las conclusiones del estudio indican que

existe una fuerte correlación estadística con la capacitación en general, así como con la planificación, ejecución, verificación y control de la capacitación y el desempeño del proyecto. Adicionalmente se encontró predisposición por parte de los servidores, en participar en los talleres y actividades para mejorar su desempeño laboral.

Con respecto a las definiciones de la variable “capacitación”, se encontraron autores como Parra (2016) que la definen como un proceso en el cual las empresas desarrollan acciones que favorezcan que sus empleados mejoren sus destrezas y habilidades para realizar adecuadamente las funciones propias de sus puestos laborales impulsando un aprendizaje; a diferencia del entrenamiento que desarrolla conceptos, herramientas y técnicas para mejorar y medir procesos de la empresa.

Así también, Chiavenato (2008), indica que la capacitación permite agregar valor a los trabajadores, toda vez que las competencias que se desarrollan en los procesos, contribuyen de mejor manera al logro de los objetivos institucionales y por tanto, los trabajadores que las poseen adquieren mayor valor en la empresa.

Otros expertos indican que actualmente, las empresas de éxitos dan importancia a la capacitación teniendo especial cuidado en que se encuentren alineadas a los objetivos institucionales. Angélica María Londoño en el Diario el Tiempo de Bogotá, NELDOR (2021) y otros autores conocedores del tema de capacitación en las empresas de éxito, enfatizan: "Y, lo más importante, ven los costos de formación y desarrollo como una verdadera inversión para que la organización crezca a través de su gente".

En Perú, la capacitación a los servidores públicos se encuentra regulada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016) quien define la capacitación como “un proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimiento”. Así también indica que ésta debe estar acorde al perfil del puesto del trabajador y a los objetivos de la entidad. Define el ciclo de la capacitación como a) planificación que incluye los aspectos previos a la capacitación per se b) Ejecución, momento en que se produce la capacitación y c) Evaluación, momento en el cual se identifican los resultados de la capacitación.

La medición de la capacitación, según SERVIR (2016) puede realizarse en los diferentes niveles de resultados de su desarrollo: a) Nivel de reacción, orientada a medir la satisfacción de los participantes; b) Nivel de aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos c) Nivel de aplicación, que mide el nivel de aplicación de lo aprendido en el puesto laboral y d) Nivel de impacto, en que se miden los efectos de mediano plazo atribuibles a la Acción de Capacitación.

Al respecto, otros autores como Rodríguez (2017), en el estudio “Aplicación del modelo de evaluación de Kirkpatrick a un programa de capacitación en una organización sin fines de lucro en Puerto Rico”, encontró útil el modelo de evaluación de Donald Kirkpatrick basado en cuatro niveles: 1) la satisfacción de los participantes 2) mejoramiento cognitivo y procedimental 3) la transferencia de lo aprendido a la práctica y 4) los resultados evidenciables en los cambios en la organización y en la persona.

Así también, Rueda, Jimenez, y Sanchez, (2015), en el estudio Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos en Colombia, midieron la capacitación a través de una escala tipo Likert, tomando como dimensiones la frecuencia de la capacitación en un determinado período, si recibieron o no alguna capacitación al ingresar a la empresa; y, si ésta limitó la rotación en la empresa. Con un modelo de evaluación muy similar, Sáenz (2017) en el estudio Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en una planta de lubricantes aplicó una escala de Likert en el pre test y el post test,

Por otra parte, López(2013) profesor del Centro de Estudios de Técnicas de Dirección de la Universidad de La Habana, en su publicación Evaluando el Impacto de la Capacitación y la Contribución del Retorno de la Inversión (ROI) buscó demostrar el aporte teórico del método de Retorno de Inversión para establecer la importancia de invertir en capital humano concluyendo que esta metodología sirve para medir el impacto y es necesaria porque existe una necesidad de mostrar valor, de preferencia financiero a la capacitación tratando de complementarla con estudios cualitativos que den cuenta de las percepciones de las personas frente a este tipo de experiencia.

Así mismo, Parra y Ruiz (2020) en el estudio Evaluación de impacto de los programas formativos: aspectos fundamentales, modelos y perspectivas actuales encontró que la evaluación de impacto en los programas formativos era necesaria para la toma de decisiones de programas u proyectos toda vez que genera evidencia de su utilidad, sin embargo, no era posible establecer una relación causa efectos por los diferentes factores asociados, incluyendo las condiciones de inicio antes de la intervención que no eran medidos, pero influían en los resultados. En este mismo estudio, luego de una revisión teórica, los investigadores establecen tres modelos de medición de la capacitación, culminando en una propuesta integrada que incluye seis niveles de medición: 1) Evaluación de la alineación metodológica 2) Evaluación de la satisfacción 3) Evaluación de los aprendizajes 4) Evaluación de la transferencia del aprendizaje 5) La medición de impacto de la formación y 6) La evaluación de los resultados o la rentabilidad. En la tabla N° 1 se presenta un resumen de lo propuesto por las autoras.

Tabla 1

Niveles de medición de la capacitación desde una propuesta integrada

Niveles de medición	Definición
Evaluación de la coherencia pedagógica	Referida a la consistencia interna entre los contenidos del programa formativo y la evaluación, entendida ésta como un agente de mejora.
Evaluación de la satisfacción	Referida a la satisfacción de la persona que participa del programa, entendida como la motivación intrínseca que desencadena el aprendizaje y la posterior transferencia.
Evaluación de los aprendizajes	Referida al cambio de las actitudes, ampliación de conocimientos y mejora de sus habilidades a partir de una intervención formativa.
Evaluación de la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo	Se entiende como el grado de aplicación efectiva adquirida en el proceso de la formación y en el campo laboral. Intervienen factores intrínsecos y extrínsecos al participante que facilitan u obstaculizan la transferencia
La medición de impacto de la formación	Se encuentran vinculados con el propósito, los objetivos y resultados esperados de la acción formativa. Centrados en la transferencia y en los resultados de la formación en el trabajo.
La evaluación de los resultados o la rentabilidad	Cálculo del retorno de la inversión en capacitación

Respecto a la variable “gestión institucional” en una entidad pública, se encontró que, es un concepto muy relacionado a la gestión pública, la misma que , en los últimos años, ha ido posicionando nuevos conceptos basados en

innovaciones en la administración de los recursos públicos, orientados a modernizar los mecanismos de producción y entrega de bienes y servicios al usuario en todos los ámbitos (Cossio, 2018) .

La evolución del modelo burocrático al post burocrático, conduce al concepto de la Nueva gestión Pública en el cual se contempla a las administraciones como aseguradoras, no sólo de la provisión de bienes y servicios sino del uso adecuado de los recursos invertidos, con criterios de eficacia y eficiencia, obteniendo resultados en todos los actores que constituyen el escenario político. Éste último objetivo precisamente, conlleva a un nuevo concepto: la gestión por resultados, modelo en el cual las gestiones buscan establecer una relación contractual entre un principal: la sociedad y un agente; operador, que definen resultados a alcanzar, con acción del operador que impacta sobre la sociedad generando valor público (Programa de formación: Desarrollo de capacidades. IDEA Internacional, 2009).

Uno de estos nuevos conceptos es la Post nueva gestión pública que considera central el tema del gobierno abierto, siendo uno de sus pilares la gobernanza y apertura en base a un diseño de horizontalidades que facilitan la interacción entre diversos agentes que constituyen niveles de coordinación para la prestación de bienes y servicios, y otros aspectos de accesos de la sociedad (Chica-Vélez y Salazar-Ortiz, 2021).

En esa perspectiva, uno de los mecanismos de evaluación de la gestión pública es aquella basada en rankings, que propone una evaluación del desempeño de la gestión, el mismo que se logra aplicando una estructura de indicadores preestablecida, que permite la comparación entre gobiernos (Valdez y Vergara, 2017).

Así también es vigente, el concepto de modelo de negocios entendido como la capacidad de generar valor en los procesos de generación de bienes y servicios de manera sostenible, unido a la necesidad de generar valor público en los nuevos modelos de gobernanza pública; este concepto, junto a la ciencia del diseño, permitió elaborar técnicas para graficar los modelos de gestión tales como el modelo del lienzo de la gobernanza: Canvas, (Marini, Martins y Mota 2019).

Otros aportes incluyen los intercambios comunicativos y la gestión del cambio para evaluar el impacto que tienen los modelos de gestión en la cultura

organizacional, vinculados al aprendizaje y la gestión del conocimiento; éstos favorecen la comprensión de cómo se crea, comprende y se toma conciencia del conocimiento institucional (Casas y Roca, 2016).

La medición de la gestión institucional dependerá del modelo de gestión vigente en el país. En Perú, de acuerdo al proceso de modernización de la gestión pública, las entidades deben generar valor público que, a su vez se logra a través de a) Intervenciones públicas que son los bienes y servicios que satisfacen las necesidades y expectativas de los usuarios y; b) Gestión interna de las entidades que mejore sus procesos y favorezca un funcionamiento más eficiente y productivo de los recursos públicos siempre orientados a la satisfacción del usuario y la sociedad (PCM, 2018).

En el estudio denominado En busca de un marco para medir el valor intangible de la gestión pública. Análisis de casos prácticos de evaluación del valor público, realizado en España Canel (2018), se realizó una revisión teórica relacionada a la evaluación del valor público, analizando la naturaleza, el relacionamiento dentro de la organización y los resultados medibles de la gestión que permitirían determinar el valor público generado. Así, llegó a establecer el bien intangible y los requerimientos para su evaluación en la administración pública, identificando los rasgos, motores para su desarrollo, amenazas y retos, requisitos para la evaluación y preguntas para el gestor público (ver tabla 2). Este modelo fue aplicado a tres casos evaluados con la siguiente pregunta: “¿cómo se gestiona en la práctica la interacción con los diferentes actores para poder distribuir el peso de valor que a cada uno corresponde?”.

Tabla 2

Aspectos a tener en cuenta para hacer una evaluación desde la perspectiva del valor público

Rasgo del concepto bien intangible	Motores para su desarrollo en la administración Pública	Amenazas y retos	Requisitos para la evaluación: ¿Qué se necesita?	Preguntas para el gestor público
Sin sustancia física	La necesidad de rendir cuentas de un área importante de valor que es intangible.	Los servicios públicos (sus objetivos, recursos, resultados) son intangibles.	Identificar qué es lo que se va a registrar, teniendo en cuenta que carece de sustancia física.	¿Cómo defino el valor que proporciona este servicio/política/
Construido sobre hechos pasados	La necesidad de proporcionar información sobre la trayectoria de gestión pública, de sus logros y avances.	Por la longitud de las legislaturas con que funciona la Administración Pública, se cuenta con poco tiempo para construir pasado.	Identificar cuáles son los hechos pasados sobre los que se apoya la gestión, y que son fuente de valor; identificar también los que pueden obstruirlo.	¿Cuáles son los hechos pasados, positivos y negativos, asociados a esta medida específica, y que pueden estar en el germen de la creación/destrucción de valor?
Capacidad para explicar la disparidad entre el valor de mercado y el valor contable	Sobre la necesidad de contrastar si hay valor y cuánto en la gestión pública	No hay referencia del mercado para medir valor. La administración pública se apoyan en el concimiento	Encontrar maneras de expresar en la contabilidad el incremento de recursos o el ahorro de costes que supone un determinado bien intangible.	¿Cuáles son los registros contables que podrían recoger el valor intangible de lo que hago
Fuente de la ventaja competitiva; ayuda a distinguirse en el sector	La creciente competitividad (convergencia de público/privado) para la provisión servicios públicos.	No hay necesidad de exclusividad; la reputación ideal para la mayoría de las organizaciones públicas es la de neutralidad más que la de excelencia.	Establecer maneras de evaluar de forma homologable el valor intangible que proporcionan los distintos proveedores de un mismo servicio público.	¿Cuáles son las ventajas y servicios comparables a lo que yo hago? ¿Qué información hay sobre lo que hago y cuánta es homologable?
Genera un recurso del que se puede esperar un beneficio económico futuro	Presiones financieras, recortes. Hace falta incrementar ingresos, reducir costes y obtener nuevos recursos.	Los recursos generados no son económicos por naturaleza: por ejemplo, el networking, el apoyo público, la cohesión social.	Encontrar maneras de identificar los distintos tipos de valor (social, económico, político, cultural, etc.), y criterios para medirlos. Diferenciar lo que registra el valor individual (para la persona), del valor organizacional y del de la comunidad.	¿Cuáles son las áreas/aspectos del impacto de esta política pública? ¿Qué proporciona medida de la satisfacción individual? ¿Qué proporciona medida de valor comunitario?
Tanto para la organización como para los stakeholders/ ciudadanos	Crecente reto de la legitimidad de las organizaciones públicas.	La necesidad de complacer por igual a stakeholders diversos y con intereses encontrados.	Dirimir cuando los criterios y valores de los distintos públicos entran en conflicto, establecer criterios para jerarquizarlos y equilibrar las presiones procedentes de las distintas fuentes.	¿A qué distintos públicos afecta esto? ¿Cuáles son los diferentes criterios con que cada público lo medirá? ¿Cuáles son las posibles negociaciones de intereses?
En el largo plazo	El tipo de beneficio que proporciona la Administración Pública (seguridad, salud, educación, etc.) requiere del largo plazo.	La Administración Pública funciona con legislaturas que son de duración más corta que el largo plazo en el que se suele producir impacto.	Identificar los tiempos/plazos más adecuados para la medición del beneficio.	¿Cuándo se espera que esta medida produzca impacto? ¿Cuál sería el calendario de acción, medición de impacto e información sobre el impacto?
La gestión de intangibles requiere de apoyo institucional y de una organización ad hoc	Crecientes experiencias del hartazgo ciudadano con la burocracia.	Implica importantes modificaciones estructurales y procedimentales, en entidades que son de pocos incentivos para la eficacia y eficiencia, pero sometidas a gran escrutinio.	Contar con apoyo institucional para llevar a cabo las transformaciones que son necesarias para orientar la organización hacia una continuada evaluación. Crear sistemas de incentivos que sean acordes con la motivación de la evaluación.	Con quién puedo contar que crea en la evaluación? ¿Cuáles son los principales obstáculos para dar a conocer resultados de evaluación? ¿Cómo se pueden abordar? ¿Cuál es el objetivo de esta evaluación y cómo puedo incentivar al personal?
Se requieren de medidas estandarizadas, que puedan y sean reportadas	Crecente necesidad de rendición de cuentas con medidas objetivas y comparables.	Poca cultura de la medición, a pesar de las urgentes presiones financieras para ello. Dificultad para encontrar medidas que sean aplicables a las distintas áreas de valor, para los distintos públicos; y que sean objetivas y aceptadas por todos.	Combinar medidas cualitativas y cuantitativas. Encontrar la forma de identificar, procesar y reportar la gran cantidad de dispersa información que, mejor organizada, puede proporcionar medidas significativas.	¿Con qué recursos cuento para llevar a cabo evaluación? ¿Cuánto está preparada mi organización para evaluar? ¿Hace falta inversión en entrenamiento y formación?
Está ligado al reconocimiento y percepciones de los públicos	Administración pública ligada a las percepciones ciudadanas, al reconocimiento	Hay grandes gaps entre la gestión real y la gestión percibida; el ciudadano está sometido a muchas influencias al formular sus juicios sobre la gestión pública.	Establecer mecanismos que proporcionen información sobre el contraste que hay entre gestión real y gestión percibida.	¿Cuáles son los hechos de gestión previstos en este plazo, y qué medidas de percepciones están asociadas?
La comunicación tiene un papel en su desarrollo	Como los públicos de la Administración Pública son grandes, dispersos y variados, hace falta el trabajo de hacer manifiestos los valores.	Se considera que la comunicación es costosa y no se ve como una fuente de beneficio; hay que mostrar el papel crucial de la comunicación en la creación de valor intangible.	Integrar la posición, función y jerarquía de los gestores públicos y los comunicadores. Determinar en el organigrama la función y tareas de la evaluación.	¿De qué forma transforma el trabajo de comunicación el estar orientado a la creación de valor intangible?

Nota: Tomado del artículo En busca de un marco para medir el valor intangible de la gestión pública. Análisis de casos prácticos de evaluación del «valor público» Canel Crespo, M.J. (2018)

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada porque recoge conceptos y modelos previamente estudiados para aplicarlos en una realidad; no experimental de diseño transeccional (transversal), (Zumarán et al., 2017). Es un estudio de alcance correlacional, determinado por la decisión de la investigadora de relacionar ambas variables y la revisión teórica que expresa información respecto a tal relación (Hernández-Sampieri, 2018). El método que guía la investigación es el hipotético deductivo (Hernández et al. 2014), que se inicia en el estudio de las teorías relacionadas a la capacitación y a la gestión en las instituciones públicas, para luego arribar a hipótesis que son refrendadas en la realidad con los datos obtenidos en la dependencia de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable *Capacitación del personal*.

Definición conceptual. Proceso en el cual las empresas desarrollan acciones que favorezcan que sus empleados mejoren sus destrezas y habilidades para realizar adecuadamente las funciones propias de sus puestos laborales impulsando un aprendizaje (Parra y Ruiz, 2020).

Definición operacional. Proceso de planificación, ejecución y evaluación de acciones de capacitación, proporcionadas por la entidad, que tienen como objetivo mejorar sus competencias y con ello, mejorar su desempeño en la institución.

Las dimensiones de la variable capacitación toman de referencia el ciclo de la capacitación de SERVIR (2016), adaptando la fase de evaluación por la de resultados. Los indicadores operacionales toman como referencia los niveles de evaluación de la capacitación desde una perspectiva integrada de Parra y Ruiz (2020) adecuándolos a las dimensiones correspondientes tal como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

Dimensiones e indicadores operacionales de la variable Capacitación Personal

Dimensiones	Indicadores
1. Planificación	1.. Oportunidad
	2.. Frecuencia
	3.. Tema
	4.. Inversión
2. Ejecución	5. Metodología
	6.. Satisfacción
	7.. Productos
3. Resultados	8.. Transferencia
	9.. Aplicación

3.2.2. Variable Gestión institucional

Definición conceptual. Se refiere a la capacidad de la entidad por brindar el bien o servicio público de la forma correcta, desde que se tiene el primer contacto con la persona hasta la entrega del bien o servicio (PCM/SGP, 2021).

Definición operacional. Gestión institucional, son las acciones de uso de recursos y mecanismos organizacionales internos, así como el relacionamiento con instituciones complementarias que permiten el logro de los resultados, en términos de satisfacción de los clientes internos y externos.

Las dimensiones toman de referencia lo indicado en el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública (PCM, 2018) respecto a gestión institucional y los indicadores son adaptados de del artículo En busca de un marco para medir el valor intangible de la gestión pública. Análisis de casos prácticos de evaluación del «valor público» Canel Crespo, M.J. (2018).

Tabla 4

Dimensiones e indicadores operacionales de la variable Gestión institucional

Dimensiones	Indicadores
1. Intervenciones públicas	Valor público
	Productos generados
	Articulación con entidades complementarias
	Diferenciación de públicos objetivos
	Satisfacción del usuario
	Satisfacción de entidades complementarias
	Negociaciones de intereses
	Historia de la institución
	Ejecución de metas financiera
	Ejecución de metas físicas
2. Organización interna	Apoyo de la Alta Dirección
	Socialización de resultados
	Recursos utilizados
	Capacitación
	Comunicación interna
	Comunicación externa
	Impacto de la comunicación

3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Universo

El universo de la población, son 120 trabajadores de una dependencia del Ministerio de Salud que realizan trabajo presencial y semi presencial. Como referencia se tomó en cuenta la distribución de personal del Ministerio de Salud según la función que realizan, procesando la información de la base de datos del INFORHUS y consolidando los datos en la tabla 5.

Tabla 5

Distribución de la población del MINSA

Distribución de la población	% participación
Directivos o de responsabilidad	43%
Especialistas o analistas	49%
Administrativos	8%

Muestra

Se realiza el cálculo muestral con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 8%, llegando a 58 sujetos de análisis.

Unidad de análisis

Trabajador de cualquier modalidad de vinculación con la dependencia (Nombrado, contratado), en todo tipo de función (directivo, especialista, analista, administrativo).

Criterios de inclusión

1. Personal que trabaja en la dependencia del MINSA seleccionada.
2. Personal con función directiva, especialista y analista que labora en el MINSA, con vinculación laboral, DL 276, CAS, o designación como directivo.
3. Personal con 3 meses de incorporación a la entidad, como mínimo.

Criterios de exclusión

1. Personal que realiza consultorías, de manera eventual.
2. Personal con menos de tres meses continuos o 2 años discontinuos en la dependencia.
3. Directivo superior (F5).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de información se realizó a través de un cuestionario compuesto de dos secciones, una para cada variable. Para la variable capacitación se elaboró un cuestionario con 9 preguntas cerradas, con asignación de puntajes del 1 al 4, calificando con mayor puntaje (4) las respuestas que se aproximen al nivel óptimo en capacitación, de acuerdo a la figura 1.

Figura 1

Escala y clasificación de puntajes totales de la variable Capacitación del personal

Escala	Bajo	(1)
	Regular	(2)
	Alto	(3)
	Óptimo	(4)
Clasificación	Muy Bajo	Del 9 al 15
	Bajo	Del 16 al 22
	Alto	Del 23 al 29
	Muy Alto	Del 30 al 36

Para la variable Gestión institucional se elaboró una escala de Likert con 17 reactivos de cuatro alternativas cada uno para evitar el punto de indiferencia (Matas, 2018), tal como se muestra en la figura 2.

Figura 2

Escala y clasificación de puntajes totales de la variable Gestión Institucional

Escala	Total, desacuerdo	(1)
	En desacuerdo	(2)
	De acuerdo	(3)
	Total, acuerdo	(4)
Clasificación	Muy Bajo	17 a 30
	Bajo	31 a 44
	Alto	45 a 58
	Muy Alto	59 a 68

Validación del instrumento.

Validez de constructos. Se realizó la validación con dos expertos metodólogos, que dieron su opinión y sus recomendaciones a la formulación de las

preguntas de la encuesta, obteniendo los resultados que se muestran en la tabla 6. Los expertos validadores fueron:

Mg. Sara Ruth Arroyo Aguilar, profesora de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, candidata a Doctora en Ciencias de la Salud, en la Facultad de Medicina San Fernando.

Walter Pérez, estadístico del Ministerio de Salud, candidato a magister en Estadística Aplicada en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

Tabla 6

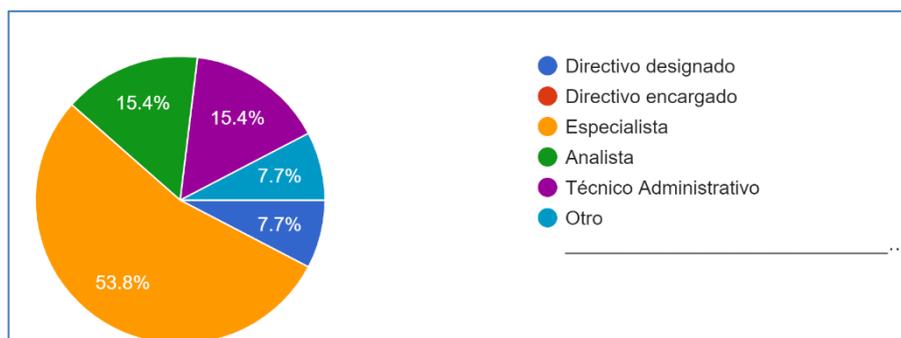
Resultados de la validación de constructo del instrumento

EXPERTO / CRITERIOS			Total	Si	No	Resultado	Promedio
		Pertinencia	9	7	2	78%	
Mg. Ruth	Capacitación	Relevancia	9	8	1	89%	67%
Arroyo		Claridad	9	3	5	33%	
Aguilar	Resultados de gestión	Pertinencia	17	16	1	94%	94%
		Relevancia	17	16	1	94%	
		Claridad	17	16	1	94%	
Ing. Estadístico	Capacitación	Pertinencia	9	9	0	100%	100%
		Relevancia	9	9	0	100%	
Walter Pérez	Resultados de gestión	Pertinencia	17	17	0	100%	100%
		Relevancia	17	17	0	100%	
		Claridad	17	17	0	100%	

Prueba de confiabilidad. Se realizó una prueba piloto de aplicación del instrumento para efectos de su validación; la muestra estuvo comprendida por 12 sujetos de una dependencia del MINSA con características similares a la población sujeto de la investigación (Ver figura 3).

Figura 3

Distribución de encuestados en la prueba piloto, según cargo



Se aplicó la prueba estadística de validación Alfa de Cronbach, encontrando un valor de 0,885, es decir altamente confiable (Ver tabla 7).

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	26

3.5. Procedimientos

Los procedimientos realizados fueron los siguientes:

1. Acopio de información teórica relacionada a las variables.
2. Elaboración de resúmenes.
3. Búsqueda de información relevante de la dependencia a ser seleccionada para el estudio: cantidad de personal, documentos normativos, funciones.
4. Diseño de la matriz de consistencia y elaboración de los instrumentos de recolección de datos.
5. Validación del instrumento, por expertos y validación de campo (prueba piloto).
6. Gestión de la autorización para la aplicación de la encuesta en una dependencia del MINSA.
7. Aplicación del instrumento

8. Procesamiento de la información.
9. Análisis y discusión.
10. Elaboración del informe final.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó aplicando el programa estadístico SPSS en dos etapas:

1. Descripción del comportamiento de ambas variables con estadísticos descriptivos a través de tablas de frecuencias con porcentajes.
2. Análisis de la correlación entre las dos variables, con el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente proyecto se toman en cuenta los siguientes aspectos éticos:

1. Veracidad de los contenidos
2. Respeto a la metodología de formulación de un proyecto de investigación y en específico a las normas éticas de la Universidad.
3. Reconocimiento de los derechos de autor de las fuentes bibliográficas citadas en el presente informe.
4. Compromiso de confidencialidad de la información, con la institución seleccionada para la investigación.
5. Compromiso de no maleficencia en el uso de los resultados de la investigación.

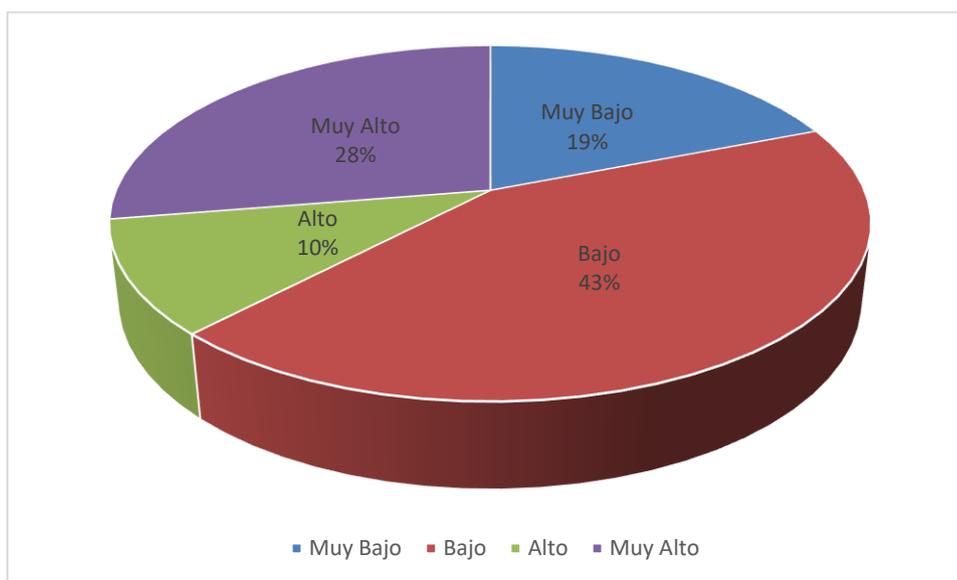
IV. Resultados

Análisis descriptivo

La capacitación, para efectos del presente estudio tomó como dimensiones las etapas del ciclo de la capacitación (SERVIR, 2016) y como indicadores los niveles de medición de la capacitación desde una perspectiva integrada (Parra y Ruiz, 2020). Los resultados indican que, de acuerdo a los indicadores medidos, en la mayoría de los trabajadores predomina un nivel bajo de la capacitación, seguido de un grupo que califica, de acuerdo a los indicadores un nivel muy alto, tal como se muestra en la figura 4.

Figura 4

Nivel de capacitación de los servidores de la dependencia del MINSA, 2021



La dimensión de planificación de la capacitación se midió a través de los indicadores de oportunidad, frecuencia, tema e inversión en la capacitación; los resultados encontrados fueron en mayor proporción el nivel bajo, seguido del nivel muy bajo y por último el nivel alto. No se encontró ningún encuestado que alcanzara la categoría de muy alto. Esta dimensión comparada a las otras dos es la que menor desempeño presenta alcanzando entre el nivel muy bajo y bajo, el 79%. (Ver tabla 8).

Tabla 8

Nivel de planificación de la capacitación en una dependencia del MINSA, diciembre 2021

Nivel de planificación	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	20	34,5	34,5
Bajo	26	44,8	79,3
Alto	12	20,7	100,0
Total	58	100	

La dimensión de ejecución de la capacitación se midió a través de los indicadores: metodologías utilizadas, satisfacción y productos académicos solicitados durante la capacitación; los resultados indican en mayor proporción un nivel muy alto seguido de un porcentaje menor de encuestados que alcanzó el nivel muy bajo en el puntaje de los indicadores; esta polarización se reafirma con datos intermedios de los niveles bajo y alto en la misma proporción. (Ver Tabla 9).

Tabla 9

Nivel de ejecución de la capacitación en una dependencia del MINSA diciembre 2021

Nivel de ejecución	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	16	27,6	27,6
Bajo	10	17,2	44,8
Alto	10	17,2	62,1
Muy Alto	22	37,9	100,0
Total	58	100	

La dimensión de resultados de la capacitación, se midió a través de los indicadores: transferencia y aplicación de la capacitación recibida, encontrando que la mayor proporción de encuestados alcanzó el nivel bajo alcanzando un acumulado de más del 50% entre el nivel muy bajo y bajo, correspondiendo la otra mitad a la categoría alto y muy alto (Ver tabla 10).

Tabla 10

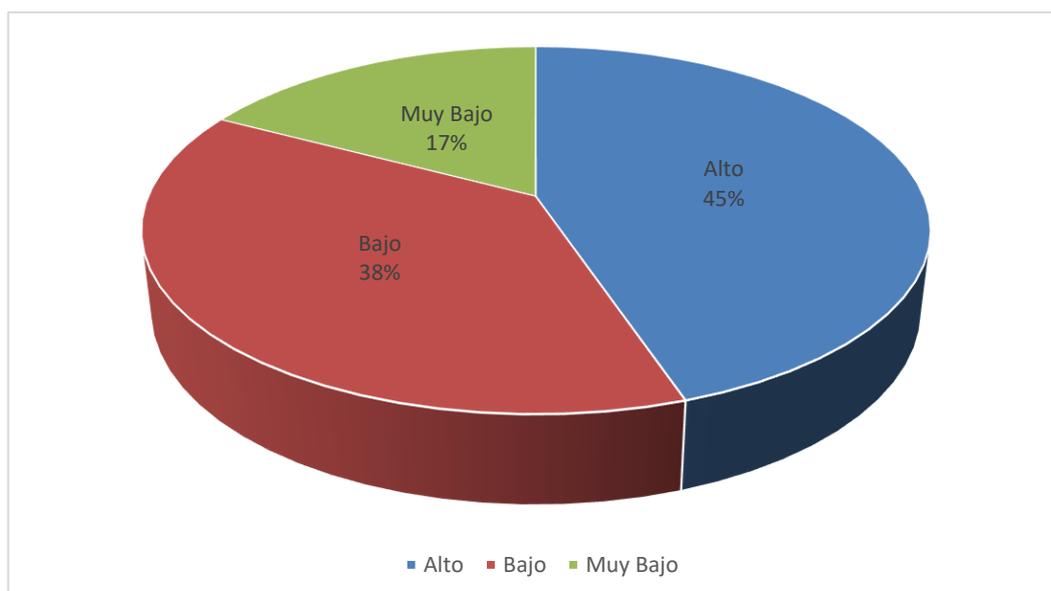
Nivel de resultados de la capacitación en una dependencia del MINSA, diciembre 2021

Nivel de resultados	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	10	17,2	17,2
Bajo	20	34,5	51,7
Alto	11	19,0	70,7
Muy Alto	17	29,3	100,0
Total	58	100	

La variable Gestión Institucional se dimensionó en acciones de organización interna y en intervenciones relacionadas a la prestación de los servicios públicos que corresponden por función a la entidad pública PCM (2018) y, se midió a través de indicadores con el enfoque de valor público teniendo en cuenta aquellos aspectos que todo gestor debe evaluar para saber cómo se desarrolla su gestión (Canel, 2018). Los resultados encontrados, desde la perspectiva de los trabajadores indican en general un nivel alto de gestión institucional con el 45% de los encuestados en este nivel; no se alcanza el nivel muy alto y el nivel muy bajo se encuentra en sólo el 17%.

Figura 5

Nivel de gestión institucional de la dependencia del MINSA, 2021



La dimensión organización interna de la entidad, fue medida a través de los indicadores; historia de la institución, ejecución de metas financieras, ejecución de metas físicas, apoyo de la alta dirección del MINSA, socialización de los resultados entre los trabajadores, suficiencia de los recursos, inversión en capacitación, comunicación interna, comunicación externa e impacto de la comunicación. Tal como se muestra en la tabla 11, la mayor proporción de encuestados manifestaron un nivel de gestión alto en la organización interna, seguido de un porcentaje menor de encuestados que encuentra la gestión en un nivel bajo y sólo el 17,2% alcanzó el nivel muy bajo.

Tabla 11

Nivel de organización interna en una dependencia del MINSA, diciembre 2021

Nivel de Organización interna	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	10	17,2	17,2
Bajo	16	27,6	44,8
Alto	32	55,2	100,0
Total	58	100	

Respecto a las intervenciones de la entidad de acuerdo a los servicios o productos que debe generar en el marco de sus funciones, se encontró que los niveles muy bajo y bajo alcanzan un acumulado de 63,8% seguido del nivel alto que alcanza el 27,6% y muy por debajo el nivel muy alto (Ver tabla 12).

Tabla 12

Nivel de intervenciones en una dependencia del MINSA, diciembre 2021

Nivel de intervenciones	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	18	31,0	31,0
Bajo	19	32,8	63,8
Alto	16	27,6	91,4
Muy Alto	5	8,6	100,0
Total	58	100	

Análisis inferencial

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre la capacitación y la gestión institucional, por tanto, la hipótesis de investigación buscó demostrar la relación entre la capacitación y la gestión institucional de la dependencia del MINSA seleccionada. Para comprobar la hipótesis, por tratarse de datos ordinales, se aplicó el índice de correlación Rho de Spearman. Los resultados muestran una significancia menor a 0,01, lo que indica que sí existe correlación entre ambas variables, por tanto, nos permite pasar al siguiente análisis del valor de correlación encontrado: 0,768, como una correlación directa positiva fuerte, es decir el incremento o disminución del nivel de capacitación se relaciona con un incremento o disminución del nivel de gestión institucional respectivamente (Ver tabla 13).

Tabla 13

Relación entre la capacitación y la gestión institucional en una dependencia del MINSA, diciembre 2021

	Correlación	Gestión Institucional
Capacitación	Rho de Spearman	,768**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58

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

Los objetivos específicos estuvieron orientados a determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la capacitación: planificación, ejecución y resultados con la gestión institucional que, de acuerdo a la literatura revisada, se evalúa desde sus dos dimensiones: gestión institucional de la organización interna de la entidad y la gestión institucional de las intervenciones de la entidad. En ese marco, las hipótesis de estudios fueron a) La planificación de la capacitación se relaciona de manera directa con la gestión institucional tanto en la organización como en las intervenciones b) La ejecución de la capacitación tiene relación directa con la gestión institucional tanto en la organización como en las intervenciones y c) Los resultados de la capacitación tienen relación directa con la gestión institucional, tanto en su organización como en sus intervenciones.

Los resultados encontrados respecto a la relación entre la capacitación con la gestión institucional presentan una significancia de 0,000 lo cual indica que sí existe correlación entre las variables medidas, con un valor de correlación de Spearman de 0,795 para la dimensión de organización interna y un valor de 0,774 para la dimensión de intervenciones. Estos resultados permiten comprobar la hipótesis de estudio, toda vez que indican una relación lineal positiva fuerte entre la capacitación y la gestión institucional en su dimensión de organización interna y una relación lineal positiva fuerte entre la capacitación y la gestión institucional en su dimensión de intervenciones (Ver tabla 14).

Respecto a la relación entre la planificación de la capacitación y la gestión institucional, los resultados muestran un valor de 0,694 para la relación entre la planificación de la capacitación con la dimensión de organización interna y un valor de 0,769 para la relación entre la capacitación y la dimensión de intervenciones. Estos valores nos permiten inferir que existe una relación moderada entre la planificación de la capacitación y la gestión de la organización y una relación fuerte entre la planificación de la capacitación y la gestión de las intervenciones en la dependencia (Ver tabla 14).

En cuanto a la relación entre la ejecución de la capacitación y la gestión institucional en cada una de sus dimensiones se encontró una significancia de 0,001 y 0,000 para las dimensiones de organización interna e intervenciones respectivamente, valores que se mantienen dentro de lo permisible para interpretar que sí existe correlación entre ambas variables. El valor de la correlación entre la capacitación y la organización interna es de 0,418 que se interpreta como una relación directa débil y el valor para la relación entre la ejecución de la capacitación y las intervenciones llega a 0,578 llegando a ser una relación directa moderada (Ver tabla 14).

La relación entre los resultados de la capacitación y la gestión institucional en las dimensiones de organización interna e intervenciones, muestran valores de significancia que indican correlación entre las variables, sin embargo, los valores de 0,265 y 0,373 respectivamente, indican relaciones directas débiles (Ver tabla 14).

Tabla 14

Relación entre las dimensiones de planificación, ejecución y resultados de la capacitación y la gestión institucional, en una dependencia del MINSA, diciembre 2021

	Correlación	Gestión institucional de la organización	Gestión institucional de las intervenciones
Capacitación	Rho de Spearman	,795**	,774**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	58	58
Planificación	Rho de Spearman	,694**	,769**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	58	58
Ejecución	Rho de Spearman	,418**	,578**
	Sig. (bilateral)	0,001	0,000
	N	58	58
Resultados	Rho de Spearman	,265*	,373**
	Sig. (bilateral)	0,044	0,004
	N	58	58

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

V. Discusión

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la capacitación y la gestión institucional de una dependencia del MINSA, relación que de acuerdo a las pruebas de correlación aplicadas se encontró significativa estadísticamente y con un valor de relación fuerte. Estos resultados, investigados desde la percepción de sus trabajadores en lo que corresponde al desempeño de la gestión institucional corrobora una búsqueda permanente de relacionar los esfuerzos en capacitar al personal como elemento contributivo en la mejora en el desempeño de la institución pública. En Colombia, Rueda, Jimenez, y Sanchez, (2015) evaluó el impacto de la capacitación, entre otros factores de gestión de recursos humanos sobre el éxito de los proyectos, encontrando que la capacitación era uno de los factores que alcanzaba a presentar una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. A diferencia de la investigación mencionada, que evaluó el éxito de los proyectos a través de los gerentes de los mismos, en este caso hemos usado una escala tipo Likert para levantar información de la gestión desde la perspectiva del trabajador, por tanto, los resultados, aunque similares presentan algunas diferencias desde la naturaleza de su evaluación. En Cuba López (2013) buscó evaluar el impacto de la inversión en capacitación en los logros institucionales aplicando el método del retorno de la inversión (ROI), encontrando que este método era necesario de desarrollar, sin embargo, debía ir acompañado de evaluaciones desde la perspectiva del trabajador para valorar su percepción respecto a las experiencias de capacitación. El presente estudio recogió esta recomendación de López obteniendo información desde el trabajador.

Debemos considerar que la capacitación en el puesto laboral sólo es una parte de la formación de los servidores, toda vez que gran parte de sus capacidades son desarrolladas en su formación de pre grado o programas de especialización que perfeccionan sus capacidades para el trabajo en el sector público; tal como lo indica el estudio realizado por Smyrnova (2021) en el que analiza los diferentes sistemas de formación y capacitación de los trabajadores del sector público de países europeos, concluyendo que estos servidores requieren formación y capacitación durante toda la etapa de sus vidas desde antes de ingresar al sector público y luego

en sus respectivos puestos de trabajo. Así también, dentro de sus conclusiones incluye la necesidad de desarrollar capacitaciones a los servidores públicos paralelamente a establecer sistemas de gestión que permita a los trabajadores, la movilización en diversos niveles y entidades y con ello la motivación para mejorar sus capacidades y su desempeño. El estudio de Smyrnova nos permite ubicar los resultados de la presente investigación en el contexto de la gestión de los recursos humanos en Perú y comprender la capacitación como parte de la necesaria reforma del servicio civil en nuestro país.

La gestión institucional, en el presente estudio ha sido evaluada con el enfoque de valor público, tanto en lo que corresponde a la dimensión de la organización interna como a las intervenciones generadas por la entidad, encontrando que si bien un grupo asignó valores a los indicadores que dieron cuenta de un nivel alto de gestión institucional, otro grupo la encontró como una gestión de nivel bajo. El estudio realizado por Canel (2018) aplicó los mismos indicadores del presente estudio en tres entidades públicas en España, llegando a la conclusión que la medición con el enfoque de valor público permite identificar distintas percepciones del desempeño de la organización, en los distintos públicos que confluyen en la organización, toda vez que el valor generado por una entidad pública tiene un alto componente subjetivo y está mediado por la capacidad de comunicación de logros que haya tenido con sus trabajadores, usuarios finales, entidades que utilizan sus servicios o complementarias en la prestación de los servicios al ciudadano. En ese sentido, los resultados de la presente investigación, obtenidos a partir de las percepciones del trabajador puede ser un punto de inicio de investigaciones que, aplicando el mismo instrumento a otros públicos relacionados a la dependencia, puedan determinar las diferencias entre ellos y las razones de tales diferencias, si las hubiera.

La capacitación de los trabajadores de la dependencia del MINSA estudiada a través de las dimensiones de planificación, ejecución y resultados, indican que, la capacitación alcanza un nivel mayoritariamente bajo y muy bajo, siendo este resultado, predominante en la dimensión de planificación, la misma que presenta el mayor porcentaje acumulado de nivel bajo y muy bajo (79,3%), en tanto que la relación entre la planificación y la gestión institucional en sus dimensiones de

organización e intervenciones, resultó ser significativa estadísticamente con un valor de correlación fuerte. Tal como lo señaló Arrunátegui (2010) la planificación de la capacitación es casi nula en el Perú, a partir de información como ésta, en los últimos años se ha impulsado de manera sostenida la planificación de la capacitación a través de los planes de desarrollo de las personas (SERVIR, 2016). Por tanto, si aún ahora persiste el problema, será necesario estudiar mejor este proceso a través de sus indicadores de oportunidad, definición del tema de capacitación y el presupuesto asignado, que son los indicadores que definen esta variable en el presente estudio. Al respecto, el estudio de Rodríguez (2017) en el que, aplicando el modelo de Kirkpatrick, evaluó un programa de capacitación en una organización sin fines de lucro en Puerto Rico, encontró que el programa no logró su objetivo final, toda vez que no estructuraba su programa educativo a los objetivos de la institución, en esa misma línea, el presente estudio corrobora lo encontrado por Rodríguez, es decir que, frente a una planificación de la capacitación no alineada a los objetivos, los resultados institucionales no son favorables. Así también se debe tener en cuenta que los indicadores para evaluar la planificación en los estudios mencionados no son los mismos, por tanto, es necesario estudiar los diferentes planteamientos a mayor profundidad con otros modelos de evaluación de la capacitación y enfoque cualitativo que expliquen los resultados encontrados.

Cabe destacar que, la dimensión ejecución de la capacitación se encontró mayoritariamente en un nivel muy alto, lo que evidencia un avance importante en los indicadores que definieron esta dimensión, que fueron: metodologías utilizadas, productos académicos solicitados y satisfacción del participante. La dimensión ejecución de la capacitación, presentó relación significativa con la gestión institucional, tanto con la dimensión de organización como la dimensión de intervenciones. La percepción positiva de la ejecución de la capacitación de parte de los participantes y la relación directa con la gestión institucional es similar a los resultados encontrados en el estudio de Argente (2015) que buscó recopilar información del proceso de capacitación en el Ministerio Público de Cuentas en Rondonia Brasil, desde la perspectiva de una estrategia gerencial, encontrando que los servidores se encontraban satisfechos con los programas educativos recibidos y creían que lo que recibían tenía alto impacto en la prestación de servicios públicos

brindados en su institución, Este estudio utilizó metodología cualitativa y cuantitativa, complementando sus hallazgos con explicaciones propias de la información documentaria recabada. El presente estudio, encontró similares resultados pese a las diferencias metodológicas con el estudio de Argente.

La dimensión resultados de la capacitación, medida con los indicadores de transferencia y aplicación de lo aprendido, presenta una distribución de porcentaje acumulado similar entre los niveles muy bajo y bajo y los niveles alto y muy alto, siendo su relación significativa estadísticamente, pero débil en el valor del índice de correlación con la gestión institucional. Esta situación que se evidencia en el resultado descrito podría explicarse en parte por lo encontrado en el estudio realizado por Waed Ensour et al. (2018) en el estudio que buscó mostrar el impacto de la satisfacción del trabajo en la motivación en el acceso a programas formativos, donde se mostró que la naturaleza del trabajo y la supervisión tienen relación directa y significativa con el acceso a programas formativos en tanto, los trabajadores encontraban la seguridad (o no) del apoyo que tendrían más adelante para aplicar lo aprendido en el espacio laboral. Esta oportunidad de aplicación podría ser precisamente una de las condiciones que estaría influyendo en la motivación de los trabajadores en la capacitación que, en su ausencia estaría generando un círculo vicioso de baja motivación y bajos niveles de resultados de la capacitación. Amplía la explicación de lo encontrado en el presente estudio, el estudio de McCracken que buscó identificar los factores personales y organizacionales que limitan la transferencia de los programas formativos al ambiente laboral, encontrando que los ambientes inciertos desfavorecen la transferencia en tanto que la formación interdisciplinaria favorece el impacto económico de la formación. En el presente estudio, aunque no se estudiaron los indicadores del estudio de McCracken, pueden explicar la relación encontrada entre la dimensión de resultados de la capacitación con la gestión institucional.

En esta misma línea de discusión, es importante mencionar que, el estudio de Masud (2016) investigó la efectividad de un programa educativo a través del entrenamiento de 60 horas en Banglaresh, encontrando que la transferencia de la formación es uno de los indicadores más importantes en la evaluación de la efectividad, requiriendo el acompañamiento del facilitador aún en esta etapa,

además del apoyo de los compañeros de trabajo para poder concretar la transferencia. Estos estudios complementan y explican los resultados encontrados en la presente investigación, así como también nos permite arribar a las recomendaciones correspondientes.

VI. Conclusiones

- 6.1. Existe relación significativa entre la capacitación y la gestión institucional, con un nivel de significancia de 0.000, alcanzando un coeficiente Rho de Spearman de 0,768, lo que evidencia una relación directa, positiva y fuerte, tanto en la gestión en general como en sus dimensiones de organización (0,795) e intervenciones (0,774). Se comprueba la hipótesis de trabajo encontrando que, a mayor nivel de capacitación en la dependencia seleccionada, se presenta mayor nivel de gestión institucional desde la perspectiva del valor público, manteniendo esta relación directa en la dimensión de organización interna de la dependencia con énfasis en la estrategia comunicacional con los trabajadores y con las instituciones que complementan sus servicios al usuario; así como en las intervenciones hacia los públicos externos.
- 6.2. Existe relación significativa entre la planificación de la capacitación tanto en la dimensión de organización como en la dimensión de intervenciones de la variable gestión institucional. Con un nivel de significancia del 0,000 y un coeficiente de Spearman de 0,694 entre la planificación y la organización interna de la dependencia y 0,769 entre la planificación y las intervenciones institucionales. Se acepta la hipótesis de estudio, encontrando que, a mayor nivel de planificación de la capacitación en la dependencia, hay mayor nivel de gestión institucional de la organización interna y de las intervenciones de la dependencia.
- 6.3. Existe relación significativa directa y débil entre la ejecución de la capacitación y la gestión institucional de la organización y relación directa y moderada entre la ejecución de la capacitación y a gestión institucional de las intervenciones. La ejecución de la capacitación alcanza un nivel de significancia de 0,001 y un valor de correlación de 0,418 con la gestión institucional de la organización interna de la dependencia y un nivel de significancia de 0,000 y un nivel de correlación de 0,578 con la gestión institucional de las intervenciones de la dependencia. Con menor fuerza de correlación, se mantiene la aceptación de la hipótesis de trabajo encontrando relación significativa entre la ejecución de la capacitación tanto con la organización interna como con las intervenciones de la dependencia

seleccionada. A mayor nivel de ejecución de la capacitación, mayor nivel de gestión institucional tanto en la organización interna como en las intervenciones de la dependencia,

- 6.4. Existe relación significativa directa y débil entre los resultados de la capacitación y la gestión institucional, tanto en la dimensión de organización como en la dimensión de intervenciones. Con un nivel de significancia de 0.044 y 0.04 los resultados de la capacitación se relacionan directamente con la gestión institucional de la organización (0,265) y las intervenciones respectivamente (0,373). Se comprueba la hipótesis de trabajo encontrando una relación directa entre los resultados de la capacitación y la gestión institucional de la organización interna, así como la gestión institucional de las intervenciones. A mejores resultados de la capacitación, mayor nivel de gestión institucional de la organización interna y de las intervenciones de la dependencia.

VII. Recomendaciones

- 7.1. Dada la relación significativa, directa y fuerte entre la capacitación y la gestión institucional en una dependencia de la entidad, es recomendable ampliar el ámbito de aplicación del presente estudio a otras dependencias de la entidad, a fin de comprobar si esta relación directa se mantiene; de comprobarse, favorecerá la toma de decisiones respecto a la asignación de recursos en capacitación para alcanzar el mayor nivel de gestión institucional desde la perspectiva del valor público.
- 7.2. La planificación de la capacitación presenta la relación más fuerte y directa con la gestión institucional, por tanto, es conveniente desarrollar más investigaciones con metodología cualitativa que busquen describir los indicadores de la planificación tales como la definición de los temas de capacitación, frecuencia de capacitaciones para cada servidor e inversión de la capacitación. Esto permitirá potenciar estos factores e incidir en la mejora de la gestión institucional desde la perspectiva de valor público.
- 7.3. La ejecución de la capacitación y sus indicadores vinculados principalmente a los aspectos metodológicos de la capacitación que se encuentran relacionados a la gestión institucional, deben ser corroborados durante las capacitaciones a través de investigaciones cualitativas, lo que permitirá identificar in situ y mediante observación, las metodologías que se usan para mejorar las competencias de los participantes. Los procedimientos e instrumentos propuestos por SERVIR son un referente importante, a los que se suman los resultados de la presente investigación, para continuar con la investigación en este tema.
- 7.4. Los resultados de la capacitación, que significa transferencia y aplicación de lo aprendido, fue investigado en el presente estudio desde la perspectiva de los trabajadores; es conveniente investigar los resultados de la capacitación desde la perspectiva de los directivos de la dependencia, tal como lo indican en otros estudios; lo que permitirá verificar si se mantiene la relación significativa encontrada o si esta se modifica, (Cóssio, 2018)

Referencias

- Argente de Mattes, L., Osmar, S., Licorio, A., & Queiza, G. (15 de Mayo de 2015). Capacitação de Servidores do Ministério Público de Contas do Estado de Rondônia Como Estratégia de Administração Gerencial Servers training the Ministry of Public Rondônia State account. *ENIAC Pesquisa, Guarulhos (SP)*, v. 4, n. 1, jan.-jun. , p. 17-33. Obtenido de: <https://ojs.eniac.com.br/index.php/EniacPesquisa/article/view/117>
- Arrunátegui, J. (6 de junio de 2010). La capacitación en el sector público. *Obtenido de Perú Económico* , vol. 33, no. 6, junio de 2010, pág. 12. *Gale OneFile: Informe Académico*: link.gale.com/apps/doc/A229543070/IFME?u=anon~fe94e791&sid=googleScholar&xid=9e57acb0
- Bouckaert, G. (2000). *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. Comisión Europea.
- Canel, M. (Mayo de 2018). En busca de un marco para medir el valor intangible de la gestión pública. Análisis de casos prácticos de evaluación del «valor público». *GAPP. Nueva Época – N.º 19*. 70 - 87. Obtenido de Sistema de Información Científica Redalyc: DOI: 10.24965/gapp.v0i19.10446 – [Págs. 70-87]
- Cardoso, F., Ribeiro de Almeida, D., Ribeiro de Almeida, L., & Vieira de Almeida, S. (13 de noviembre de 2017). Capacitation in the public sector: analising an lfes process. *RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia*. Obtenido de RACE, Joaçaba, p. 185-208, Edição Especial: <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race>
- Casas, A., & Roca, J. (2016). Diagnóstico de la comunicación interna y la participación en sistemas de gestión de la calidad en dos entidades del sector público colombiano. *SIGNOS / ISSN: 2145-1389 / Vol. 8 / N.º 2 / 2016 / pp. 39-63, 39-63*.

- CEPLAN. (2014). GLOSARIO. Plan Estratégico de Desarrollo Nacional 2021. *Serie: Documentos Metodológicos / N° 2*. Lima, Lima, Perú: Juan Martín Valdez Valdez.
- CEPLAN. (2021). *Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM – Salud (2016 – 2021)*. Obtenido de CEPLAN.GOB.PE: https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-salud-2016-2021/
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano (Traducción de la tercera edición de la obra Gestao de Pessoas)*. Elsevier Editora Ltda.
- Chica-Vélez, S. A., & Salazar-Ortiz, C. A. (OPERA, de enero–junio de 2021, pp. 17-51 de 2021). *Posnueva gestión pública, Gobernanza e Innovación. Tres conceptos en torno a una Forma de organización y gestión de lo Público*. Obtenido de OPERA - Observatorio de Políticas, Ejecución y Resultados de la Administración Pública. ISSN: 1657-8651, E-ISSN: 2346-2159, N° 28,.
- Coates, B. (11 de noviembre de 2019). Servidores públicos para todos los lugares: competencias, habilidades y experiencias en un entorno político globalizado. Obtenido de Sullivan H., Dickinson H., Henderson H. (eds) *The Palgrave Handbook of the Public Servant*. Palgrave Macmillan, Cham: https://doi.org/10.1007/978-3-030-03008-7_30-1
- Cossio, M. (jan - abr de 2018). A nova gestão pública: alguns impactos nas políticas educacionais e na formação de professores. *Educação revista quadrimestral*, Porto Alegre, v. 41, n. 1, p. 66-73, jan.-abr. 2018.
- Craven, L., Dickinson, H., & Carey, G. (2018). *Crossing Boundaries in Public Policy and Management: Tackling the Critical Challenges. (1st ed.)*. Routledge. Obtenido de <https://doi.org/10.4324/9781315206271>
- Cristofoli, D., Nasi, G., Turrini, A., & Valotti, G. (2011). Civil Service Reforms in Italy: The Importance of External Endorsement and Administrative Leadership. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, Vol. 24, No. 2,, 261–283.

- Ensour, W., Zeglat, D., & Shrafat, F. (27 de Julio de 2018). LLC "CPC" Business Perspectives "Carril Hryhorii Skovoroda, 10, Sumy,40022, Ucrania. *Problems and Perspectives in Management, Volume 16, Issue 3, 2018*, www.businessperspective.org. Obtenido de *Problems and Perspectives in Management, Volume 16, Issue 3, 2018*: www.businessperspectives.org
- Falcão, H., Paulo, J., & Marini, C. (Marzo de 2019). Modelos de negócio na esfera pública: o modelo canvas de governança pública. *Scielo Brasil*, <https://doi.org/10.1590/1679-395167893>. Obtenido de Scielo Brasil: <https://doi.org/10.1590/1679-395167893>
- Flores Gómez, F. J. (22 de junio de 2018). Del modelo clásico de la administración pública a la nueva gerencia pública. *IEXE Universidad*. Obtenido de: <https://www.iexe.edu.mx/administracion-publica/del-modelo-clasico-de-la-administracion-publica-a-la-nueva-gerencia-publica.html>
- Fungurai, N. (noviembre de 2019). An interrogation of the adequacy of New Public Management in effective social service delivery. Case of Mutare City Council, Zimbabwe. *library@uwc.ac.za*, <http://hdl.handle.net/11394/7735>. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11394/7735>
- Galvan Buleje, J. E. (2018). *Habilidades Gerenciales y su Relacion con la Gestion Sanitaria de los Servidores Públicos de la Red de Salud José María Arguedas*. Andahuaylas: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37537>
- García , M., García, A. y Ortiz, T. (Julio - Setiembre de 2021). Análisis desde la evaluación de impacto en la capacitación a directivos. *Revista Avances 23(3), 248-268*, <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/>. Obtenido de *Revista Avances 23(3), 248-268*: <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/>
- Gutierrez Aguado, A., Escobedo Palza, S., Angeles Donayre, M., & Gutierrez Aguado, M. (Octubre de 2019). Financiamiento en la Capacitación de los Profesionales en Salud Bajo la Perspectiva del Sector Público 2016-2018.

Rev. Fac. Med. Hum. Octubre 2019;19(4):38-46. Obtenido de Rev. Fac. Med. Hum. Octubre 2019;19(4):38-46.: DOI 10.25176/RFMH.v19i4.2338

Hernández , R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición.* México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernandez-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Education.

Horton , S. y Farmham, D. (2015). *Gestión pública en Gran Bretaña.* Macmillan International Higher Education.

Jara, A., Asmat, N., & Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Obtenido de Redalcyd.org Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83:* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Johanim, J., & Khulida, K. (1 de agosto de 2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *Obtenido de European Journal of Training and Development. vol. 40, núm. 7, págs. 554-575:* <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>

Llanos Ballardo, R. A. (2020). *Capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020.* Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56539>

López, J. C. (2013). Evaluando el Impacto de la Capacitación y la Contribución del., (pág. <https://www.researchgate.net/publication/341701069>). La Habana.

Lypovska, N., & Atamanchuk, P. (20 de diciembre de 2020). *Professional Training of Public Servants as a Condition of Realization of Professional Project.* Obtenido de [https://grani-print.dp.ua/index.php/dridu/about/aboutThisPublishingSystem:](https://grani-print.dp.ua/index.php/dridu/about/aboutThisPublishingSystem) <https://doi.org/10.33287/102073>

- Marini, C., Martins, H., & Mota, J. (2019). Business models in the public domain: the public governance canvas. *Cadernos EBAPE.BR; Rio de Janeiro Tomo 17, N.º 1, (Jan-Mar 2019): 49-67. DOI:10.1590/1679-395167893, 46-67.*
- Martinez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El Coeficiente de Correlación de los Rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas, (8)2*, Recuperado en 20 de diciembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.
- Masud, M. (2016). Exploring the Training Spectrum: A Case of 60-Hour Long Training in a Year for the Public Servants of Bangladesh. *Bangladesh Public Administration Training Centre: Bangladesh Public Administration Training Centre.*
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(1), 38-47.* Obtenido de <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- McCrakem, M., Brown, T. y O'kane, P. (2012). Nadando a contracorriente: comprender cómo un clima de formación organizacional positivo puede mejorar la participación y la transferencia de formación en el sector público. *Revista Internacional de Gestión del Sector Público, Volumen 25 Número 4.*
- Mena Colqui, S. M. (2020). *Capacitación del servidor público en la ley de contrataciones del estado para el cumplimiento del POI del área operativa del RENIEC.* Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62760>
- MINSA. (24 de Agosto de 2020). Decreto Supremo N° 026-2020-SA. *Diario Oficial El Peruano*, pág. 1.
- MINSA. (13 de Mayo de 2021). RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 621-2021/MINSA Aprueban el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2024 ampliado del Ministerio de Salud. *Diario Oficial El Peruano*, pág. 27.

- NELDOR, E. T. (5 de Setiembre de 2021). Las organizaciones cada vez le dan más importancia a la capacitación de su talento: Una de las premisas fundamentales para la estrategia de crecimiento de las empresas es reconocer que su recurso más valioso es su gente. *ProQuest Central*. Obtenido de El Tiempo: <https://www.proquest.com/docview/2569177298/94CAB29490484ABBPQ/15?accountid=37408>
- O'toole, L. y Meier, K. (2021.). *Public Management: Organizations, Governance, and Performance*. Cambridge University Press; 2011., Inglaterra.
- Parra, C. y Rodriguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Obtenido de Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143: doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Parra, R. y Ruiz, C. (2020). Evaluacion de impacto de los programas formativos: aspectos fundamentales, modelos y perspectivas actuales/Assessing the Impact of Training Programs: Fundamental Aspects, Models and Current Perspectives. *Educación(Vol. 44, Issue 2)*. Universidad de Costa Rica, DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40281>. Obtenido de GALE ACADÉMICA ONEFILE: DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40281>
- PCM. (2013). Decreto Supremo N°004-2013 que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gesión Pública al 2021. *Diario Oficial El Peruano*, pág. 485765.
- PCM. (2018). Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública. *Diario Oficial El Peruano*, pág. 11.
- PCM/SGP. (2021). Resolución de Secretaría de Gestion Pública que Apruebs la Norma Técnica N° 004-2021-PCM-SGP, Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público. *Diario Oficial El Peruano*, pág. 11.
- Pollitt, C. y Bouckaer, G. (2000). *Public Management Reform: A Comparative*. Oxford: Oxford University Press.

- Programa de formación: Desarrollo de capacidades. IDEA Internacional. (Mayo de 2009). Gestión Pública. Material de Trabajo. *Estado y Gestión Pública*. Lima, Perú: IDEA Internacional.
- Quintana Morales, J. M. (2015). *La Inversión en Capacitación y su impacto en los Resultados de la Evaluación del Desempeño en la Defensoría del Pueblo*. Obtenido de Universidad Tecnológica Equinoccial. Facultad de Posgrados. Repositorio Digital: <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12796>
- Rodriguez, N. (2017). Aplicación del Modelo de Evaluación de Kirkpatrick a un Programa de Capacitación en una Organización sin Fines de Lucro en Puerto Rico. Gurabo, Puerto Rico: ProQuest LLC.
- Rueda, C., Jimenez, K. P. y Sanchez, Y. (Diciembre de 2015). Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos. Obtenido de Universidad EAFIT. Colombia: <http://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.27.1>
- Saenz, M. (2017). Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en una planta de lubricantes. *In Crescendo. Institucional*. 2017; 8(1): 93-105, 93-105.
- Sanchez-Moreno, F. (2014). El sistema nacional de salud en el Perú. *Rev. perú. med. exp. salud publica vol.31 no.4 Lima oct./dic. 2014, 747-753*.
- Sebyan, I. y Fennelly, L. (2021). *Investigations and the Art of the Interview. ELSEVIER (Fourth Edition)*.
- SERVIR. (2016). Directiva "Normas para la gestión del proceso de la capacitación en las entidades públicas". *RESOLUCIÓN PRESIDENCIA EJECUTIVA Nº 141-2016-SERVIR-PE*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano".
- Sezen, S. (2009). Public Administration Reforms: Is it a Global Regulation? *TODAY'S Review of Public Administration, Volume 3 No 1, 27-48*.
- Smyrnova, I., Akimov, O., Krasivskyy, O. y Shykerynets, V. (2021). Analysis of The Application of Information and Innovation Experience in The Training of Public Administration Specialists. Obtenido de *IJCSNS International Journal*

of Computer Science and Network Security, VOL.21 No.3:
<https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.3.16>

Valdez, A. y Vergara, A. (2017). La nueva gestión pública basada en rankings: de la planeación a la evaluación. *Obtenido de Opera N° 21, Julio - Diciembre, páginas 79 - 94*: doi: <https://doi.org/10.18601/16578651.n21.05>

Valeriano, L. (2012). La Gestión Pública en el Perú. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 15, N° 30, Lima, Diciembre 2012).*, 59-64.

Zumarán et al. (2017). *Estadística para la investigación* . Lima: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES				
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y la gestión institucional en una dependencia del MINSA?	Determinar la relación entre la capacitación y la gestión institucional en una dependencia del MINSA, 2021.	Existe relación directa entre la capacitación y la gestión institucional alcanzado en una dependencia del MINSA	Capacitación del personal	1. Planificación	3. Oportunidad	Tipo: Aplicada Alcance: correlacional Diseño: No experimental-transversal Población: 120 trabajadores de una dependencia del MINSA que realizan labores presenciales y semi presenciales Muestra: 58 trabajadores	
							4. Frecuencia
					5. Tema		
					9. Inversión		
				2. Ejecución	1. Metodología		
							2. Satisfacción
			3. Resultados	6. Productos			
					7. Transferencia		
					8. Aplicación		
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
1. ¿Cómo influye la planificación de la capacitación sobre el nivel de gestión institucional en una dependencia del MINSA?	1. Determinar la influencia de la planificación de la capacitación en el nivel de gestión institucional en una dependencia del MINSA	1. Existe relación directa entre la planificación de la capacitación y la gestión institucional de una dependencia del MINSA	Nivel de gestión institucional	1. Intervenciones públicas	Valor público		
						Articulación con entidades complementarias	
						Diferenciación de públicos objetivos	
						Satisfacción del usuario	
						Satisfacción de entidades	
				2. Organización interna	Negociaciones de intereses		
						Historia de la institución	
						Ejecución de metas financiera	
						Ejecución de metas físicas	
						Apoyo de la Alta Dirección	
						Socialización de resultados	
				Recursos utilizados			
				Capacitación			
				Comunicación interna			
				Comunicación externa			
				Impacto de la comunicación			

Anexo 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Proceso en el cual las empresas desarrollan acciones que favorezcan que sus empleados mejoren sus destrezas y habilidades para realizar adecuadamente las funciones propias de sus puestos laborales impulsando un aprendizaje (Parra y Ruiz, 2020).	Proceso de planificación, ejecución y evaluación de acciones de capacitación, proporcionadas por la entidad, que tienen como objetivo mejorar sus competencias y con ello, mejorar su desempeño en la institución.	Capacitación del personal	1. Planificación	1. Oportunidad
					2. Frecuencia
					3. Tema
					4. Inversión
				2. Ejecución	5. Metodología
					6. Satisfacción
					7. Productos
				3. Resultados	8. Transferencia
					9. Aplicación
GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNA DEPENDENCIA DEL MINSA	Se refiere a la capacidad de la entidad por brindar el bien o servicio público de la forma correcta, desde que se tiene el primer contacto con la persona hasta la entrega del bien o servicio (PCM/SGP, 2021).	Gestión institucional, son las acciones de uso de recursos y mecanismos organizacionales internos, así como el relacionamiento con instituciones complementarias que permiten el logro de los resultados, en términos de satisfacción de los clientes internos y externos	Nivel de gestión institucional	1. Intervenciones públicas	1. Valor público
					2. Productos generados
					3. Articulación con entidades complementarias
					4. Diferenciación de públicos objetivos
					5. Satisfacción del usuario
					6. Satisfacción de entidades complementarias
					7. Negociaciones de intereses
				2. Organización interna	8. Historia de la institución
					9. Ejecución de metas financiera
					10. Ejecución de metas físicas
					11. Apoyo de la Alta Dirección
					12. Socialización de resultados
					13. Recursos utilizados
					14. Capacitación
					15. Comunicación interna
					16. Comunicación externa
					17. Impacto de la comunicación

Anexo 3: VALIDACIÓN DE CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO

Experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable Capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 En el desarrollo de las capacitaciones se utiliza las siguientes actividades de aprendizaje:	X		X				
2	DIMENSIÓN 2 El desarrollo de capacitaciones cubre las necesidades y expectativas de los participantes	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3 Respecto al momento en que se desarrollan las capacitaciones	X						
4	DIMENSIÓN 4 Cuántas capacitaciones con una duración mayor a 16 horas (01 crédito) ha recibido en los dos últimos años	X		X		X		
5	DIMENSIÓN 5 Las capacitaciones se relacionan a los siguientes temas	X						
6	DIMENSIÓN 6 La actividad educativa requirió la presentación de un producto elaborado por el participante, en base a su experiencia laboral	X		X		X		
7	DIMENSIÓN 7 La transferencia al equipo de trabajo, de los contenidos y material de las capacitaciones puede realizarse para hacer extensiva la actividad educativa a más personas en el ambiente laboral	X		X		X		
8	DIMENSIÓN 8 La aplicación de las competencias desarrolladas en la capacitación, en el campo laboral, están referidas a presentar una propuesta de mejora, proponer una norma o mejorar el desempeño, a partir de lo aprendido.	X		X		X		
9	DIMENSIÓN 9 El costo promedio de una actividad educativa, sea ésta en el marco de los PDP o por inversión propia, aproximadamente ascienden a:	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Walter Pérez Lázaro

DNI: 09065783

Especialidad del validador: Ing. Estadístico

21, de Octubre del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Walter Pérez Lázaro

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la variable "Resultados de gestión"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 El servicio brindado por esta dependencia genera bienestar al usuario y a la población	X		X				
2	DIMENSIÓN 2 La historia de esta dependencia favorece la generación de bienestar al usuario y a la población	X				X		
3	DIMENSIÓN 3 El porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado hasta la fecha se encuentra de acuerdo a lo esperado	X				X		
4	DIMENSIÓN 4 Conozco con precisión los productos y servicios que se brindan al usuario y a la población	X		X		X		
5	DIMENSIÓN 5 Esta dependencia cuenta con organizaciones que contribuyen o complementan los servicios que se brindan al usuario y a la población	X		X		X		
6	DIMENSIÓN 6 Esta dependencia tiene caracterizado a los diferentes públicos que se atienden de manera diferenciada	X		X		X		
7	DIMENSIÓN 7 Los usuarios externos de la entidad se encuentran satisfechos con los servicios y productos que reciben	X						
8	DIMENSIÓN 8 Las instituciones que reciben los productos y servicios de la entidad se encuentran satisfechos	X		X		X		
9	DIMENSIÓN 9 La entidad ejerce la rectoría en la gestión de las relaciones con organizaciones vinculadas al servicio que brinda	X		X		X		
10	DIMENSIÓN 10 El porcentaje de ejecución de actividades alcanzado hasta la fecha se encuentra de acuerdo a lo esperado	X		X		X		
11	DIMENSIÓN 11 La entidad recibe pleno apoyo de la Alta Dirección para el logro de sus objetivos y metas	X		X		X		
12	DIMENSIÓN 12 La dependencia informa periódicamente a los servidores, de los resultados institucionales obtenidos	X		X				
13	DIMENSIÓN 13 Los recursos económicos, logísticos y humanos asignados a la dependencia son suficientes	X				X		
14	DIMENSIÓN 14 la dependencia invierte en el capital humano a través de las capacitaciones	X						

	DIMENSIÓN 15	Si	No	Si	No	Si	No
15	Los mecanismos utilizados para la comunicación interna son efectivos y eficaces	X		X		X	
	DIMENSIÓN 16	Si	No	Si	No	Si	No
16	Los mecanismos utilizados para la comunicación externa son efectivos y eficaces	X		X			
	DIMENSIÓN 17	Si	No	Si	No	Si	No
17	Las prácticas de comunicación dentro de la entidad y fuera de ella favorecen la mejora permanente de los productos y servicios que se brindan	X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Walter Pérez Lázaro

DNI: 09065783

Especialidad del validador: Ing. Estadístico

21, de octubre del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Walter Pérez Lázaro

Firma del Experto Informante

EXPERTO 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable Capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En el desarrollo de las capacitaciones se utiliza las siguientes actividades de aprendizaje:	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	El desarrollo de capacitaciones cubre las necesidades y expectativas de los participantes	x		x			x	Momento en el que se desarrollaron las capacitaciones: Cuando tuve la necesidad.... Cuando me encargaron una... Cuando se presentaron fallas.... En cualquier momento
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Respecto al momento en que se desarrollan las capacitaciones							
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Cuántas capacitaciones con una duración mayor a 16 horas (01 crédito) ha recibido en los dos últimos años		x	x			x	Considero que puede haber un sesgo de memoria. Dos años es bastante tiempo. Podría ser 1 año. El trabajador tendría que buscar la información para poder responder.
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las capacitaciones se relacionan a los siguientes temas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La actividad educativa requirió la presentación de un producto elaborado por el participante, en base a su experiencia laboral	x		x		x		Revisar en este y los otros ítem el tiempo y persona en la que redacción de las respuestas. Sugiero sean homogéneas.
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La transferencia al equipo de trabajo, de los contenidos y material de las capacitaciones puede realizarse para hacer extensiva la actividad educativa a más personas en el ambiente laboral	x		x			x	¿Es lo mismo transferencia, que socialización? Sugiero volver a redactar la dimensión con mayor claridad
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La aplicación de las competencias desarrolladas en la capacitación, en el campo laboral, están referidas a presentar una propuesta de mejora, proponer una norma o mejorar el desempeño, a partir de lo aprendido.	x		x		x		Sugiero redactar la dimensión en términos de "logro de competencias, no aplicación". ¿Debo suponer que todas las capacitaciones tienen el enfoque de competencias?
	DIMENSIÓN 9	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El costo promedio de una actividad educativa, sea ésta en el marco de los PDP o por inversión propia, aproximadamente ascienden a:		x		x	x		No creo que sea un indicador relevante para evaluar la calidad el tema del costo. Y no creo que todos los participantes conozcan al respecto.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que si ha suficiencia para medir cada dimensión.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: RUTH SARA ARROYO AGUILAR

DNI: 07064653

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública, estudios de Maestría en Docencia e Investigación en Salud.

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

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

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

Nota: 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 variable "Resultados de gestión"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	DIMENSION 1 El servicio brindado por esta dependencia genera bienestar al usuario y a la población	x		x		x		
2	DIMENSION 2 La historia de esta dependencia favorece la generación de bienestar al usuario y a la población	x		x		x		
3	DIMENSION 3 El porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado hasta la fecha se encuentra de acuerdo a lo esperado	Sí	No	Sí	No	Sí	No	¿Se refiere a la ejecución presupuestal solo de la capacitación o en general?
4	DIMENSION 4 Conozco con precisión los productos y servicios que se brindan al usuario y a la población	x		x		x		Podría no decir "con precisión", quizá los "principales"
5	DIMENSION 5 Esta dependencia cuenta con organizaciones que contribuyen o complementan los servicios que se brindan al usuario y a la población	x		x		x		
6	DIMENSION 6 Esta dependencia tiene caracterizado a los diferentes públicos que se atienden de manera diferenciada	x		x		x		
7	DIMENSION 7 Los usuarios externos de la entidad se encuentran satisfechos con los servicios y productos que reciben	x		x		x		¿Esta información la tendrán todos los trabajadores?
8	DIMENSION 8 Las instituciones que reciben los productos y servicios de la entidad se encuentran satisfechos	x		x		x		¿Esta información la tendrán todos los trabajadores?
9	DIMENSION 9 La entidad ejerce la rectoría en la gestión de las relaciones con organizaciones vinculadas al servicio que brinda	x		x		X		

10	DIMENSION 10 El porcentaje de ejecución de actividades alcanzado hasta la fecha se encuentra de acuerdo a lo esperado	x		x		x		¿Esta información la tendrán todos los trabajadores?
11	DIMENSION 11 La entidad recibe pleno apoyo de la Alta Dirección para el logro de sus objetivos y metas	x		x		x		
12	DIMENSION 12 La dependencia informa periódicamente a los servidores, de los resultados institucionales obtenidos	x		x		X		¿Esta información la tendrán todos los trabajadores?
13	DIMENSION 13 Los recursos económicos, logísticos y humanos asignados a la dependencia son suficientes		x	x		x		¿Esta información la tendrán los trabajadores?
14	DIMENSION 14 La dependencia invierte en el capital humano a través de las capacitaciones	x		x		x		
15	DIMENSION 15 Los mecanismos utilizados para la comunicación interna son efectivos y eficaces	x		x		x		
16	DIMENSION 16 Los mecanismos utilizados para la comunicación externa son efectivos y eficaces	x		x		x		
17	DIMENSION 17 Las prácticas de comunicación dentro de la entidad y fuera de ella favorecen la mejora permanente de los productos y servicios que se brindan	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente **OBSERVACIONES** 1. La redacción de algunos ítems podría mejorar para responder acorde a las alternativas del liker, algunas dan mas opción a una respuesta de SI, NO.

2. La información que se solicita en algunos de los ítem podría no ser accesible a todos los trabajadores, sobre todo a aquellos que no tienen cargos directivos.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg RUTH SARA ARROYO AGUILAR. DNI: 07064653

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública, estudios de Maestría en Docencia e Investigación en Salud.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

21 de Octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

Anexo 5 INSTRUMENTO VALIDADO

ENCUESTA DE OPINIÓN

<p>22/12/21 16:41 Cuestionario</p> <h3>Cuestionario</h3> <p>Es muy grato saludarle y presentarme ante usted; soy la Lic. Lily Angelita Cortez Yacila, con DNI N°08673324, teléfono celular número 996258891. La presente encuesta busca recopilar información para la investigación denominada "Capacitación y gestión institucional de una dependencia del Ministerio de Salud, 2021" que tiene fines estrictamente académicos, y contribuirá a generar evidencias que permitan vincular la capacitación a la mejora de la gestión de la DIGESA. Esta encuesta es anónima, y garantizamos completa y absoluta discreción de los resultados. Solicito su contribución en el llenado de la misma, con honestidad y responsabilidad.</p> <p>Agradecemos su colaboración.</p> <p>*Obligatorio</p> <p>Datos Generales</p> <p>1. ¿En qué rango de edad se encuentra? *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Menos de 25 <input type="radio"/> De 25 a 35 <input type="radio"/> De 36 a 45 <input type="radio"/> De 46 a 55 <input type="radio"/> De 56 a 65 <input type="radio"/> Más de 65</p> <p>2. Sexo *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/> Masculino</p>	<p>22/12/21 16:41 Cuestionario</p> <p>3. Marque el máximo nivel de instrucción alcanzado *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Secundaria completa <input type="radio"/> Superior técnica <input type="radio"/> Superior Universitaria <input type="radio"/> Maestría <input type="radio"/> Doctorado</p> <p>4. Cargo o Puesto laboral *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Directivo designado <input type="radio"/> Directivo encargado <input type="radio"/> Asesor <input type="radio"/> Equipo técnico <input type="radio"/> Técnico Administrativo <input type="radio"/> Otro _____</p> <p>5. Condición laboral *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Nombrado o contratado DL 276 <input type="radio"/> CAS a plazo indeterminado <input type="radio"/> CAS COVID <input type="radio"/> DL 728 <input type="radio"/> Servicios de terceros</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

61 8704

<p>22/12/21 16:41 Cuestionario</p> <p>6. Tiempo de trabajo en su actual puesto laboral *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Menos de 4 meses <input type="radio"/> 4 meses <input type="radio"/> Más de 4 meses</p> <p>7. Ha recibido capacitaciones programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de su institución, en los últimos dos años? *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"><p><small>Instrucciones: Lea detenidamente el enunciado formulado y responda con sinceridad, marcando la alternativa que más se aproxima a su percepción. Marque UNA SÓLA ALTERNATIVA.</small></p></div> <p>8. En el desarrollo de las capacitaciones se utiliza las siguientes actividades de aprendizaje: *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Presentación de experiencias previas en el puesto laboral <input type="radio"/> Ejemplos de situaciones propias del trabajo <input type="radio"/> Reflexión del propio desempeño <input type="radio"/> Ninguna</p>	<p>22/12/21 16:41 Cuestionario</p> <p>9. El desarrollo de las capacitaciones cubre las necesidades y expectativas de los participantes *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Cubre necesidades y expectativas laborales <input type="radio"/> Cubre necesidades y expectativas profesionales <input type="radio"/> Cubre necesidades y expectativas personales <input type="radio"/> No cubre necesidades y expectativas</p> <p>10. Respecto al momento en que Usted recibió las capacitaciones, marque el enunciado que más se aproxima a su realidad: *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Cuando tuve la necesidad de capacitación <input type="radio"/> Cuando me encargaron una tarea nueva <input type="radio"/> Cuando se presentaron fallas en mi trabajo <input type="radio"/> En cualquier momento</p> <p>11. ¿Cuántas capacitaciones con una duración mayor a 16 horas (01 crédito) ha recibido en el último año? *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> 3 o más <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> Ninguna</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<https://docs.google.com/forms/d/1gpaA5mH4HmJ8q0BYEY8BgoLNuIFNqY77-A3mIQMed8>3/11

<https://docs.google.com/forms/d/1gpaA5mH4HmJ8q0BYEY8BgoLNuIFNqY77-A3mIQMed8>4/11

12. Las capacitaciones que Usted recibió se relacionan a los siguientes temas: *

Marca solo un óvalo.

- Relacionados a mi desempeño laboral
 Relacionadas a la organización interna de mi entidad
 Temas generales de gestión
 Otros temas

13. En las capacitaciones recibidas le solicitaron un trabajo aplicativo formulado en base a su experiencia laboral en la DIGESA. *

Marca solo un óvalo.

- En todas las capacitaciones me solicitaron un trabajo aplicativo
 Me solicitaron un trabajo aplicativo, pero no estubo basados en mi experiencia laboral
 Sólo en algunas capacitaciones solicitaron trabajo aplicativo
 En ninguna capacitación solicitaron trabajo aplicativo

14. Culminada la capacitación, se produce una transferencia que consiste en la socialización de contenidos, demostraciones o materiales recibidos, a otros miembros del equipo laboral. Al respecto, marque la alternativa que más de aproxima a su realidad: *

Marca solo un óvalo.

- Frecuentemente he socializado los contenidos y el material recibido en las capacitaciones, con el equipo de trabajo.
 En algunas oportunidades he realizado la socialización de contenidos y material de las capacitaciones, con el equipo de trabajo.
 Ocasionalmente he realizado la socialización de contenidos y material a algunos compañeros de trabajo.
 No he realizado socialización

15. La aplicación en el campo laboral, de lo recibido en la capacitación, está referida a presentar una propuesta de mejora, proponer una norma o mejorar los procedimientos que se realizan en el trabajo, a partir de lo aprendido. Al respecto marque la alternativa que más de acerca a su realidad: *

Marca solo un óvalo.

- Frecuentemente realizo aplicación de lo aprendido en mi puesto laboral
 En algunos casos he logrado aplicar lo aprendido
 No puedo aplicar lo aprendido porque no tengo las herramientas para hacerlo
 No aplico lo aprendido

16. El costo promedio de una actividad educativa, sea ésta en el marco de los PDP asciende aproximadamente a: *

Marca solo un óvalo.

- Más de 700 soles
 Entre 400 y 700 soles
 Menos de 400 soles
 No lo sé

Escala

Instrucciones: Lea detenidamente el enunciado formulado y responda con franqueza, Marque una alternativa del 1 al 4, teniendo en cuenta que el 1 corresponde a TOTAL DESACUERDO y 4 corresponde a TOTAL ACUERDO.

17. El servicio brindado por la DIGESA genera bienestar al usuario y a la población que recibe los servicios. *

Marca solo un óvalo.

- 1 2 3 4
 Total desacuerdo Total acuerdo

18. La historia de la DIGESA favorece la generación de bienestar al usuario y a la población que recibe los servicios. *

Marca solo un óvalo.

- 1 2 3 4
 Total desacuerdo Total acuerdo

19. En la DIGESA se hace lo necesario para ejecutar adecuada y oportunamente el presupuesto asignado para el cumplimiento de las actividades previstas en el POI. *

Marca solo un óvalo.

- 1 2 3 4
 Total desacuerdo Total acuerdo

20. Los productos y servicios que se brindan al usuario y a la población, se encuentran bien definidos y son conocidos por los trabajadores. *

Marca solo un óvalo.

- 1 2 3 4
 Total desacuerdo Total acuerdo

21. La DIGESA cuenta con organizaciones que contribuyen o complementan los servicios que se brindan al usuario y a la población. *

Marca solo un óvalo.

- 1 2 3 4
 Total desacuerdo Total acuerdo

22. La DIGESA tiene caracterizado a los diferentes públicos que se atienden de manera diferenciada. *

Marca solo un óvalo.

- 1 2 3 4
 Total desacuerdo Total acuerdo

23. Es muy probable que los usuarios externos de DIGESA se encuentren satisfechos con los servicios y productos que reciben. *

Marca solo un óvalo.

- 1 2 3 4
 Total desacuerdo Total acuerdo

24. Es probable que las instituciones que reciben los productos y servicios de DIGESA se encuentren satisfechas. *

Marca solo un óvalo.

- 1 2 3 4
 Total desacuerdo Total acuerdo

25. La DIGESA ejerce la rectoría en la gestión de las relaciones con organizaciones vinculadas al servicio que brinda. *

Marca solo un óvalo.

- 1 2 3 4
 Total desacuerdo Total acuerdo

26. En DIGESA se hace lo necesario para realizar adecuada y oportunamente las actividades programadas en el POI. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	
Total desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total acuerdo

27. DIGESA recibe pleno apoyo de la Alta Dirección del MINSA para el logro de sus objetivos y metas. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	
Total desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total acuerdo

28. DIGESA cuenta con mecanismos para informar periódicamente a los servidores, de los resultados institucionales obtenidos. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	
Total desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total acuerdo

29. Los recursos económicos, logísticos y humanos asignados a DIGESA son suficientes para cumplir con lo planificado. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	
Total desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total acuerdo

30. DIGESA invierte en el capital humano a través de capacitaciones a sus trabajadores. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	
Total desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total acuerdo

31. Los mecanismos utilizados para la comunicación interna (directivos, y servidores) son efectivos y eficaces. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	
Total desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total acuerdo

32. Los mecanismos utilizados para la comunicación externa (La dependencia y los usuarios e instituciones afines) son efectivos y eficaces. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	
Total desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total acuerdo

33. Las prácticas de comunicación dentro de la entidad y fuera de ella favorecen la mejora continua de los productos y servicios que se brindan. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	
Total desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total acuerdo

¡Muchas gracias!

Por favor no olvidar enviar un mensaje al 996258891 o un correo a lectura@minsa.gob.pe confirmando que su formulario ha sido enviado.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

Anexo 6 CARTA DE PRESENTACIÓN EN LA DEPENDENCIA DEL MINSA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 30 de noviembre de 2021

Carta P. 939-2021-UCV-EPG-SP

DOCTORA
CARMEN ELIZABETH CRUZ GAMBOA
DIRECTORA GENERAL DE SALUD AMBIENTAL E INOCUIDAD ALIMENTARIA (DIGESA)
MINISTERIO DE SALUD

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CORTEZ YACILA, LILY ANGELITA; identificado(a) con DNI/CE N° 08673324 y código de matrícula N° 7002550119; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**CAPACITACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN UNA DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DE SALUD
- 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe