



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión de la capacitación y desempeño laboral de una  
dependencia administrativa de un instituto del sector  
defensa, Lima, 2022**

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Dávila Valdivia, Marco Emilio (orcid.org/0000-0002-3067-8467)

**ASESOR:**

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

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

### **Agradecimiento**

agradecer a la entidad donde laboro por permitirme realizar esta investigación y por proporcionarme toda la información y ayuda necesaria. Gracias también a la Universidad Cesar Vallejo, por hacer del programa de posgrado una experiencia sorprendente y valiosa

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de análisis	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIA	31
ANEXOS	38

## Índice de tablas

Pág.

Tabla 1	Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable gestión de la capacitación	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 2	Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable desempeño laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 3	Prueba de correlación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 4	Prueba de correlación entre la dimensión el diagnóstico de necesidades de capacitación y el desempeño laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 5	Prueba de correlación entre la dimensión planificación de la capacitación y el desempeño laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 6	Prueba de correlación entre la dimensión programas de capacitación y el desempeño laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 7	Significancia y correlación entre la dimensión evaluación de resultados de capacitación y el desempeño laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Reforma y modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por el personal de defensa. La muestra estuvo conformada por los 50 oficiales. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable gestión de capacitación estuvo compuesta por 20 ítems y el cuestionario para medir la variable desempeño laboral se utilizó un cuestionario con 20 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la relación existente entre las variables gestión de capacitación y desempeño laboral es moderada determinada por rho de Spearman = 0.655 y es significativa dado que el valor p calculado es 0.000.

**Palabras clave:** gestión de capacitación, desempeño laboral, eficiencia

## **Abstract**

This thesis was framed in the line of research Reform and modernization of the State. The objective of the research was the relationship between training management and job performance in an administrative unit of an institute in the defense sector, Lima, 2021. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. . The population was made up of defense personnel. The sample consisted of the 50 officers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the training management variable was made up of 20 items and the questionnaire to measure the work performance variable used a questionnaire with 20 items. SPSS version 25 statistical software was used to process the data. The results of the investigation determined that the relationship between the variables training management and work performance is moderate, determined by Spearman's rho = 0.655 and is significant given that the calculated p value is 0.000.

**Keywords:** training management, job performance, efficiency

## I. INTRODUCCIÓN

El talento humano constituye un factor primordial en la gestión eficiente de las organizaciones en el mundo. En ese sentido los diferentes gobiernos cada vez destinan mayores presupuestos para invertir en mejorar la performance de sus trabajadores mediante la capacitación. No obstante, aun en muchos países ha pasado a segundo plano, generando efectos poco deseables en los resultados de la gestión institucional (Attadia Galli et al., 2019). En el contexto de la pandemia se hizo mucho más evidente esta necesidad de capacitación, pues los trabajadores de todas las instituciones en el mundo vivenciaron la necesidad de poseer otras competencias acorde con las nuevas formas de realizar sus labores, y de ese modo alcanzar mejores índices de desarrollo y crecimiento profesional, el efecto en las organización se evidencia en el logro de objetivos institucionales, por tanto, la capacitación constituye un componentes esencial en el planeamiento estratégico (Hernández, 2020).

La gestión de la capacitación parte de determinar las necesidades de la organización para mantenerse competitiva en un mundo empresarial cambiante y dinámico (Bhawna et al., 2019) por tanto, requiere de talento humano capacitado y competente, para lo cual despliega acciones orientadas a mejorar conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes en su personal, puesto que son los trabajadores con su trabajo quienes realizan los procesos productivos y servicios de la organización, que conducen a lograr las metas institucionales (Asgarova, 2019).

De modo que en diferentes países del mundo puede apreciarse el impulso al talento humano mediante la gestión de la capacitación, encontrándose China liderando el ranking de empresas con predominio en la actualización y capacitación de personal (Economista América, 2019). De igual modo, en Norteamérica y Europa se aprecia la misma tendencia, una de sus más grandes preocupaciones es mejorar las competencias de su personal como manifiestan el 80% de los responsables del talento humano (Tikhonov, 2020).

El desarrollo de competencias en tecnologías de capacitación es indispensable en todos los países, en Sudamérica, en algunos países va cobrando mayor relevancia las acciones para fortalecer estas competencias en el personal (Sungsup et al., 2019) no obstante muchos de ellos deben sortear diversas

contingencias como las limitaciones en disponer del equipamiento necesario para desarrollar o aplicar nuevos conocimientos, lo que denota una falta de importancia a la capacitación o falta de presupuesto que imposibilita implementar acciones de capacitación (Elliott, 2020).

En Chile, la incapacidad que reportan los trabajadores en cuanto a las escasas oportunidades de capacitación difiere de los reportes de las entidades que indican ofrecer diversos programas de capacitación para los trabajadores (Mamofokeng et al., 2018). También se reportaron que las acciones de capacitación van dirigidas solo a una porción reducida de los trabajadores, y otro tanto de empresas realizan capacitaciones en razón de cumplir con las exigencias del gobierno en torno a seguridad y salud en el trabajo; y un número reducido de entidades, por mejorar el clima laboral y mejorar la productividad del trabajador (Eberhard et al., 2017).

El gobierno peruano promulgó una ley llamada Ley del Servicio Civil, que creó Servir: la Autoridad Nacional del Servicio Civil (D.L. 1023, 2018). Esta ley se implementó con el fin de mejorar la gestión de los recursos humanos en el sector público. Hay varios factores que han contribuido a la mala gestión del personal del sector público, como los problemas sociales y políticos, y la mala economía (Rivera et al., 2021). La reforma y modernización de la gestión pública tiene como propósito, entre otros, fortalecer la gestión de los recursos humanos mediante un régimen único y la implementación de organismo públicos eficientes y eficaces que velen por el desarrollo del talento humano (Ley N° 30057, 2013).

La gestión de la capacitación es proceso que redundará en ventajas para toda administración pública, los buenos resultados muestran que colocan a trabajadores y entidades en una posición de ganar-ganar. Sin embargo, en el Perú, aun se encuentra en un proceso de implementación, aunque en algunos casos, se le ha restado la debida importancia. Paulatinamente, se vienen realizando acciones para que el servidor público mejore sus competencias profesionales dado que el trabajo que realiza cada miembro de una entidad es el motor del proceso productivo de bienes y servicios, y de la creación de un clima laboral de compromiso, responsabilidad e identificación con la entidad de la cual se siente parte (Vincent, 2020).

El Ejército del Perú es un órgano de ejecución del Ministerio de Defensa, como tal, es parte de la gestión pública, y no es ajena a la problemática mencionada. Es así que la investigación se desarrollará en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa donde se ha encontrado una problemática que involucra la gestión de la capacitación y su relación con el desempeño laboral. En la administración de los oficiales del Ejército, es su preocupación disponer de conocimiento respecto de las variables con el propósito de contribuir en la toma de decisiones de las autoridades correspondientes para diseñar estrategias de capacitación para sus administrados de modo que su desempeño redunde en lograr los objetivos institucionales.

En ese sentido se formula la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021? Los problemas específicos se plantearon en función a las dimensiones de la variable, como se indica a continuación: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones Diagnóstico de necesidades de capacitación; la Planificación de capacitación; el Programa de capacitación y la Evaluación del proceso de capacitación; y, el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021?

El trabajo se justifica de forma teórica, porque permitirá el análisis de problema de investigación a través de la revisión de trabajos previos realizados sobre teorías y modelos similares, conocimiento que permitirá la interpretación y comprensión de las variables y dimensiones, así como del trabajo en su totalidad. Justificación práctica, Este estudio tiene como objetivo determinar si la gestión de la capacitación tiene relación con el desempeño laboral del personal en las filiales estatales, ya que se necesita encontrar un equilibrio dentro de la agencia para lograr la eficiencia y eficacia en la organización. Justificación metodológica, Este estudio es metodológicamente importante porque permitió un diagnóstico contextual de la relación entre la formación empresarial y la percepción del desempeño laboral. entrenamiento y rendimiento

Asimismo, se formuló el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021. Los objetivos

específicos se plantearon en función a las dimensiones de la variable, como se indica a continuación: Determinar la relación entre el Diagnóstico de necesidades de capacitación; la Planificación de capacitación; el Programa de capacitación y la Evaluación del proceso de capacitación; y, el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021.

Las inferencias que se enunciaron fueron: a nivel general: La gestión de la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021. A nivel específico se enunciaron las hipótesis en función a las dimensiones de la variable, como se indica a continuación: el Diagnóstico de necesidades de capacitación; la Planificación de capacitación; el Programa de capacitación y la Evaluación del proceso de capacitación; se relacionan con el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional se ha incluido el trabajo realizado por Gadi y Lauko (2019) en Nigeria, los autores determinaron la incidencia de la capacitación laboral sobre el desempeño de los trabajadores de una entidad politécnica federal de Kaura-Namoda. Mediante un diseño no experimental, explicativo, realizado en 203 trabajadores, se aplicaron dos cuestionarios estructurados para recoger la incapacitación. Los datos procesados mostraron que un mayor porcentaje de los empleados realizan capacitación constante por su cuenta es decir 80%, y respecto a su desempeño laboral es de un nivel regular, y esto se debe al poco incentivo que brinda la entidad.

En tanto, Alava y Gómez (2016) estudiaron el efecto de la capacitación en el desempeño laboral en 142 colaboradores de una institución pública, los datos se recogieron mediante un cuestionario, determinando que la capacitación es un subsistema de la gestión del personal que influye en el logro de competencias de los trabajadores, donde alrededor del 75% alcanzaron las competencias profesionales regulares, dando a conocer que es de suma urgencia mejorar los programas de inducción, como también contar con un perfil para cada puesto y el diseño de un plan de capacitación específico, puesto que la falta de capacitación tiene un efecto negativo en el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, la investigación realizada por Báez (2015) determinó la influencia de la capacitación sobre el rendimiento de los trabajadores de una entidad pública. El estudio se realizó en la ruta cuantitativa, siguiendo un diseño no experimental, transeccional. Los datos se recabaron mediante dos cuestionarios en 15 colaboradores. Los resultados demostraron que la gestión de los procesos de capacitación y capacitación realizados por la entidad tuvieron una influencia positiva en los trabajadores quienes incrementaron sus conocimientos y aplicaron en sus labores diarias.

Rodríguez (2015) en su trabajo propone la implementación de programas de formación ejecutiva para potenciar las habilidades profesionales de los colaboradores y con ello su desempeño. Tras la formación, se refleja la relación positiva entre la gestión de la formación y el desarrollo de carrera de los empleados,

dotando a los empleados de mejores habilidades para afrontar nuevos retos y tomar mejores decisiones.

De igual modo, Asfaw et al. (2015) estudiaron los efectos de la gestión de la capacitación sobre las capacidades, destrezas y habilidades de los trabajadores siguiendo un diseño no experimental, se midió el nivel de eficacia del personal de una entidad en Etiopía, mediante la aplicación de un cuestionario en los 94 colaboradores. Concluyeron que la gestión de la capacitación realizada tuvo un efecto positivo en las competencias profesionales de los trabajadores, que se evidencia de forma significativa, en su desempeño.

En ese sentido, Estrella y Peralta (2015) desarrollaron un programa de formación para administradores de entidades del sector educación pública. El estudio tuvo un diseño explicativo y fue realizado entre 326 trabajadores, con datos recolectados a través de un cuestionario. El análisis de los datos muestra la importancia de la formación para potenciar las capacidades y habilidades de los trabajadores, por lo que es un factor decisivo en la gestión pública.

A nivel nacional, Zevallos (2021) cuya finalidad fue mostrar la correlación entre la capacitación laboral y las habilidades laborales. La encuesta incluyó a 86 funcionarios encuestados y fue básica, no experimental, transversal, cuantitativa y correlacional. Los resultados mostraron que la correlación entre capacitación laboral y habilidades laborales es rho 0.981.

Por otra parte, el estudio de Bobadilla (2019) identificó el impacto de la capacitación en el desempeño de los empleados en las entidades públicas de Lima. El estudio fue de diseño básico, explicativo, se encuestó a 60 ejecutivos, se recolectaron datos a través de un cuestionario y el análisis concluyó que la actividad de capacitación tuvo impacto positivo en el desempeño de los colaboradores, con un coeficiente de Nagelk de 0.158.

En su indagación de Baldini (2018) realizó un estudio no experimental de corte transversal en la Universidad Nacional de Tumbes, indagando sobre la formación para el desempeño en el trabajo de los administradores nombrados en 2016. De los encuestados, 130 eran administradores originales de la Universidad. La herramienta utilizada para la toma de decisiones fue un cuestionario, que abordó

conocimientos, formación y valores entre los participantes. El 46,9% de los encuestados indicó que hubo una alta ocurrencia de capacitación en el desempeño en el trabajo.

En cuanto a la fundamentación, se consideraron la teoría neoclásica que según Ortiz y Domínguez (2019) que una organización existe en función de sus metas y resultados alcanzables. Se basa en una planificación just-in-time de tal forma que cuando se realiza la capacitación o capacitación del personal debe ir encaminada a incrementar los resultados organizacionales. La escuela de pensamiento neoclásica se encarga de identificar conceptos básicos y principios fundamentales dentro de una organización, como la racionalización del trabajo, la departamentalización empresarial y las estructuras lineales. En lugar de tratar de luchar contra estos conceptos, la escuela neoclásica continúa estudiándolos, mejorándolos al encontrar otras técnicas que los administradores han desarrollado desde principios del siglo XX. La escuela de pensamiento floreció entre 1930 y 1984 (el final de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial), y todavía se considera activa en la actualidad. En los últimos años, la economía ha mostrado muchos aspectos nuevos que deben ser examinados, y que las nuevas empresas deben empezar a tener en cuenta. Estas empresas ahora deben expandirse en diferentes direcciones en lugar de centrarse únicamente en la eficiencia. Junto con la reducción de mano de obra en el proceso de producción, esto debe indicar un enfoque diferente para estas empresas. La teoría taylorista plantea que los patrones tienen que saber que una persona bien formada y trabajador bien informado es sinónimo de ventaja comercial. Taylor apoya la visión científica de que los gobiernos harán cambios significativos en la forma habitual de trabajar en esos años (López, 2020).

En su definición de las variables de gestión de la capacitación, según Parra y Rodríguez (2016) describen que es una estrategia que mejora lenta y sostenidamente las habilidades y conocimientos básicos de los empleados, haciéndolos más competitivos y eficientes en su trabajo actual. Según Alharthy y Marni (2020). Capacitar a los trabajadores les ayuda a mejorar su desempeño regularmente, aumentando la productividad. Debido a que los trabajadores pueden

adquirir nuevas habilidades a través de la capacitación, están bien preparados para responder de manera efectiva a los cambios ambientales.

Cota y Rivera (2016) consideran que los trabajadores aprenden nuevas habilidades y comportamientos cuando reciben capacitación del gobierno. Cota y Rivera (2016) opinan que capacitar a los trabajadores mejora su desempeño. Los trabajadores aprenden conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para desempeñarse bien en el entorno laboral, según Morell y Estévez (2018). La herramienta se utiliza cuando las condiciones están evolucionando y puede ayudar a los trabajadores a mejorar su desempeño.

Asimismo, Mulang (2015) La capacitación es importante porque permite a los trabajadores realizar su trabajo de manera efectiva al ampliar las habilidades y el conocimiento. Los recursos humanos son una parte importante de una organización y es absolutamente necesario que una organización capacite a las personas que componen la fuerza laboral, ya que es una parte importante de la organización. Los programas de capacitación impactan positivamente en los trabajadores y las organizaciones (Sendawula et al. (2018).

Sulaimán et al. cree que la formación de los empleados es crucial para que una organización logre sus objetivos. Los cambios en el lugar de trabajo estarán influenciados por el conocimiento que adquieran los empleados. Este conocimiento mejorará el desempeño de la organización. Huang Rou (2019), explicó que la capacitación es una gran inversión en el conocimiento y las habilidades de los empleados, ayudándolos a alcanzar los objetivos de la empresa. Esta formación debe ser continua. Cuando los empleados están contentos con la formación que han recibido, su actitud en el trabajo mejora. Una buena capacitación laboral también puede afectar su desempeño en el trabajo.

En cuanto a la dimensión de las variables, considerando lo establecido por Abarca (2016), que muestra que el desarrollo del proceso formativo requiere de cuatro factores, dimensión diagnóstico de las necesidades de capacitación, que es el momento en el que se consideran todos los factores de las necesidades formativas de las organizaciones y trabajadores, lo que ayuda a mejorar el desempeño de las funciones en el entorno actual bastante complejo. Abarca (2016)

sugiere que después de identificar todas las necesidades de un entorno, la empresa puede determinar qué habilidades y competencias se necesitan. El diagnóstico de las necesidades de formación es fundamental para orientar el trabajo de la organización y elaborar a partir de ella los planes de formación. Esto es para lograr los objetivos de toda la organización. Las evaluaciones de las necesidades de capacitación son especialmente necesarias en el entorno cambiante actual, cuando las nuevas tecnologías y las prácticas laborales flexibles se vuelven comunes y conducen a cambios en las habilidades requeridas por los empleados.

Según la dimensión de los programas de formación de Abarca (2016), los programas de formación y desarrollo son actividades educativas dentro de una organización que tienen como objetivo mejorar el desempeño laboral individual o en equipo. Los programas de capacitación pueden mejorar el conocimiento y las habilidades de los trabajadores, así como aumentar la motivación para desempeñarse mejor en su trabajo. Estos programas se pueden crear junto con un sistema de gestión del aprendizaje para el desarrollo a largo plazo, o se pueden utilizar de forma independiente. Las prácticas típicas de capacitación incluyen orientación, estudios de casos, conferencias, juegos de roles y capacitación basada en computadora (incluido el aprendizaje electrónico).

Dimensión planificación de capacitación, el proceso de capacitación incluye tres etapas: planificación, implementación y evaluación. La etapa de planificación incluye quién recibirá la capacitación, cuánto durará la capacitación y quién la impartirá. La dimensión de implementación es donde se establece cada estrategia a utilizar en el desarrollo de una actividad, y de donde provendrá el dinero que estará apoyando la capacitación. La dimensión de evaluación es donde se monitorean y evalúan los resultados de la capacitación, incluido qué tan bien fue el proceso, qué resultados se lograron en relación con lo que se esperaba y qué mejoras se podrían realizar en futuras capacitaciones (Khan y Abdullah, 2019).

Como base para las variables de desempeño laboral, considere lo siguiente: La teoría del establecimiento de metas de Locke (1969) Reconocer el papel motivador central de la intención del sujeto mientras realiza la tarea. Las metas u objetivos que persiguen los sujetos al realizar las tareas determinarán el nivel de esfuerzo que emplean en la realización de las tareas. El modelo intenta

explicar el impacto de estas metas en el desempeño. La meta determina la dirección de la conducta del sujeto y contribuye a la función motivacional del esfuerzo.

Vroom introdujo tres versiones de la teoría de la expectativa: valor esperado, rendimiento-recompensa y relación esfuerzo-rendimiento. La expectativa de que el comportamiento de uno producirá un resultado específico es la base de estas versiones. La relación rendimiento-recompensa es la probabilidad de que alguien piense que obtendrá el resultado deseado en función de su rendimiento, y la relación esfuerzo-rendimiento es la probabilidad de que alguien se esfuerce en función del atractivo del resultado potencial. Las metas y necesidades de un individuo se consideran cuando evalúan una recompensa en el trabajo. La valencia o el atractivo de la recompensa es el nivel de importancia que la persona cree que le dará al resultado o la recompensa.

Para la definición de las variables de desempeño laboral, se consideró a Palma et al. (2014) sugirieron que el desempeño laboral de un individuo se mide por la medida en que realiza las funciones y tareas asignadas por su empleador. Los empleados deben ser capaces de cumplir con las directrices y los requisitos de la empresa para poder desempeñarse bien en el trabajo. El desempeño laboral es el desempeño combinado de un empleado en términos de productividad, creatividad, interacción con colegas y otras características medibles. El desempeño de cada tarea individual también se conoce como desempeño laboral. Bermúdez y Bravo (2016) confirman que el desempeño laboral es una parte integral del logro de los objetivos establecidos de una empresa, incluidos los aspectos negativos y positivos del desempeño laboral.

El rendimiento es el motor que hace avanzar a una organización, según Bienkowska y Tworek (2020). El desempeño se mide por la capacidad de una persona en su trabajo y su contribución a la organización en su conjunto. Liu (2018) explica que estas acciones o comportamientos que exhiben los empleados en relación con las metas organizacionales pueden medirse por la competencia de cada empleado y su nivel de involucramiento dentro de la empresa.

Ratnasari et al. (2019) señalan que el desempeño es vital para cualquier organización y, por lo tanto, debe centrarse específicamente en los procesos de gestión de recursos humanos. Las revisiones de desempeño benefician tanto a la empresa como al empleado al garantizar que se logren los objetivos de la empresa, lo que mejora la satisfacción del trabajador. Leitao et al. (2019) también señalan que el desempeño debe ser de naturaleza clínica, lo que significa que las revisiones de desempeño deben ayudar a cumplir la misión de mejorar el aprendizaje y el desarrollo, utilizando métodos y técnicas científicas, siendo objetivas y profundas.

En cuanto a las dimensiones de las variables de desempeño laboral, Chiavenato (2018) considera que los factores importantes para medir el desempeño del trabajador son: dimensión cumplimiento de objetivos y tarea, incluyendo la evaluación del nivel de logro de la meta, la asignación cuantitativa y cualitativa y planificación, dimensión cooperación y el trabajo en equipo, que es el grado en que los trabajadores pueden llevar los intereses o entidades de la empresa a objetivos determinados por ellos mismos: interés, demostrar cooperación con los colegas para crear condiciones de trabajo adecuadas, dimensión disciplina laboral. , incluida la medición del uso efectivo de las horas de trabajo, la decisión de seguir las reglas, el comportamiento adecuado y la puntualidad. Finalmente, dimensión la superación personal, que se refiere a las actitudes de los trabajadores sobre las oportunidades y limitaciones que tienen en el desempeño de sus funciones, midiendo las acciones realizadas para buscar mejorar y optimizar sus resultados en el lugar de trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo

La indagación realizada estuvo comprendida en los estudios de tipo básico se caracteriza por conformar una colección de conocimientos que buscar generar nuevas teorías en base a las existentes o actualizarlas (Hernández et al., 2014).

Este estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo considerando que el propósito es realizar mediciones a partir de los datos recogidos, contrastar hipótesis con el apoyo de herramientas estadísticas (Ñaupás, 2014).

##### 3.1.2. Diseño

Así también, se estructuró de acuerdo con el diseño **no** experimental, de corte transversal, correlacional, donde el investigador no manipula las variables, los instrumentos se aplicaron en la muestra en un momento determinado y se procuró comprobar la relación entre las variables (Hernández et al., 2014).

En cuanto al método utilizado, es hipotético – deductivo según Hernández et al. (2014) se realizan inferencias que serán contrastadas estadísticamente para arribar a conclusiones que permitan responder a las interrogantes planteadas sobre el hecho o fenómeno estudiado ().

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### V1. Gestión de la capacitación

###### ***Definición conceptual***

Respecto a la variable según Parra y Rodríguez (2016) se entiende como un conjunto de estrategias diseñadas con el propósito de fortalecer destrezas, habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para la óptima realización de las actividades laborales de los trabajadores. Las estrategias se deben implementar de forma progresiva y desarrollarse de manera permanente, de modo que se incrementen el logro de competencias en los trabajadores y sus niveles de eficiencia.

### **Definición operacional**

La gestión de la capacitación corresponde al tipo de variable cualitativa o categórica, con escala de medición ordinal estableciéndose tres niveles: Deficiente, Regular y Eficiente. La variable se mide mediante la aplicación de un instrumento de 20 ítems, con opciones de respuestas de cinco valores: desde (1) Totalmente en desacuerdo hasta (5) Totalmente de acuerdo.

## **V2. Desempeño laboral**

### **Definición conceptual**

Según Palmar et al. (2014) se refiere al desarrollo de las actividades ejecutadas por el personal de una organización que se expresa términos de eficiencia y eficacia en la ejecución de sus labores, en su nivel de adecuación a las normas y compromiso con la entidad; y su contribución en el logro de los objetivos institucionales

### **Definición operacional**

El desempeño laboral corresponde al tipo de variable cualitativa o categórica, con escala de medición ordinal estableciéndose tres niveles: Deficiente, Regular y Eficiente. La variable se mide mediante la aplicación de un instrumento de 20 ítems, con opciones de respuestas de cinco valores: desde (1) Muy bajo hasta (5) Muy alto.

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

### **3.3.1. Población**

La población es entendida como un conjunto de elementos que presentan características similares, sobre la cual pueden realizarse investigaciones en un contexto y tiempo determinado (Guillén y Valderrama, 2013). Este estudio se ha desarrollado en 50 oficiales de la dependencia administrativa de los departamentos de infantería, caballería, artillería, ingeniería y comunicaciones.

### **3.3.2. Muestra**

La muestra es un subconjunto de la población que posee características similares y representativas de la población para realizar las pruebas necesarias para generalizar los resultados (Majid, 2018). En el estudio se determinó una muestra conformada por 50 oficiales, es decir una muestra no probabilística, censal.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo consiste en el proceso que se sigue para determinar el tamaño muestral para ser estudiado (Rahi, 2017). La investigación aplicó el muestreo no probabilístico, de tipo censal, el cual considera a la totalidad de la población.

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

### **3.4.1. Técnica**

En cuanto a la técnica de medición de variables se utilizó encuestas y observaciones, que según Hernández y Mendoza (2018) es una técnica basada en preguntas que utiliza cuestionarios para un número considerable de personas, realizando preguntas de manera presencial por teléfono o correo, lo que permite que las características de la encuesta, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, estilo de vida y calidad de vida, ocupación, condiciones culturales, etc. dentro de una comunidad específica.

### **3.4.2. Instrumentos**

Respecto a los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios. Según Hernández et al. (2014) un cuestionario consiste en una agrupación de ítems diseñados para medir las variables y dimensiones. Para medir la variable gestión de la capacitación se aplicó el cuestionario validado por Ospina et al. (2003), quienes diseñaron 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones. Asimismo, en la variable desempeño laboral se empleó el cuestionario validado por Chiavenato (2018) conformado por 20 ítem divididos en sus dimensiones (Véase anexo 3: Instrumentos).

### **3.4.3. Validez**

Una prueba que permite conocer que un instrumento mide para qué fue diseñado es la validez (Sánchez et al., 2018). Los cuestionarios aplicados en este estudio estarán sujetos a la validez de contenido, la cual fue determinado por el criterio de expertos del dominio relacionado con las variables (Ver Anexo 4).

#### **3.4.4. Confiabilidad**

Otra prueba que permite determinar la aplicabilidad de los cuestionarios es la confiabilidad mediante la cual se establece el nivel de confianza en que el instrumento obtendrá respuestas similares cuando se aplica en poblaciones semejantes. En el presente estudio se evaluaron los ítems mediante criterios de pertinencia, claridad y relevancia obteniendo que ambos cuestionarios son confiables y puede procederse con su aplicación (Sánchez et al., 2018). Para la comprobación de la confiabilidad se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach en una prueba piloto resultando que ambos cuestionarios son confiables. (Ver Anexo 4).

#### **3.5. Procedimiento**

Para recoger la validez, solicite al administrador de la entidad que acceda a aplicar el cuestionario a los empleados de la entidad. Asimismo, informar sobre los encuestados y su relevancia requiere la libre colaboración de los empleados. La exclusión voluntaria de la recopilación se puede lograr de manera efectiva mediante el uso de Formularios de Google y enviarlos a los colaboradores que aceptan participar en el proceso. Asimismo, se creó una base de datos en excel para almacenar las respuestas a los cuestionarios para su posterior análisis respectivo.

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

Para demostrar los hallazgos del estudio, se utilizan tablas de frecuencia, tablas de porcentajes y gráficos de barras. Estos elementos ayudan a mostrar posibles relaciones y descripciones entre las variables en estudio. Ambas variables no son paramétricas y no requieren ninguna distribución específica o requisitos de prueba. La prueba de correlación Rho de Spearman se utiliza en escalas ordinales o cuando la población de interés es pequeña. El tamaño poblacional y la distribución de la variable deben ser considerados fundamentalmente, pero también son importantes cuando el tamaño muestral es menor (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto a la indagación, se tomaron las siguientes consideraciones éticas: consentimiento informado; asegurando que las personas participaran en el estudio propuesto ya que era consistente con sus sesgos, preferencias y valores. Era su propia voluntad, sabiendo lo suficiente como para tomar una decisión informada por

sí mismo. La participación es gratuita y los estudios de intervención individual son muy importantes. No solo está diseñado para proporcionar respuestas al cuestionario, sino también para implicar la comprensión de los encuestados. Nuevamente, se considerará la autenticidad de la incapacidad aportada de acuerdo con las normas APA y el reglamento de la Universidad Cesar Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Frecuencia y porcentajes de la gestión de la capacitación*

Niveles	V1. Gestión de la capacitación		D1. Diagnóstico de necesidades de capacitación		D2. Planificación de capacitación		D3. Programa de capacitación		D4. Evaluación de resultados de capacitación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	5	10.0%	1	2.0%	10	20.0%	4	8.0%	7	14.0%
Regular	16	32.0%	27	54.0%	31	62.0%	40	80.0%	32	64.0%
Eficiente	29	58.0%	22	44.0%	9	18.0%	6	12.0%	11	22.0%
Total	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%

*Nota. Resultados según encuesta realizada.*

Respecto al resultados en la Tabla 1 se visualizar que la variable gestión de la capacitación, Aproximadamente el 58 % de los empleados consideró que el nivel de gestión de la capacitación era bueno, mientras que el 32 % consideró que era regular y solo el 10 % consideró que era deficiente.

En cuanto a los resultados de los análisis descriptivos la dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación el 54.0% del personal, percibieron como nivel regular, el 44.0% consideró un nivel eficiente. En cuanto a la dimensión planificación de capacitación el 62.0% del personal perciben un nivel regular, y solo un 18.0% señala que está en un nivel eficiente. Respecto a la dimensión programa de capacitación el 80.0% del personal percibieron como nivel regular, mientras que el 12.0% un nivel eficiente y para finalizar la dimensión evaluación de resultados de capacitación el 64.0% considera un nivel regular, solo el 22% percibe un nivel eficiente.

**Tabla 2***Frecuencia y porcentajes de la variable desempeño laboral*

Niveles	V2. Desempeño laboral		D1. Cumplimiento de objetivos y tareas		D2. Cooperación y trabajo en equipo		D3. Disciplina laboral		D4. Superación personal	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	4	8.0%	3	6.0%	8	16.0%	8	16.0%	4	8.0%
Regular	29	58.0%	31	62.0%	31	62.0%	33	66.0%	35	70.0%
Eficiente	17	34.0%	16	32.0%	11	22.0%	9	18.0%	11	22.0%
Total	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%

*Nota. Resultados según encuesta realizada.*

Respecto al resultado la Tabla 2 señala los resultados de la variable desempeño laboral, Alrededor del 58% de los empleados piensa que el desempeño laboral es decente, mientras que el 34% piensa que es bueno y el 8% piensa que es deficiente. Los resultados de la pregunta de desempeño laboral muestran que los trabajadores sienten que se están desempeñando bien en sus puestos de trabajo.

En tanto la dimensión cumplimientos de los objetivos y tareas muestran que el 62% de los empleados considera que el nivel D1 es un nivel medio, mientras el 32% lo considera un nivel bueno. El nivel D2 muestra que el 62% de los empleados piensa que es un nivel regular la dimensión cooperación y trabajo en equipo, mientras que el 22% piensa que es un buen nivel.

La tercera dimensión, D3, indica que el 59% de los empleados cree que es un nivel medio, mientras que el 18% cree que es un nivel eficiente, el 66,0% de los trabajadores opina que la disciplina laboral se realiza en un nivel regular y el 16% opina que se realiza en un nivel deficiente. En la dimensión superación personal el 70% de los trabajadores piensa que se realiza a un nivel regular y el 22% piensa que se realiza a un nivel eficiente.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Contrastación de la hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral

**Tabla 3**

*Prueba de correlación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral*

			Variable gestión de la capacitación	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable gestión de la capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	,655**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,655**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

De acuerdo al análisis realizado, en la Tabla 3, se evidencia que existe relación entre las variables gestión de capacitación y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman es 0.655,  $p = 0.000$ , según Martínez y Campos (2015) el valor de correlación obtenido es positivamente alto.

### Contrastación de la primera hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el diagnóstico de necesidades de capacitación y el desempeño laboral

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el diagnóstico de necesidades de capacitación y el desempeño laboral

**Tabla 4**

*Prueba de correlación entre la dimensión el diagnóstico de necesidades de capacitación y el desempeño laboral*

			Dimensión diagnóstica de necesidades de capacitación	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión diagnóstica de necesidades de capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	,573**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,573**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

Respecto al resultado encontrado, en la Tabla 4, se presenta la relación entre la dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación con un coeficiente de Rho de Spearman es 0,573,  $p = 0,000$ . Según los valores de correlación de Martínez y Campos (2015) la relación es positiva y moderada.

## Contrastación de la segunda hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la planificación de la capacitación y el desempeño laboral

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la planificación de la capacitación y el desempeño laboral

**Tabla 5**

*Prueba de correlación entre la dimensión planificación de la capacitación y el desempeño laboral*

			Dimensión planificación de la capacitación	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión planificación de la capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,596**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,596**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

En cuanto al resultado hallado, en la Tabla 5, se observa la relación entre la dimensión planificación de la capacitación y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman es 0.596,  $p = 0.000$ , según Martínez y Campos (2015) la correlación es positiva moderada.

### Contrastación de la tercera hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre programas de capacitación y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre programas de capacitación y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021.

**Tabla 6**

*Prueba de correlación entre la dimensión programas de capacitación y el desempeño laboral*

			Dimensión programas de capacitación	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión programas de capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,484**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,484**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

Respecto al resultado encontrado en la Tabla 6, se percibe que existe relación entre la dimensión programación de capacitación y el desempeño laboral con el coeficiente de Rho de Spearman es 0.484,  $p = 0.000$ , según Martínez y Campos (2015) la relación es directa y significativa positiva moderada.

### Contrastación de la cuarta hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre evaluación de resultados de capacitación y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre evaluación de resultados de capacitación y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021.

**Tabla 7**

*Significancia y correlación entre la dimensión evaluación de resultados de capacitación y el desempeño laboral*

			Dimensión evaluación de resultados de capacitación	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión evaluación de resultados de capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,622**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,622**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

*Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25*

Respecto al resultado hallado, en la Tabla 9, se visualiza que existe relación entre la dimensión evaluación de resultados de capacitación y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman es 0.622,  $p = 0.000$ , según Martínez y Campos (2015) la relación es positiva moderada

## V. DISCUSIÓN

Las empresas de hoy entienden la necesidad de capacitar a sus empleados de manera más consistente, algunos con más frecuencia que otros, sin embargo, existe una comprensión creciente de esta necesidad y su impacto en la mejora de la empresa. El objetivo general obtenido en la encuesta fue determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral de una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021, para la correlación entre las variables de estudio el estadístico de Spearman fue de 0.655, el cual es una significación nivel  $p = 0.000$  menor a 0.05, es decir existe una correlación positiva moderada, además de los resultados descriptivos, según los encuestados, la eficiencia de la gestión de capacitación de la empresa es del 58%, y el desempeño laboral del empleado es formal, 58 %

Este es un resultado que podemos verificar con el estudio de Gadi y Lauko (2019), quienes identificaron la relación entre desarrollo y desempeño laboral, tienen valor sig. 0,000, menos de 0,05, tiene un valor de Pearson de 0,592. Aunado a esto, Alharth y Marni (2020) mencionan que capacitar a una persona no es solo para monitorearla, sino para brindar conocimientos que ayudarán a mejorar el desempeño de los empleados de manera regular y así aumentar la productividad. Debido a que los trabajadores pueden adquirir nuevas habilidades a través de la capacitación, están bien posicionados para responder de manera efectiva a los cambios ambientales.

De hecho, es bien sabido que, ante un entorno en constante cambio, los desafíos para las entidades y organizaciones con cada vez mayores, por lo que la capacitación se convierte en el factor número uno para que los empleados en el lugar de trabajo alcancen mejores indicadores de desempeño, así como oportunidades para su desarrollo personal y empresarial. desarrollo y crecimiento profesional. la formación profesional tiene como objetivo preparar integralmente a los trabajadores en términos de competencias y habilidades para que puedan desempeñar con eficacia las funciones que les son asignadas (Sulaiman et al., 2020).

De acuerdo al resultado, la hipótesis específica 1, se determinó que existe relación significativa entre la dimensión diagnóstico de necesidades de

capacitación y el desempeño laboral de la dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021, con un coeficiente de correlación  $\rho=0.573$ , lo que indica una correlación moderada; esta hipótesis quedó claramente demostrada porque en todas las encuestas mencionadas anteriormente, los trabajadores sintieron que eran necesarios programas de capacitación, algunos específicos a las tareas que desempeñaban y otros que tienen que ver con las habilidades que creen que se deben desarrollar para hacer mejor su trabajo.

Resultado similar al trabajo realizado por Asgarova (2019) muestran que no solo es necesaria la capacitación para mejorar el desempeño, sino que en este caso existen otros factores, y es la gestión a través de la mejora de competencias, este estudio muestra una correlación moderada siendo el  $Rho = 0,609$ . De la misma forma, la investigación realizada por Astocondor (2019) encontró que el 95% de los empleados dice que necesita un programa de capacitación para mejorar su desempeño, y el 92% cree que es fundamental si la meta de la empresa es alcanzar los objetivos.

Además, Baldini (2018) demostró exitosamente en su trabajo de investigación que los programas de capacitación que se pueden aplicar en las empresas no son adecuados, lo cual fue confirmado por el 73% de los encuestados quienes indicaron tener necesidades de capacitación, sin embargo, solo el 53% se mostró satisfecho con esto debido a que el otro 47% sentía que no era apto para la tarea específica que realizaba, Calderón (2016) obtuvo a través de su investigación, con un enfoque mixto, la existencia de una variable entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral, debido a la información obtenida de trabajadores que mencionaron que recibir una capacitación adecuada puede mejorar en gran medida su desempeño laboral. De acuerdo al postulado de Chiavenato (2018) la variable es importante porque puede detectar problemas en una organización antes de que se conviertan en emergencias, pero existen diferentes herramientas para diferentes situaciones organizacionales y se debe considerar la cantidad de personas el tipo de trabajo realizado por el trabajador.

Respecto a la hipótesis específica 2, que plantea que existe una relación significativa entre las dimensiones planificación de la capacitación y el desempeño laboral, siendo la correlación  $\rho = 0.596$ , indicando así que la correlación entre

ambos es moderada. Debido a que la gestión por competencias es un plan estructurado de actividades para lograr los objetivos de la empresa, encaja perfectamente con los supuestos, ya que se debe enseñar a aplicar la herramienta, lo que significa una capacitación previa y luego obtener resultados que muestren un mejor desempeño en el trabajo.

Resultados que coincide con el estudio de Estrella y Peralta (2015) demostró que el desempeño laboral se ve afectado por variables de capacitación, como lo demuestra un coeficiente rho 0.496. El estudio también mostró que tener un programa de capacitación bien diseñado puede tener un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores, ya que muestra las razones de la falta de cumplimiento, la falta de finalización de las tareas y la audiencia objetivo de todos los esfuerzos.

Colque (2016) también demostró que la gestión por competencias y el desempeño de las tareas laborales están relacionadas. Las empresas de todo el mundo necesitan implementar programas de capacitación, no solo a nivel nacional, sino también dentro de su propia empresa. Esto se debe a que los empleados necesitan capacitación para potenciar las habilidades que sus empleados y poder realizar bien su trabajo, lo que beneficiará a la empresa. A nivel mundial, el entrenamiento no solo es necesario para mejorar el rendimiento, existen diversas variables que influyen en él. Sin embargo, es necesario estudiarlos individualmente para lograr buenos resultados en la empresa.

En cuanto a la hipótesis específica 3, donde se plantea si existe relación significativa entre la dimensión programa de la capacitación y el desempeño laboral de la dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021, entonces la correlación de rho = , que es de 0.484, indicando así que la relación entre los dos La correlación es moderada, lo que indica que existe una relación, ya que toda formación debe seguir una estructura adecuada en la que se aplique un proceso sistemático y de fácil comprensión para los trabajadores.

Los resultados son similares al trabajo de Khan y Abdullah (2019) en su estudio, donde vincularon la variable cultura organizacional y desempeño laboral, cuyo relación fue de  $r=0.678$ , además precisó que es necesario otro enfoque para lograr mejoras en la última variable obtenida como resultado es necesario

implementar la cultura organizacional de la empresa, a través de programas de capacitación, pues así podrán tener claros los objetivos de la empresa y mejorar el trabajo que realizan. De igual forma el estudio de Leitao et al. (2019) demostraron en su estudio que los empleados públicos de la región La Libertad tenían bajos niveles de capacitación laboral, al igual que su desempeño laboral, concluyeron que es necesario considerar que si necesitan mejorar significativamente su desempeño, deben habilitar talleres de capacitación.

Finalmente, la Hipótesis específica 4, donde se busca determinar si existe relación significativa entre la dimensión evaluación de resultados de la capacitación y el desempeño laboral de la dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021; es una correlación de  $\rho=0.622$ , por lo tanto indicando que la correlación es alta y directa porque es necesario verificar que la información de capacitación es suficiente para los trabajadores y útil para realizar las tareas que se les asignan y especificar. Los profesionales encuestados no recibieron mucha capacitación inductiva, pero estarían dispuestos a dar su tiempo e ideas para ser capacitados. Indicaron que los elementos más importantes de su encuesta no estaban bien capacitados. Podemos inferir que la formación continua contribuye al crecimiento personal, lo que a su vez mejora el clima laboral, tal y como reflejan los resultados de la encuesta.

Bobadilla (2019) encontró que a medida que aumenta la calidad del ambiente laboral, también lo hace el desempeño laboral. En tanto Cruz (2016) hizo un estudio que mostró que las empresas necesitan desarrollar programas para mejorar el desempeño de los trabajadores y el comportamiento de los trabajadores. Estos programas tendrían que evaluar y ver qué puntos clave le faltan a la empresa y mejorarlos. Zevallos (2021) cómo se cruzan la capacitación laboral y el desarrollo de habilidades. Al hacer esto, encontró que había una correlación Rho de 0,386, que es extremadamente significativa, según el valor sig ( $p=0,000$ ). Esto indica que existe una fuerte conexión entre qué tan bien se evalúa a un candidato y cómo se desempeña en el trabajo.

Macias (2011) explica que la capacitación es un proceso clave en cualquier organización, ya que ayuda a los empleados a descubrir necesidades a través de sus propias recomendaciones de capacitación. Los investigadores utilizaron varias

herramientas de investigación, como lo destacaron sus colegas, lo que sugiere que la junta directiva debería involucrarse más en el programa de capacitación.

Chiavenato dice que todas las habilidades que tiene un trabajador pueden ser utilizadas para mejorar el desempeño de la institución. El desempeño se evalúa mirando los resultados de los trabajadores y si han sido parte de un programa de capacitación continua. Los trabajadores que participaron en la revisión del desempeño dijeron que el desempeño mejoraría, al igual que la calidad de su trabajo y sus habilidades.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Se logró establecer que existe una relación rho de Spearman de 0,655 entre la variable “Gestión de la capacitación” y “Desempeño laboral”, lo cual indica que la correlación entre ambas es alta, además el valor p calculado es de 0.000, indicando además que esta relación es significativa.
- Segunda.** Se logró establecer que existe una relación rho de Spearman de 0,573 entre la dimensión “Diagnostico de la necesidad de capacitación” y “Desempeño laboral”, lo cual indica que la correlación entre ambas es moderada, además el valor p calculado es de 0.001, indicando además que esta relación es significativa.
- Tercera.** Se logró establecer que existe una relación rho de Spearman de 0,596 entre la dimensión “Planificación de la capacitación” y “Desempeño laboral”, lo cual indica que la correlación entre ambas es moderada, además el valor p calculado es de 0.000, indicando además que esta relación es significativa.
- Cuarta.** Se logró establecer que existe una relación rho de Spearman de 0,484 entre la dimensión “Programa de la capacitación” y “Desempeño laboral”, lo cual indica que la correlación entre ambas es moderada, además el valor p calculado es de 0.000, indicando además que esta relación es significativa.
- Quinto.** Se logró establecer que existe una relación rho de Spearman de 0,622 entre la dimensión “Evaluación de resultados de capacitación” y “Desempeño laboral”, lo cual indica que la correlación entre ambas es alta, además el valor p calculado es de 0.000, indicando además que esta relación es significativa.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se deben implementar programas de capacitación para los empleados, algunos de los cuales deben estar dirigidos a todos los trabajadores, como los programas de capacitación para mejorar las habilidades blandas, sin embargo, otros deben adaptarse a cada campo, ya que cada campo tiene tareas específicas.
- Segunda** Los programas de capacitación que se implementen en el futuro deben involucrar a los empleados porque conocen sus necesidades, sin embargo, la diversidad de temas debe ser elegido por la empresa.
- Tercero** El programa de capacitación implementado debe estar bien preparado y en una secuencia coherente para no confundir a los empleados mientras se realiza la capacitación y ser fácil de entender.
- Cuarto** Se debe ejecutar el plan de financiamiento adecuado ya que no puede exceder el presupuesto y debe adecuarse a las posibilidades y necesidades de la empresa.
- Quinto** Finalmente, debe haber una retroalimentación constante sobre las competencias adquiridas, ya que los mismos conocimientos deben ser impartidos entre los trabajadores.

## REFERENCIA

- Abarca, Y. (2016). *Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rlm/article/view/27710/27927>
- Alava, M. A. y Gómez, K. A. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014*. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección [tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Alharthy, A. A. y Marni, N. B. (2020). *Training impact on the human resources performance*. <http://www.jsju.org/index.php/journal/article/view/619>
- Asfaw, A.M., Argaw, M.D. y Bayissa, L. (2015). *Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia*. [https://www.scirp.org/pdf/JHRSS\\_2015120716263730.pdf](https://www.scirp.org/pdf/JHRSS_2015120716263730.pdf)
- Asgarova, A. (2019). *Impact of Employee Training on Employee Job Satisfaction and Achievement: A Case of Turkish Manufacturing Industry*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3398117](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3398117)
- Astocondor, C. M. (2019). *Políticas Públicas, Programa Nacional de Capacitación y Capacitación de Directores en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018* [tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27301/Astocondor\\_GCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27301/Astocondor_GCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Attadia Galli, L. C; Prates, G. A.; Melenchon, C. A; Da Silva, P. A. y Altafin Galli, R. (2019). *Educación corporativa: análisis del índice de contribuciones y desarrollo de competencias organizacionales*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-43.pdf>
- Báez, I. A. (2015). *El impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Administración del talento humano de una*

- Institución Pública* [tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial].  
Repositorio Institucional UTE.  
[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12799/1/59161\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12799/1/59161_1.pdf)
- Baldini, F. L. D. (2018). *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes].  
Repositorio Institucional UNT.  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/236/TESES+DE+MAESTRIA++FABIOLA+BALDINI+TORRES.pdf;jsessionid=726A4FAD6D8E278A790B1C489A6CCFC8?sequence=1>
- Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias*.  
<https://biblat.unam.mx/hevila/OmniaMaracaibo/2016/vol22/no3/4.pdf>
- Bhawna, C., Vinod, H. y Sona, S. (2019). *Employees training and its impact on learning and creativity: moderating effect of organizational climate*.  
<https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-318/employees-training-and-its-impact-on-learning-and-creativity-moderating-effect-of-organizational-climate>
- Bienkowska, A. y Tworek, K. (2020). *Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC)*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/6/2250>
- Bobadilla, E. C. (2019). *Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima, 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27085/Bobadilla\\_LEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27085/Bobadilla_LEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Colque, C. A. (2016). *Influencia de la capacitación institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de los Centros de investigación y producción de la Universidad Nacional del Altiplano -2011* [tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNA.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6612/EPG966-00966-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Congreso de la República del Perú (2008). *Decreto Legislativo N° 1023. Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. Normas Legales del Diario Oficial “El peruano” del 21 de junio del 2008. <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201023.pdf>
- Congreso de la República del Perú (2013). *Ley del Servicio Civil. Ley N° 30057*. Normas Legales del Diario Oficial “El peruano” del 3 de julio del 2013. <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- Cota, J. A. y Rivera, J. L. (2016). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Eberhard, J., Moraga, G., Nun, E. y Madariaga, A. (2017). *The on the job training decision in Latin America*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173846/1/IDB-WP-772.pdf>
- El Economista América (2019). *Entidades peruanas capacitan a colaboradores, pero invierten poco*. <https://www.economistaamerica.pe/entidades-eAmperu/noticias/10031828/08/19/Entidades-peruanas-capacitan-a-colaboradores-pero-invierten-poco.html>
- Elliott, I. C. (2020). *Organizational learning and change in a public sector context*. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0144739420903783>
- Estrella, K. G. y Peralta, J. G. (2015). *Desarrollo de plan de capacitación para servidores públicos Educación Zona 8* [tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16247/1/TESIS%20ESTRELLA%20%20-%20PERALTA.pdf>
- Gadi, D. P. y Lauko, S. A. (2019). *Effects of training of academic staff on employees' performance in federal polytechnics, Nigeria*. <https://www.granthaalayahpublication.org/ijetmr-ojms/index.php/ijetmr/article/view/3>

- Gómez, M. G. y Alemán, L. Y. (2013). *Administración de proyectos de capacitación basados en tecnología*. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/621471?show=full>
- Guillén, O. y Valderrama, S. (2013). *Guía para elaborar la tesis*. Escuela de Posgrado. Ando Educando. <https://es.slideshare.net/santiagorodriguez102/guia-para-el-alaborar-una-tesis-universitaria-santiago-valderrama>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana, S. A. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Khan, S. y Abdullah, N. N. (2019). *The impact of staff training and development on teachers' productivity*. <https://jems.sciview.net/index.php/jems/article/view/69/46>
- Leitao, J., Pereira, D. y Gonvalves, A. (2019). *Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/>
- Liu, R. (2018). *The Impact of Job Embeddedness on Employee's Performance. The Regulation Study of Relational Embeddedness*. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=83176>
- Locke, E. (1969). *Teoría de la fijación de metas*. <https://es.scribd.com/doc/58572409/Teoria-de-Fijacion-de-metas-de-Locke>
- López, J. F. (2020). *Taylorismo*. <https://economipedia.com/definiciones/taylorismo.html>
- Majid, U. (2018). *Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size*. [https://www.researchgate.net/publication/322375665\\_Research\\_Fundamentals\\_Study\\_Design\\_Population\\_and\\_Sample\\_Size](https://www.researchgate.net/publication/322375665_Research_Fundamentals_Study_Design_Population_and_Sample_Size)

- Martinez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomedica*, 3, 181-191. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Mamofokeng, E. M., Lira, P. S. y Rammuso, P. M. (2018). *The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho*. <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/12812>
- Morell, M. y Estévez, N. (2018). *Impacto de la capacitación en desempeño de directivos de la Administración Pública*. <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=170202>
- Mulang, A. (2015). *The Importance of Training for Human Resource Development in Organization*. <http://www.macrothink.org/journal/index.php/jpag/article/view/7505>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U. y Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. *REVISTA ESPACIOS PUBLICOS*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Pari, G. R. (2017). *La administración de la capacitación y la optimización del desempeño laboral del personal de la UGEL 02, Rímac*. [tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2772/MAEST\\_ADMINIS\\_GLADYS%20ROSARIO%20PARI%20NAVARRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2772/MAEST_ADMINIS_GLADYS%20ROSARIO%20PARI%20NAVARRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pedraza, G. (2012). *Teoría neoclásica*. Drucker, 1954. <http://teoadministrativas1.blogspot.com/2012/04/teoria-neoclasica.html>
- Perdomo, V. (2011). *Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional*. <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas->

- Rahi, S. (2017). *Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development*. [https://www.researchgate.net/publication/316701205\\_Research\\_Design\\_and\\_Methods\\_A\\_Systematic\\_Review\\_of\\_Research\\_Paradigms\\_Sampling\\_Issues\\_and\\_Instruments\\_Development](https://www.researchgate.net/publication/316701205_Research_Design_and_Methods_A_Systematic_Review_of_Research_Paradigms_Sampling_Issues_and_Instruments_Development)
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G. y Adam (2019). *The employee performance: career development, work motivation, and job satisfaction*. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icoi-19/125919380>
- Ríos, A. (2020). *Gobernabilidad y gobernanza en las Unidades de Gestión Educativa Local del Perú: una mirada desde el conocimiento de sus funciones*. <https://rieoei.org/RIE/article/view/3832/4090>
- Rodríguez, G. (2015). *Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo. Caso: servicio autónomo instituto de altos estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon”* [tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional UC. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1927/1/grodriguez.pdf>
- Rou Huang, W. (2019). *Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance*. <https://www.intechopen.com/books/career-development-and-job-satisfaction/job-training-satisfaction-job-satisfaction-and-job-performance>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. (1ª ed.). Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sendawula, K., Kimuli, S. N., Bananuka, J. y Muganga, G. N. (2018). *Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda’s health sector*. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2018.1470891?needAccess=true>
- Sulaiman, I. F., Abdisamad, N. S., Oluwatosin, O. S. y Malik, A. A. (2020). *Academic*

*staff training transfer and its impact on organizational performance.*  
<https://giapjournals.com/hssr/article/view/hssr.2020.82110>

Sungsup, R., Unika, S., Sameer, K., Seung, W. Y. y Kibum, K. (2019). *The rise of technology and impact on skills.*  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14480220.2019.1629727>

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

Vásquez, E. E. (2020). *Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -UGEL 04, 2020.* Revista Internacional Multidisciplinaria, CCID – Centro Internacional de Investigación y Desarrollo 2020.  
<file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/77-Texto%20del%20art%C3%ADculo-151-1-10-20200825.pdf>

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

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión de la capacitación y desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021

AUTOR: Dávila Valdivia, Marco Emilio

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021??	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021	<b>Hipótesis General</b> Existe una influencia significativa de la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021	<b>Variable Independiente: Gestión de la capacitación</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>	<b>Rango</b>
			Diagnóstico de necesidades de capacitación	Competencias individuales Nuevas tecnologías de incapacitación Competencias colectivas	1 - 5	<b>Ordinal</b> (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (20-47) Regular (48-75) Eficiente (76-100)
Planificación de capacitación	Selección de las acciones de capacitación	6 - 10					
	Evaluación y selección de propuestas de capacitación						
	Elaboración del plan y presupuesto de capacitación						
Programa de capacitación	Estrategias	11 - 15					
	Financiamiento						
	Evaluación del proceso de capacitación	Lecciones aprendidas Aplicación del conocimiento Desarrollo de capacidades	16 - 20				
<b>Variable Dependiente: Desempeño laboral</b>							
¿Cuál es la relación entre la Planificación de capacitación y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021??	Determinar la relación entre la Planificación de capacitación; y el desempeño laboral en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021.	La Planificación de capacitación se relaciona con en una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2021.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>	<b>Rango</b>
			Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecución de funciones y tareas Calidad del trabajo Alcance de objetivos y metas	1 - 5	<b>Ordinal</b> (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (20-47) Regular (48-75) Eficiente (76-100)
				Cooperación y trabajo en equipo	Mejora continua Comunicación Participación		
Disciplina laboral	Tiempo efectivo de trabajo Conducta	11 - 15					
	Superación personal	Reaccion a oportunidades y limitaciones Acciones de mejora	16 - 20				
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>			<b>MÉTODO DE ANÁLISIS</b>	

<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básica  <b>Diseño:</b> No experimental, transversal  <b>Método:</b> Hipotético - Deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 108 oficiales  <b>Muestra:</b> 90 oficiales  <b>Muestreo:</b> No probabilístico, por conveniencia</p>	<p><b>Variable: Gestión de la capacitación</b>  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Autoría: Ospina, Sandoval, Aristizábal, Gómez (2003)</p> <p><b>Variable: Desempeño laboral</b>  Técnica: Prueba  Instrumento: Ficha de evaluación  Autoría propia</p>	<p><b>Estadística descriptiva:</b>  Frecuencias</p> <p><b>Estadística inferencial:</b></p>
--	--	---	--

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

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos según dimensiones	Niveles y rangos según variable	
<b>Gestión de la Capacitación</b>	Es una estrategia que se debe aplicar de manera progresiva y permanente en las actuales organizaciones, con el propósito de afianzar a los trabajadores con aptitudes y conocimientos imprescindibles para mantener y desarrollar el desempeño de las entidades, incrementando sus niveles de competencia y eficiencia (Parra y Rodríguez, 2016).	La gestión de capacitación en el personal administrativo será medida según sus dimensiones determinadas: diagnóstico de necesidades de capacitación, plan de capacitación, programa de capacitación y evaluación del proceso de capacitación, según sus indicadores mediante la aplicación de una encuesta de 20 ítems.	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Competencias individuales Nuevas tecnologías de incapacitación	1 - 5	<b>Ordinal</b>  (1) Totalmente en desacuerdo  (2) En desacuerdo  (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  (4) De acuerdo  (5) Completamente de acuerdo	Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)		
			Planificación de capacitación	Selección de las acciones de capacitación	Evaluación y selección de propuestas de capacitación		6 - 10	Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)	Deficiente (20-47)
				Elaboración del plan y presupuesto de capacitación				Regular (48-75)	
			Programa de capacitación	Estrategias	Financiamiento		11 - 15	Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)	Eficiente (76-100)
				Lecciones aprendidas					
			Evaluación de resultados de capacitación	Aplicación del conocimiento Desarrollo de capacidades	16 - 20		Deficiente (5-11) Regular (12-19) Eficiente (20-25)		

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

## **Anexo 3: instrumentos**

## Cuestionario de Gestión de la Capacitación

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

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

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

N.º	Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación	1	2	3	4	5
1	Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área u oficina					
2	Los problemas identificados en la entidad pueden ser solucionados a través de la capacitación					
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones					
4	Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de incapacitación					
5	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad					
<b>N.º</b>	<b>Dimensión 2: Planificación de capacitación</b>					
6	Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional de los trabajadores y de la organización					
7	La entidad solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación					
8	Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas					
9	La entidad planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones					
10	Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones					
<b>N.º</b>	<b>Dimensión 3: Programa de capacitación</b>					
11	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la entidad					
12	En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo					
13	En las capacitaciones brindadas le proporcionan capacitación de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo					
14	El número de capacitaciones brindadas por la entidad es la apropiada para el logro de objetivos institucionales					
15	En la entidad se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones					
<b>N.º</b>	<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación</b>					
16	En la entidad se evalúan los resultados de capacitación					
17	Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados					

18	Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo					
19	Los temas desarrollados en la capacitación son suficientes para que los trabajadores puedan cumplir eficientemente sus funciones					
20	Se verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación					

## Cuestionario de desempeño laboral

### Estimado (a):

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar su apreciación sobre su desempeño laboral, para tal fin se le solicita su predisposición y colaboración. Es preciso señalar que la encuesta es anónima y nada comprometedora, dado que la incapacitación proporcionada será tratada anónima y confidencialmente.

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

Muy bajo (1)	Bajo (2)	Moderado (3)	Alto (4)	Muy alto (5)
-----------------	-------------	-----------------	-------------	-----------------

N°	Dimensión 1: Cumplimiento de objetivos y tareas	1	2	3	4	5
1	Considera que el personal de la entidad se preocupa por el cumplimiento de metas en los plazos previstos					
2	Considera que el personal ayuda a superar las dificultades que tiene la entidad para lograr los objetivos					
3	Considera que la mayoría del personal alcanza las metas propuestas por la entidad					
4	Considera que hay personal que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto					
5	Considera que el personal se identifica con la misión y visión de la institución					
	<b>Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo</b>					
6	Considera que la entidad estimula al personal por los órganos superiores por cierto logros alcanzados					
7	Considera que los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones					
8	Considera que la entidad brinda las mejores condiciones para trabajar en equipo					
9	Cree usted que el personal se identifica fácilmente con los objetos institucionales					
10	Considera que existe comunicación de manera asertiva en la entidad					
	<b>Dimensión 3: Disciplina laboral</b>					
11	Cree usted que los servidores conocen sus funciones contempladas en el manual de funciones					
12	Considera que cada personal recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución					
13	Considera que el personal respeta las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias					
14	Considera que el personal de la entidad su respetan su horario laboral con responsabilidad					
15	Considera que la entidad brinda los medios y materiales para que el personal mejore su trabajo.					
	<b>Dimensión 4: Superación personal</b>					
16	Considera que el salario del personal de su área está en el promedio estándar de la escala laboral					
17	Considera que los ingresos del personal de la entidad justifican su esfuerzo como profesionales					

18	Considera que el personal ha mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución					
19	Considera que el personal muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe por parte de la entidad.					
20	Considera que es frecuente que el personal refuerce sus conocimientos después de cada capacitación que les brinda la entidad.					

## Anexo 4. Certificado de validación

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación</b>							
1	Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área u oficina	X		X		X		
2	Los problemas identificados en la dependencia administrativa pueden ser solucionados a través de la capacitación	X		X		X		
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		
4	Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de capacitación	X		X		X		
5	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la dependencia administrativa	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Planificación de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional del personal y de la organización	X		X		X		
7	La dependencia administrativa solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación	X		X		X		
8	Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas	X		X		X		
9	La dependencia administrativa planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones	X		X		X		
10	Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones	X		X		X		

<b>N°</b>	<b>Dimensión 3: Programa de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los trabajadores de la dependencia administrativa	X		X		X		
12	En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo	X		X		X		
13	En las capacitaciones brindadas le proporcionan incapacitación de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo	X		X		X		
14	El número de capacitaciones brindadas por la dependencia administrativa es la apropiada para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
15	En la dependencia administrativa se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Los objetivos de las capacitaciones están vinculados con las necesidades sociales de la comuna	X		X		X		
17	Los objetivos de las capacitaciones, priorizan sus actividades en función de las necesidades sociales de la entidad	X		X		X		
18	Las capacitaciones que se realizan, incluyen objetivos de desarrollo social	X		X		X		
19	Las capacitaciones son gestionadas adecuadamente	X		X		X		
20	Los responsables de la planificación de las capacitaciones, definen que trabajadores serán parte del grupo de trabajo	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. Dr/ Mg. Rubén Armando Choroco Chambergó**

**DNI: 70245128**

**Especialidad del validador: Abogado de profesión especialista en Gestión Pública.**

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

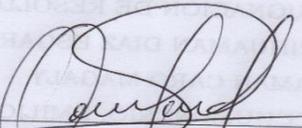
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

**14 de Mayo del 2022**

**Firma del Experto Informante.**



**Mg. Rubén Armando Choroco Chambergó.**  
**ABOGADO**  
**Reg. ICAL N°. 6571**  
**MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Cumplimiento de objetivos y tareas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Considera que el personal de la entidad se preocupa por el cumplimiento de metas en los plazos previstos	X		X		X		
2	Considera que el personal ayuda a superar las dificultades que tiene la entidad para lograr los objetivos	X		X		X		
3	Considera que la mayoría del personal alcanza las metas propuestas por la entidad	X		X		X		
4	Considera que hay personal que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto	X		X		X		
5	Considera que el personal se identifica con la misión y visión de la institución	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Considera que la entidad estimula al personal por los órganos superiores por cierto logros alcanzados	X		X		X		
7	Considera que los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones	X		X		X		
8	Considera que la entidad brinda las mejores condiciones para trabajar en equipo	X		X		X		
9	Cree usted que el personal se identifica fácilmente con los objetos institucionales	X		X		X		
10	Considera que existe comunicación de manera asertiva en la entidad	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 3: Disciplina laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

11	Cree usted que los servidores conocen sus funciones contempladas en el manual de funciones	X		X		X		
12	Considera que cada personal recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución	X		X		X		
13	Considera que el personal respeta las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias	X		X		X		
14	Considera que el personal de la entidad su respetan su horario laboral con responsabilidad	X		X		X		
15	Considera que la entidad brinda los medios y materiales para que el personal mejore su trabajo.	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 4: Superación personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Considera que el salario del personal de su área está en el promedio estándar de la escala laboral	X		X		X		
17	Considera que los ingresos del personal de la entidad justifican su esfuerzo como profesionales	X		X		X		
18	Considera que el personal ha mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución	X		X		X		
19	Considera que el personal muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe por parte de la entidad.	X		X		X		
20	Considera que es frecuente que el personal refuerce sus conocimientos después de cada capacitación que les brinda la entidad.	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. Dr/ Mg. Rubén Armando Choroco Chambergo**

**DNI: 70245128**

**Especialidad del validador: Abogado de profesión especialista en Gestión Pública.**

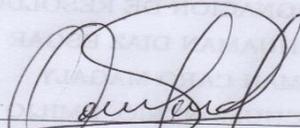
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**14 de Mayo del  
2022**



**Mg. Rubén Armando Choroco Chambergo.**  
**ABOGADO**  
**Reg. ICAL N°. 6571**  
**MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA.**

**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área u oficina	X		X		X		
2	Los problemas identificados en la dependencia administrativa pueden ser solucionados a través de la capacitación	X		X		X		
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		
4	Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de capacitación	X		X		X		
5	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la dependencia administrativa	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Planificación de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional de los trabajadores y de la organización	X		X		X		
7	La dependencia administrativa solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación	X		X		X		
8	Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas	X		X		X		
9	La dependencia administrativa planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones	X		X		X		
10	Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 3: Programa de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

11	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los trabajadores de la dependencia administrativa	X		X		X		
12	En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo	X		X		X		
13	En las capacitaciones brindadas le proporcionan capacitación de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo	X		X		X		
14	El número de capacitaciones brindadas por la dependencia administrativa es la apropiada para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
15	En la dependencia administrativa se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Los objetivos de las capacitaciones están vinculados con las necesidades sociales de la comuna	X		X		X		
17	Los objetivos de las capacitaciones, priorizan sus actividades en función de las necesidades sociales de la entidad	X		X		X		
18	Las capacitaciones que se realizan, incluyen objetivos de desarrollo social	X		X		X		
19	Las capacitaciones son gestionadas adecuadamente	X		X		X		
20	Los responsables de la planificación de las capacitaciones, definen que trabajadores serán parte del grupo de trabajo	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. Dr/ Mg: Mg. Enrique Tello Castillo Alejandro**

**DNI: 43327208**

**Especialidad del validador: Administrador - Maestro en Gestión Pública**

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

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

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

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

**15 de Mayo del 2022**

**Firma del Experto Informante.**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Cumplimiento de objetivos y tareas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Considera que el personal de la entidad se preocupa por el cumplimiento de metas en los plazos previstos	X		X		X		
2	Considera que el personal ayuda a superar las dificultades que tiene la entidad para lograr los objetivos	X		X		X		
3	Considera que la mayoría del personal alcanza las metas propuestas por la entidad	X		X		X		
4	Considera que hay personal que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto	X		X		X		
5	Considera que el personal se identifica con la misión y visión de la institución	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Considera que la entidad estimula al personal por los órganos superiores por cierto logros alcanzados	X		X		X		
7	Considera que los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones	X		X		X		
8	Considera que la entidad brinda las mejores condiciones para trabajar en equipo	X		X		X		
9	Cree usted que el personal se identifica fácilmente con los objetos institucionales	X		X		X		
10	Considera que existe comunicación de manera asertiva en la entidad	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 3: Disciplina laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Cree usted que los servidores conocen sus funciones contempladas en el manual de funciones	X		X		X		

12	Considera que cada personal recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución	X		X		X		
13	Considera que el personal respeta las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias	X		X		X		
14	Considera que el personal de la entidad su respetan su horario laboral con responsabilidad	X		X		X		
15	Considera que la entidad brinda los medios y materiales para que el personal mejore su trabajo.	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 4: Superación personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Considera que el salario del personal de su área está en el promedio estándar de la escala laboral	X		X		X		
17	Considera que los ingresos del personal de la entidad justifican su esfuerzo como profesionales	X		X		X		
18	Considera que el personal ha mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución	X		X		X		
19	Considera que el personal muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe por parte de la entidad.	X		X		X		
20	Considera que es frecuente que el personal refuerce sus conocimientos después de cada capacitación que les brinda la entidad.	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.** Dr/ Mg: **Mg. Enrique Tello Castillo Alejandro**

**DNI: 43327208**

**Especialidad del validador:** Administrador - Maestro en Gestión Pública.

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

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

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

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

**15 de Mayo del  
2022**



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

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

17	Los objetivos de las capacitaciones, priorizan sus actividades en función de las necesidades sociales de la entidad	✓	✓	✓		
18	Las capacitaciones que se realizan, incluyen objetivos de desarrollo social	✓	✓	✓		
19	Las capacitaciones son gestionadas adecuadamente	✓	✓	✓		
20	Los responsables de la planificación de las capacitaciones, definen que trabajadores serán parte del grupo de trabajo	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. MIRKO BORA ESTEVES NICOLICH DNI: 411067116

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

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

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

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

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

Lima, 17 de Mayo del 2022

*Esteves Nicolich*  
Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Nº		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Cumplimiento de objetivos y tareas</b>							
1	Considera que el personal de la entidad se preocupa por el cumplimiento de metas en los plazos previstos	✓		✓		✓		
2	Considera que el personal ayuda a superar las dificultades que tiene la entidad para lograr los objetivos	✓		✓		✓		
3	Considera que la mayoría del personal alcanza las metas propuestas por la entidad	✓		✓		✓		
4	Considera que hay personal que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto	✓		✓		✓		
5	Considera que el personal se identifica con la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo</b>							
6	Considera que la entidad estimula al personal por los órganos superiores por cierto logros alcanzados	✓		✓		✓		
7	Considera que los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones	✓		✓		✓		
8	Considera que la entidad brinda las mejores condiciones para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
9	Cree usted que el personal se identifica fácilmente con los objetos institucionales	✓		✓		✓		
10	Considera que existe comunicación de manera asertiva en la entidad	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Disciplina laboral</b>							
11	Cree usted que los servidores conocen sus funciones contempladas en el manual de funciones	✓		✓		✓		
12	Considera que cada personal recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución	✓		✓		✓		

13	Considera que el personal respeta las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias	✓		✓		✓		
14	Considera que el personal de la entidad su respetan su horario laboral con responsabilidad	✓		✓		✓		
15	Considera que la entidad brinda los medios y materiales para que el personal mejore su trabajo.	✓		✓		✓		
N°	<b>Dimensión 4: Superación personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que el salario del personal de su área está en el promedio estándar de la escala laboral	✓		✓		✓		
17	Considera que los ingresos del personal de la entidad justifican su esfuerzo como profesionales	✓		✓		✓		
18	Considera que el personal ha mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución	✓		✓		✓		
19	Considera que el personal muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe por parte de la entidad.	✓		✓		✓		
20	Considera que es frecuente que el personal refuerce sus conocimientos después de cada capacitación que les brinda la entidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. MIRKO BORA ESTEVES NICOLICH

DNI: 41067116

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

Lima, 17 de Mayo del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Mirko Bora Esteves Nicolich  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 5. Confiabilidad

### Confiabilidad gestión de capacitación

	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	.955	20		
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área u oficina	61.35	312.555	.575	.955
Los problemas identificados en la entidad pueden ser solucionados a través de la capacitación	60.60	293.200	.901	.950
La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones	61.15	303.503	.843	.951
Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de capacitación	60.65	314.029	.720	.953
La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad	60.80	292.800	.887	.950
Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional de los trabajadores y de la organización	61.00	300.421	.790	.952
La entidad solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación	61.05	319.313	.531	.955

Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas	61.05	297.103	.850	.951
La entidad planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones	60.35	306.871	.769	.952
Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones	60.65	312.976	.684	.953
La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la entidad	60.90	302.200	.715	.953
En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo	61.10	305.147	.716	.953
En las capacitaciones brindadas le proporcionan capacitación de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo	60.60	309.621	.797	.952
El número de capacitaciones brindadas por la entidad es la apropiada para el logro de objetivos institucionales	60.40	307.305	.850	.951
En la entidad se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones	60.75	310.408	.706	.953
En la entidad se evalúan los resultados de capacitación	60.70	313.484	.709	.953
Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados	60.40	308.042	.869	.951

---

Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo	59.70	353.274	-.408	.962
Los temas desarrollados en la capacitación son suficientes para que los trabajadores puedan cumplir eficientemente sus funciones	61.05	325.629	.437	.956
Se verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación	60.80	313.958	.845	.952

---

## Confiabilidad desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos			
.951	20			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Productividad, calidad y cantidad	62.65	262.661	.795	.947
Cumplimiento de tareas asignadas	62.25	261.250	.821	.947
Uso racional de los recursos asignados	62.80	271.537	.568	.950
Autonomía en el trabajo (sin necesidad de supervisión)	62.45	262.155	.788	.947
Profesionalismo en el trabajo	62.75	266.408	.743	.948
Capacidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo	62.35	257.187	.828	.946
Capacidad de colaboración con sus compañeros de trabajo	61.60	306.042	-.540	.960
Capacidad para realizar trabajo colaborativo	62.85	254.976	.720	.948
Identificación con los objetos institucionales	62.25	261.250	.821	.947
Capacidad de comunicación asertiva	62.60	268.989	.637	.949
Puntualidad y disciplina dentro de la dependencia de administración	62.35	262.134	.789	.947
Efectividad durante su jornada laboral	62.35	261.292	.851	.946
Respeto y amabilidad en su trato hacia los demás	63.05	257.208	.733	.948
Capacidad para manejar conflictos interpersonales	62.55	261.839	.804	.947

Adaptación a los cambios en la dependencia de administración	62.80	271.537	.568	.950
Capacidad para resolver problemas	62.45	262.155	.788	.947
Capacidad para prever futuras dificultades	63.00	268.947	.587	.950
Capacidad para planificar sus actividades	62.95	253.629	.790	.947
Capacidad para alcanzar las metas que se traza	63.00	268.947	.587	.950
Capacidad para formular ideas y propuestas de mejora	63.05	257.208	.733	.948

## Anexo 6. Base de datos

Variable gestión de la capacitación																			
Dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación					Dimensión Planificación de capacitación					Dimensión programa de capacitación					Dimensión evaluación de resultados de capacitación				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
5	4	5	1	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	5	2
5	4	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	2	5	1	4	5	1	2	4	2	5	4	1	1	1	2	3	4	4	4
4	4	4	1	4	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4
5	5	5	2	5	5	4	4	5	2	5	5	4	2	2	4	4	5	5	5
5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4
5	5	5	2	5	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
2	4	4	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2
1	2	5	3	2	1	1	1	2	1	5	3	3	1	1	2	2	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	1	1	1	2	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	1	4	3	3	3	3	3	3
5	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	2	3	2	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2
3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	3	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4
5	4	4	5	4	2	2	2	2	3	4	3	3	1	3	4	2	2	2	2
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	3	1	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3
5	4	5	1	4	2	2	2	2	1	5	4	2	2	1	2	2	2	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	5	4	5

Variable desempeño laboral																			
Dimensión cumplimiento de objetivos y tareas					Dimensión cooperación y trabajo en equipo					Dimensión disciplina laboral					Dimensión superación personal				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	5
1	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	5	3	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
3	4	4	5	3	1	1	1	3	2	1	2	4	1	1	3	2	2	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
2	2	4	5	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	2	3	4	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	1	3	5	3	3	5	3	4	4
1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	5	4	2	3	4	4	2	3	3	4	1	4	2	2	2	2
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
1	5	5	5	4	1	1	1	2	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1
5	5	3	5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	5
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	1	5	4	3	5	5	5	5	3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y desempeño laboral de una dependencia administrativa de un instituto del sector defensa, Lima, 2022", cuyo autor es DAVILA VALDIVIA MARCO EMILIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GODOY CASO JUAN <b>DNI:</b> 43297741 <b>ORCID</b> 0000-0003-3011-7245	Firmado digitalmente por: GGODOYCA el 19-08- 2022 12:06:19

Código documento Trilce: TRI - 0382637