



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

La capacitación y su nivel de impacto en el desempeño laboral de los
auditores gubernamentales 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Rodriguez Gallo, Celso Oscar (ORCID: 0000-0002-1256-0430)

ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko (ORCID: 0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por las múltiples bendiciones recibidas. A mi madre, por su apoyo incondicional. A mis hijos, como motivación de seguir siempre aprendiendo y generando conocimiento.

AGRADECIMIENTO

A aquellas personas que de alguna manera han sido participes de esta investigación a través de sus sugerencias, consejos y aportes.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variable y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimiento.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Variable: capacitación	21
Tabla 2 Variable: desempeño laboral	22
Tabla 3 Capacitación y la efectividad en las acciones de control	28
Tabla 4 La capacitación y las necesidades identificadas para el auditor gubernamental	29
Tabla 5 Reconocimiento de la entidad en acciones de capacitación para mejorar el desempeño laboral	30
Tabla 6 Participación en acciones de capacitación como oportunidad de mejora laboral	31
Tabla 7 Prueba de correlación según Rho de Spearman entre capacitación y desempeño laboral	32
Tabla 8 Análisis de correlación entre capacitación y fortalecimiento-actualización del conocimiento en materia del control de los auditores gubernamentales	33
Tabla 9 Análisis de correlación entre oferta académica y evaluación de las necesidades de capacitación de los auditores gubernamentales	34
Tabla 10 Análisis de correlación entre la trascendencia de la capacitación de los auditores y el reforzamiento del desempeño laboral como indicador para el ascenso	35
Tabla 11 Análisis de correlación entre la percepción del auditor respecto de la capacitación y el mejoramiento del desempeño laboral	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación	20
Figura 2 Capacitación y la efectividad en las acciones de control	29

RESUMEN

El objetivo general de este estudio fue determinar el alcance del impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales. La investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Asimismo, en la muestra de estudio se consideró el criterio de muestreo probabilístico conformándose un total de treinta y seis auditores. La técnica empleada de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario que tuvo veinticinco ítems, entre los cuales catorce correspondieron a la variable capacitación, mientras que, once a la variable desempeño laboral. Este instrumento fue validado a través del juicio de expertos y se determinó su confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach.

El resultado obtenido de la aplicación de la encuesta permitió determinar que sí existió un nivel de impacto positivo de la capacitación en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales, de acuerdo a la correlación determinada por el Rho de Spearman que evidenció un 0,489 considerada correlación positiva moderada. En tal sentido, se concluyó que el nivel de impacto que la capacitación generó en el desempeño laboral de los auditores resultó siendo positiva y coadyuvó al fortalecimiento del conocimiento en materia de Control Gubernamental.

Palabras clave: capacitación, desempeño laboral, Control Gubernamental

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the level of impact produced by training in the work performance of government auditors. The research was of an applied type, with a quantitative approach and a correlational level. Likewise, in the study sample, the probabilistic sampling criterion was considered, making up a total of thirty-six auditors. The data collection technique used was the survey and as an instrument the questionnaire that had twenty-five items, among which fourteen corresponded to the training variable, while eleven to the job performance variable. This instrument was validated through expert judgment and its reliability was determined using Cronbach's Alpha.

The result obtained from the application of the survey made it possible to determine that there is a level of positive impact of training on the job performance of government auditors, according to the correlation determined by Spearman's Rho, which showed a 0.489 considered moderate positive correlation. In this sense, it can be concluded that the level of impact that the training generates in the work performance of the auditors would be positive and would contribute to the strengthening of knowledge in matters of Government Control.

Keywords: training, job performance, Government Control

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, las diferentes realidades socio-políticas generan contrastes en relación a la percepción que tiene la población respecto de las organizaciones o entidades del Estado. Estas realidades están estrechamente vinculadas con el desarrollo de cada nación; por ello, en países denominados “tercer mundistas” la población demanda atención oportuna a sus necesidades, y el rol que juegan las entidades del Estado es la de mediador en la gestión de las políticas públicas que se determinan desde los gobiernos centrales. Nuestro país, no es ajeno a esa realidad, es por ello que, en el marco de un Estado peruano moderno y con mayor adaptabilidad a los cambios que se presentan en los diferentes escenarios mundiales, se hace imprescindible que nuestras entidades u organizaciones públicas estén alineadas bajo esa misma perspectiva. Siendo así, el recurso humano en el sector estatal asume un papel protagónico en el proceso de la Gestión Pública. Eslava (2004) afirmó que la gestión del talento incluirá asumir un enfoque de gestión estratégica dentro de las organizaciones, teniendo como objetivo la creación de valor a través de acciones enfocadas a disponer de los conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios en el logro de la competitividad. Por ello, resulta imperativo un fortalecimiento constante en los conocimientos y habilidades de los funcionarios y servidores que se logra a través de la capacitación permanente y que se refleja en el mejoramiento del desempeño laboral en sus respectivos ámbitos.

Bajo esa misma perspectiva, la finalidad del proceso de modernización del Estado es alcanzar mayores niveles de eficiencia en el sector público y que sus resultados se reflejen en una mejor atención a la ciudadanía, dando prioridad y óptimo uso a los recursos públicos. (Ley N° 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, 2002). En virtud a esta última declaratoria, en el que se pone de manifiesto la importancia de velar por el adecuado manejo y uso de los recursos del Estado, toma predominante notoriedad el rol del auditor gubernamental, toda vez que, su labor y funciones están alineadas al ejercicio del control gubernamental, promoviendo la correcta y transparente gestión

pública. Como bien señaló Oropeza (2001) en la labor del auditor se refleja la aplicación de sus conocimientos especializados que se convierte en la matriz técnica de su actividad y en su desempeño adquiere responsabilidad con quien contrata sus servicios y con las personas que utilizarán los resultados de su trabajo.

En este contexto, la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) reúne a 192 Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) de igual número de países, en el que se encuentra incluida el país a través de la representación que recae en la Contraloría General de la República. La INTOSAI enmarca su labor en metas estratégicas, en las que se destaca tres líneas transversales de trabajo en las EFS en general: i) intercambio de experiencias entre los miembros, ii) desarrollar estándares profesionales y iii) estudiar cuestiones específicas sobre el control del Estado (INTOSAI, 2017). Es en esta última línea, que la Contraloría General de la República, como ente rector del Sistema Nacional de Control y Entidad Fiscalizadora Superior del país, enfatiza en fortalecer los conocimientos y habilidades de los auditores en materia de Control Gubernamental a través de la capacitación que brinda su propio centro de entrenamiento. Considerando que ejerce su rol tutelar en la supervisión del gasto público y que los recursos del Estado sean empleados de manera eficiente y eficaz en aras de la transparencia de la gestión de las entidades, las acciones de control que desempeñan los auditores gubernamentales resultan de vital importancia en la detección oportuna de los riesgos en los procesos de ejecución presupuestal, uso de los bienes y recursos del Estado; así como, posibles actos de corrupción en las instituciones públicas sujetas a control. Siendo así, los auditores gubernamentales tienen la ventaja de capacitarse de manera continua y subvencionada con el objetivo de fortalecer su labor en las acciones de control que realizan, pero surge la preocupación si realmente este beneficio estará siendo aprovechado por los auditores y aún más, si son conscientes del nivel de impacto que genera la capacitación en su desempeño laboral, máxime si las acciones de capacitación son parte del presupuesto público con el que cuenta la entidad.

Como bien ha señalado la propia Contraloría, al iniciar un nuevo periodo de gestión asume el reto de realizar una reforma en el Sistema Nacional de Control. Entre sus acciones inmediatas, se propuso ampliar la cobertura de los ejes transversales a nivel nacional, a partir de las actividades de capacitación y despliegue, con el objetivo de estar dotados con procesos normalizados y optimizados en busca de la calidad de los productos y servicios de control (Contraloría General de la República, 2021). Se entiende entonces, que la capacitación es una estrategia institucional cuyo fin es garantizar que la labor auditora sea de calidad.

En tal sentido, la presente investigación resultó necesaria con el fin de evidenciar el nivel de impacto que tiene la capacitación en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales como eje transversal en el fortalecimiento de las acciones de control en la Gestión Pública y si apunta a convertirse en un aliado estratégico en consecución de las metas del Sistema Nacional de Control. Asimismo, de los resultados obtenidos permitió el análisis de la percepción, trascendencia y valorización que tienen los auditores gubernamentales respecto de las actividades de capacitación en las que participaron.

En este escenario, surgió la interrogante principal: ¿Cuál es el nivel de impacto que genera la capacitación en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales? Del mismo modo, y con el propósito de analizar aspectos específicos derivados, se plantearon las siguientes preguntas: ¿De qué manera la capacitación fortalece la labor de los auditores gubernamentales en materia de Control Gubernamental?, ¿Existe una correspondencia entre la capacitación y las brechas identificadas para el reforzamiento del desempeño laboral de los auditores gubernamentales?, ¿Resulta la capacitación primordial en el mejoramiento del desempeño laboral de los auditores?, ¿Cuál es la percepción que tiene el auditor respecto de la capacitación que recibe en el mejoramiento de su desempeño laboral?

De otra parte, la presente investigación se justificó teóricamente con el análisis correlacional de las variables de investigación como son la capacitación y el desempeño laboral mediante la recopilación teórica y conceptual de ambas variables sustentados en autores e investigadores. Asimismo, mediante los hallazgos derivados de la unidad de análisis, se aportó al conocimiento o literatura existentes en relación de las variables de estudio. Como justificación práctica, la investigación sirvió como indicador de evaluación en la idoneidad de las actividades de formación recibidas por el auditor del Estado. Asimismo, se socializó con su propia entidad que permitió la toma de decisiones sobre la percepción que tiene el auditor gubernamental como participante en las diferentes actividades de capacitación y la trascendencia en su desempeño laboral.

La investigación tuvo como objetivo principal: Determinar el nivel de impacto que produce la capacitación en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales. En tanto, contempló objetivos específicos como: Demostrar que las acciones de capacitación contribuyen al fortalecimiento del conocimiento y actualización en materia de control en los auditores gubernamentales; Identificar la pertinencia de la oferta académica en materia de Control Gubernamental en atención con las necesidades del auditor gubernamental para el reforzamiento de su desempeño laboral; Identificar el grado de relevancia que los auditores gubernamentales perciben en su entidad respecto de la capacitación como factor de mejoramiento del desempeño laboral; Evidenciar la percepción del auditor gubernamental sobre la capacitación que recibe y su aporte al mejoramiento de su desempeño laboral.

Por su parte, en lo que corresponde a la hipótesis se estableció como general: La capacitación genera un alto nivel de impacto en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales. En tanto, las hipótesis específicas: La capacitación contribuye al fortalecimiento y actualización del conocimiento en materia de control en los auditores gubernamentales; La oferta académica se encuentra alineada a la atención de brechas institucionales identificadas, lo que favorece al reforzamiento del desempeño laboral de los auditores; La capacitación

tiene un rol fundamental en el fortalecimiento y mejoramiento del desempeño laboral en la entidad donde los auditores gubernamentales ejercen funciones que, además, se valora en los procesos para el ascenso; El auditor gubernamental que participa en las acciones de capacitación tiene una percepción positiva sobre la trascendencia del conocimiento adquirido que se concretiza en sus labores cotidianas y permite el mejoramiento de su desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En la revisión de la literatura científica existente, y que se determinó como antecedentes a la presente investigación, se seleccionó estudios a nivel nacional e internacional enfocados en capacitación y desempeño laboral, permitiendo el análisis de estas investigaciones y las conclusiones a las que arribaron en base al tema de investigación. Es así que, en el contexto internacional, la investigación de Muñoz y Torres (2020) desarrollada en Colombia señalaron sobre la importancia que representan programas de formación profesional en las organizaciones y como ésta logró convertirse en un factor competitivo muy valiosa, considerando que coadyuva a los colaboradores en la resolución de problemas relacionados con el quehacer diario, es decir, representó las respuestas a las interrogantes que surgieron a raíz de situaciones nuevas. Esto generó una mejor toma de decisiones, fomentando el liderazgo y mejorando las aptitudes comunicativas de los equipos de trabajo y, evidentemente, se refleja en el aumento de la productividad y la calidad del trabajo. La investigación se basó en una investigación descriptiva-cuantitativa, sustentada en el marco teórico de fuentes primarias y secundarias; así como técnicas de recopilación de datos, como encuestas documentales y revisiones. Se consideró una muestra de sesenta (60) trabajadores, aplicando un cuestionario que contenía veintidós ítems. Sumado a ello, se realizó la revisión de informes de gestión y operativos, en los que se evidenció las actividades relacionadas con la venta de productos y servicios durante el desarrollo de los eventos; esto es para determinar si la capacitación tuvo un impacto positivo o negativo en el desempeño de las personas. Como conclusión de la investigación, los autores mencionaron que el Programa de Capacitación que el Hotel Las Américas tuvo destinado al Centro de Convenciones, garantizó un personal comprometido y altamente motivado con su labor, lo que se reflejó en una unidad de negocio calificada. Además, en los informes de gestión se advirtieron altos índices en la evaluación de desempeño, satisfacción de los clientes y reducido índice de reclamos relacionados a la calidad del

servicio.

Por su parte, Navarrete (2018) en su investigación desarrollada en el Ecuador, indicó que la capacitación del personal y su incidencia en el desempeño laboral, le resultó novedoso e interesante. Ello, lo motivó a descubrir la detección de acciones de capacitación que permitieron el desarrollo de alternativas factibles y atención de dichas necesidades, considerando éstas como los fines de la investigación; así como sugerencias para mejorar la eficiencia del trabajo. El desarrollo de la investigación tuvo sus raíces en el análisis de los factores que incidieron en el problema (causa y efecto), así como en el trabajo previo como parte integral de la base teórica. El enfoque de la investigación fue cualitativo y cuantitativo, y el análisis de datos fue realizado a una muestra representativa conformada por 100 colaboradores de Megamaxi. Se realizó la recolección de datos en el que se usó la encuesta, con el fin de establecer la correlación entre las dos variables de la investigación. Finalmente, con la aplicación del estadígrafo de correlación de Pearson, permitió la medición de la correlación de las variables capacitación del personal y desempeño laboral, del cual se obtuvo como resultado un valor de $\rho = 0.729$ con lo cual reafirma la hipótesis H1 que señala que el nivel de capacitación del personal sí incide en el desempeño laboral.

Asimismo, se tuvo la investigación hecha por Espino (2018) en el que realizó un análisis de los programas de formación profesional que ofrecen las instituciones públicas de Uruguay y los resultados se encontraron dirigidos a mujeres en situación de pobreza. De este análisis, se evidenció los logros y retos que generó el tema de la inserción laboral femenina en el marco de un rol autónomo y el empoderamiento económico que permite la identificación de las características de dicha oferta y sus principales resultados. En tanto, incluyó los efectos del impacto de estos programas de capacitación en la inserción laboral de las mujeres y su autonomía económica, de qué manera ello concilia con el ámbito privado; así como, su articulación con la demanda del mercado

laboral. Los resultados de los análisis realizados sobre la temática y la intervención de los actores relevantes en este contexto permitieron identificar los factores de éxito que los programas de capacitación obtienen; así como, los factores que puedan estar obstaculizando el cumplimiento de sus objetivos. El objetivo central de la investigación fue la formulación de recomendaciones, sobre la base de los resultados del análisis, y coadyuvar al fortalecimiento de la participación desarrollada por los organismos del sector público competentes y el Instituto Nacional de las Mujeres a fin de promover la autonomía económica femenina.

De otra parte, Medina et al. (2021) en su artículo científico señalaron que el factor de capacitación, a medida que la economía del conocimiento aumentó su relevancia como fuente de ventaja competitiva, fue de vital importancia para el éxito de las organizaciones y los países. Su investigación estableció como objetivo la evaluación de la capacitación laboral. En el establecimiento del proceso de evaluación de la capacitación laboral, este estudio se basó en la identificación de indicadores de educación secundaria y superior, formación empresarial y capacidad administrativa, que se puso de manifiesto a través de la aplicación de un instrumento a 138 empresas. Como resultado de la aplicación de herramientas de recolección de datos, se evidenció que el 92% de las organizaciones medianas son dirigidas por un profesional con título profesional y 74% de organizaciones enfatizaron el trabajo en equipo como estrategia en el desarrollo de competencias, habilidades, conocimientos y responsabilidades. Los investigadores concluyeron que la mediana empresa de Cúcuta pretendió establecer indicadores óptimos en educación media y superior, formación empresarial y habilidades administrativas, fortaleciéndolas como herramientas fundamentales en la mejora del sector empresarial

Resulta importante mencionar a Tuesta et al. (2021) desarrollaron en Venezuela, dado que, su investigación se centró en la realidad peruana partiendo de la premisa que el desempeño de las entidades públicas

promueve el desarrollo socio-económico de cada país. Es así que, el desempeño laboral que manifestó el personal administrativo de las entidades gubernamentales se consideró vital en el cumplimiento de las metas de cada país. En ese sentido, el desarrollo de la investigación se planteó como objetivo describir la correlación entre los factores desempeño laboral, salario, tiempo de trabajo y nivel educativo del personal administrativo de los organismos del Estado peruano. La investigación empleó una metodología cuantitativa de tipo explicativa, aunado a ello, consideró el método descriptivo basado en un momento de evaluación, cuya aplicación tomó como muestreo a 188 administrativos. De la lectura de los resultados se infirió que los indicadores estadísticos muestran una fuerte correlación entre el desempeño y el salario del personal administrativo, su antigüedad y nivel educativo. Este último indicador, combinado con estudios clave, mostró que la capacitación tiene un efecto positivo en el desempeño de los trabajadores.

En lo que respecta al ámbito nacional, Baldini (2018) en tu tesis estableció como objetivo el determinar que una buena gestión de la capacitación permitió mejorar el desempeño laboral del personal administrativo. Esta investigación fue descriptiva y correlacional con el propósito de identificar la relación entre las variables. En tanto, se obtuvo como resultado que la capacitación presentó una alta incidencia en el desempeño laboral, basándose en que el 46,9% de los trabajadores administrativos señalaron que a mayor nivel de capacitación mejor logro del desempeño laboral, asignándole el grado de incidencia en un 56.2%. Asimismo, Baldini ratificó el resultado obtenido señalando que, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman, se evidenció una relación entre la capacitación y el desempeño laboral obteniéndose un 0,729 bastante cercano a 1; por lo que, se sostuvo la existencia de una correlación positiva muy alta entre ambas variables de estudio. Siendo así, la investigación concluyó con reafirmar la hipótesis en la que señalaba la incidencia significativa que la capacitación ejerce en el desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la

Universidad Nacional de Tumbes 2016. Asimismo, en otra de sus conclusiones estableció una relación positiva entre ambas variables (capacitación y desempeño laboral) sustentándose en que el 46.9% de los entrevistados refiere que hay una incidencia positiva de la variable independiente a la dependiente y, que, además, es refrendada a través del resultado de Rho Spearman que arroja un 0,666 en la relación de las variables.

Así también, en la investigación realizada por Patiño y Pinedo (2019) desarrollaron su estudio con el fin de determinar si la capacitación afecta el desempeño del personal administrativo en un establecimiento de salud pública en contraste con una empresa privada en la industria eléctrica. En esta investigación de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) llegaron a la conclusión que la influencia ejercida por la capacitación en el desempeño laboral es positiva, dado los resultados de diferencia estadística significativa ($\alpha=0.05$) realizando el balance de la valoración del nivel de desempeño laboral del personal antes y después de haber participado de la capacitación durante el primer semestre del 2017. Esta primera conclusión, correspondió a la muestra realizada al personal de una entidad de salud perteneciente al sector público. Como segunda conclusión, se señaló que, en el ámbito privado, específicamente en el sector electricidad, la capacitación no ejerció influencia positiva en el desempeño laboral del personal administrativo, realizándose el comparativo respecto del nivel desempeño antes y después de haber participado de la capacitación en el periodo 2017. Aunado a ello, la conclusión más determinante en la que coincidieron ambos sectores, el público y privado respecto de la capacitación es el presupuesto asignado. Se señaló en la investigación que resultó insuficiente el presupuesto que corresponde a acciones de capacitación, no alcanzado el 1% del presupuesto asignado a gastos en ambas entidades. Siendo así, en el caso de la entidad pública se destinó dentro del presupuesto anual el monto de S/. 490,916 soles en el año 2017, que corresponde al 0.4 % del total de gastos programados; en tanto, en la empresa del sector privado

se destinó un monto anual de S/. 200,000 soles, equivalente a 0.07 % del total de egresos.

Por su parte, la investigación de Pari (2017) estuvo centrada en comprobar que la capacitación influye en la optimización del desempeño laboral. Este estudio utilizó un método descriptivo y un diseño no experimental, Expost - Facto. Su población de 7.900 docentes, considerando como muestra a 306 docentes, fue sometida a un cuestionario compuesto por diecisiete ítems de tipo cerrado validado por evaluación de expertos. Respecto de la prueba estadística utilizada, esta consideró la prueba Chi cuadrado y el margen de error utilizado fue 0.05. Pari concluye que la administración de la capacitación ejerce influencia positiva en la optimización del desempeño laboral de los docentes. Asimismo, sostiene que la aplicación de los conocimientos que se adquirió mediante la capacitación resultó favorable y su costo no debe considerarse como un gasto, sino como una inversión. Es así que, los resultados obtenidos validaron y confirmaron la hipótesis planteada inicialmente.

En la misma línea, Piélago (2018) desarrolló su investigación que tuvo como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal. Desarrolló una investigación de tipo correlacional y de enfoque cuantitativo; asimismo, el diseño resultó no experimental con muestreo no probabilístico. Piélago, empleó el método hipotético deductivo, en razón a que las hipótesis son planteadas sustentándose en la teoría y la experiencia del investigador, posteriormente realiza su comprobación de su veracidad o falsedad a través de la estadística. Se empleó como instrumento el cuestionario y técnica la encuesta. A efectos del muestreo, se consideró a 60 médicos, a quienes se les aplicó un cuestionario de 24 ítems correspondientes a la variable 1 que recae en la capacitación y 18 ítems en lo que respecta a la variable 2 desempeño laboral, sometida a la escala de Likert. La investigación concluyó, fundamentalmente, en que existe una relación

significativa entre capacitación y desempeño laboral, de acuerdo a la percepción del personal médico. Ello, como resultado de la correlación derivada de Spearman entre las variables capacitación y desempeño laboral, en el que se obtiene un 0,747 y un valor p de $0,000 < 0.05$, por tanto, se reafirma la hipótesis (H_a), que señala la correlación entre la variable 1 denominada capacitación y la variable 2.

En la investigación que realizó Castellón (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre capacitación y el mejoramiento continuo. Es así que, planteó la hipótesis de estudio señalando que la capacitación se relaciona significativamente con el mejoramiento continuo en OPSITEL. La metodología empleada fue de tipo básico que tuvo como propósito aportar nuevos conocimientos actualizados. En cuanto a la población de la investigación se seleccionó los 81 colaboradores que formaron el total de integrantes de la Gerencia de Fiscalización y Supervisión de OPSITEL; lo que conllevó a no determinar muestra dado el número reducido de personal. Siendo así, se aplicó la encuesta como instrumento de investigación a los colaboradores. La investigación reveló, como resultado final, la confirmación de la hipótesis. Dichos resultados fueron obtenidos mediante el análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial con el propósito de conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman que fue brindado solución a los problemas presentados.

En lo que respecta a las variables de estudio, en primer lugar, se sustentó teóricamente la capacitación; es así que, de acuerdo a lo señalado por SERVIR, la capacitación consiste en fortalecer a los servidores civiles en actividades académicas que permitan, en corto tiempo, optimizar la calidad de su labor y que se refleje en los servicios que brindan a la ciudadanía (SERVIR, 2016). De acuerdo con lo mencionado por la agencia de gestión de recursos humanos, la capacitación es un factor importante que contribuye al éxito de cualquier organización, ya que ayuda a reforzar los conocimientos o habilidades

clave de las brechas técnicas que un especialista necesita tener en una organización.

La capacitación en las organizaciones resultó favorable en el fortalecimiento de capacidades laborales en los colaboradores, lo que permitió afianzar el logro de los objetivos y afianzar el clima laboral. La capacitación es una actividad planificada y sustentada en necesidades reales de la organización y orientada hacia el cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador (Siliceo, 2006). De este concepto se desprende la idea fundamental que la capacitación resulta el mecanismo de fortalecimiento de las competencias laborales que debe poseer el colaborador en el desempeño de sus funciones. No obstante, la actualización permanente resulta siendo un aliado importante del colaborador, y ello se concretiza a través de acciones de capacitación diseñadas con dicho fin.

Desde el punto de vista de García (2013) señaló que la capacitación es el proceso en el que los individuos adquieren las habilidades, conocimientos y aptitudes que les permitió estar competentes en los retos que se les presente en los diferentes entornos a los que se encuentre participando, incluyendo el personal y laboral.

La esencia de la capacitación no solo es la adquisición de conocimiento, sino que es una oportunidad en la mejora del profesional. Hidalgo-Parra et al. (2020) plantearon que la importancia de la capacitación se concibe como una acción propuesta en la adquisición de conocimientos fundamentales que se evidencian en el desempeño laboral y generan el incremento de oportunidades, aunado a ello, propiciar aptitudes que estreche la interacción de trabajadores y procesos tecnológicos.

De otra parte, respecto de la capacitación se establecieron dimensiones, como lo propusieron Dessler y Varela (2017) Capacitación

en el puesto, que implica el aprendizaje de un trabajo mientras lo lleva a cabo. Además, consideraron otra dimensión como la Capacitación por aprendizaje, que conlleva a un aprendizaje impartido como producto final de un procedimiento cuyo resultado es un trabajador hábil en su puesto de trabajo a corto y largo plazo.

Las capacitaciones deben estar planificadas en función de las necesidades existentes o brechas identificadas. Un plan de capacitación es el reflejo de las expectativas y necesidades diagnosticadas de una organización en un determinado periodo de tiempo (Amaya, 2003). Ello, significa que en la organización existe expectativas que se quieren satisfacer en un determinado plazo, en consecuencia, estará vinculado al recurso humano, al recurso físico o material existentes, y a las disponibilidades de la misma organización. No obstante, se afirma que la necesidad de capacitación en la organización surge cuando se evidencia la diferencia entre lo que se sabe frente a lo que se debería saber con el fin de obtener un buen desempeño.

Alles (2018) estableció que el talento humano debe ser considerado como un conjunto de emprendimientos o actividades humanas que incluye el conocimiento, la experiencia, la motivación, las habilidades, las actitudes, las capacidades y el potencial de cada persona dentro la organización. Por lo tanto, las organizaciones deben entender que existe una capacidad real de mejora cada día a partir de la capacitación integral que su talento recibe como parte de su inversión y rendición de cuentas; así, la organización esté en óptimas condiciones y enfrentar los desafíos que enfrenta.

En lo que respecta a la segunda variable: desempeño laboral, se entiende en definiciones generales, según lo que señalaron Robbins y Judge (2017) como la culminación de una labor que está integrado por elementos de gestión y aumento de productividad.

El desempeño laboral traducida como el comportamiento del trabajador que busca sus objetivos trazados, y que, a su vez, este se convierte como la estrategia individual de alcanzar dichos objetivos (Chiavenato 2000). Siendo así, cada trabajador refleja -a través de sus acciones en el quehacer diario laboral- el avance en el logro de los objetivos institucionales, respaldado por la eficacia y dominio de los procesos establecidos.

Por su parte, Snell (2012) manifestó que evaluar el desempeño resulta importante en las gestiones, porque es el resultado de un proceso que se desarrolla en un tiempo determinado sobre la base de lo requerido a los puestos y permite identificar falencias y mejoras del personal. En tal sentido, las evaluaciones resultan ser aliados en la consecución de mejorar la productividad y alcanzar los objetivos estratégicos planteados por la organización

Por su parte, Alveiro (2009) explicó que el desempeño laboral es una práctica obligatoria a tomar en consideración por lo mandos ejecutivos de una empresa, debido a la alta influencia que éstos generan sobre sus trabajadores en el marco de sus funciones administrativas y evaluar los avances y cumplimiento de los objetivos planteados por la organización con el objeto de diseñar políticas acordes a los requerimientos de los clientes que se presentan en los diferentes escenarios y realidades que presenta su sector.

Según Kotler y Armstrong (2013) una organización mide su desempeño laboral en base a tres aspectos a considerar en el logro de la satisfacción del usuario se sintetizan en: el usuario satisfecho, que se convierte en asiduo. El usuario que recomienda a otros y se convierte en un agente de difusión. El usuario satisfecho que se fideliza con la empresa y, aun cuando haya otras que ofrecen los mismo, se convierte en permanente usuario de los servicios o productos a ofrecer.

Otro autor importante a mencionar es Medrano (2010) que indicó que la actividad profesional se manifiesta en la medida en que los programas de educación continua se adaptan y se enfocan en la construcción de competencias profesionales, transformándose en saber hacer, que requieren reflexión y consideración. La revisión de repositorios basada en competencias requiere un compromiso con la imagen del alumno reflexivo, el eje de cualquier propuesta de formación.

Por su parte, Paz (2019) hizo referencia a los aspectos importantes que se debe considerar en el desempeño laboral como el respeto de reglas de compensación, que permiten la identificación y reconocimiento de las personas que merezcan aumentos salariales; así como, la planificación y mejora de la carrera profesional que surge de una toma de decisión en la optimización de las capacidades.

A efectos de un mejor análisis del desempeño laboral, esta pueda estar segmentada en dimensiones de acuerdo a diversos autores que abordan el tema desde perspectivas en las que resulta importante considerar. La primera dimensión está alineada a la percepción laboral, es así que, Donawa (2018) señaló que es la clasificación, interpretación, análisis e integración que un colaborador percibe en función de los estímulos que ejercen impulsos e influencia en su concepción laboral. Dicho de esta manera, el colaborador está convencido que estando en un contexto laboral asertivo le permitiría obtener mayores oportunidades de crecimiento y mejora, en función a la valoración de su labor.

Otra dimensión a considerar como parte del desempeño laboral es la evaluación de desempeño. Werther y Davis (2008) propusieron el proceso que permite identificar el rendimiento global del colaborador y como este contribuye en la organización. Asimismo, señalaron que el diseño de un buen sistema de evaluación y los usos que permite la

información que se obtiene de la evaluación, conllevan entre otros aspectos a la mejora continua del desempeño del colaborador mediante las retroalimentaciones que se les hace llegar a través del gerente o personal a cargo.

Una tercera dimensión se encuentra la motivación laboral como aliado en el fortalecimiento del desempeño laboral del colaborador. Como lo abordaron Majarrez et al. (2020) la motivación laboral con el fin que produzca, en la organización, un alto nivel de desempeño éstos deben desear hacer su trabajo, que en palabras simples está referida a estar motivados, además, de realizar sus labores de forma eficiente y eficaz (capacidad) y estar proveídos con recursos, materiales y equipos de información en su realización, es decir, el entorno.

Del párrafo anterior, los autores afirmaronn que la motivación laboral se sustenta en la motivación interna del colaborador que está integrada por factores que se vinculan con los incentivos y desempeño del cargo que ocupa al interior de la organización. Asimismo, estos factores promueven el desarrollo de los colaboradores en los diferentes puestos jerárquicos y direccionados a alcanzar los estándares de producción de bienes o servicios que corresponda a la misión de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con el planteamiento del problema, el tipo de investigación fue aplicada cuyo fin era la resolución a la problemática identificada. Este tipo de investigación, según señala Esteban (2018) se orienta a brindar respuesta a los problemas que se presentan en los procesos que intervienen en la generación de bienes y servicios de cualquier actividad humana. Por ello, los resultados permitieron alcanzar los objetivos y responder a las interrogantes de la investigación sustentándose en las teorías y doctrinas relacionadas a las variables.

En tanto, el enfoque fue cuantitativo en virtud a la recolección de datos que se realizó en base a la medición numérica. Sánchez (2019) afirma que el enfoque cuantitativo aborda fenómenos medibles y numéricos a través del uso de técnicas estadísticas que conllevan al análisis de los datos. La investigación aplicó el método deductivo que permitió arribar a conclusiones partiendo de las premisas generales que se concretizaron en las hipótesis y se sustentaron a través del marco teórico.

Asimismo, el diseño de la investigación estuvo orientado a determinar el nivel de impacto que la capacitación genera en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales, por lo que, fue no experimental de tipo transversal, que permitió observar la relación de las variables sin que estas sean manipuladas y su análisis en un determinado tiempo. Este tipo de investigación es sistemática y empírica; dado que, ya ocurrieron cambios en la variable 1 y lo que se requiere es observar las situaciones existentes en el análisis correspondiente.

En cuanto al nivel de la investigación se estableció como

correlacional. Es así que, Cancela et al. (2010) afirman que los estudios correlacionales son aquellos en los que existe un interés en el descubrimiento o aclaración de las relaciones existentes entre las variables más significativas de la investigación a través del uso de los coeficientes de correlación.

Figura 1

Diseño de investigación

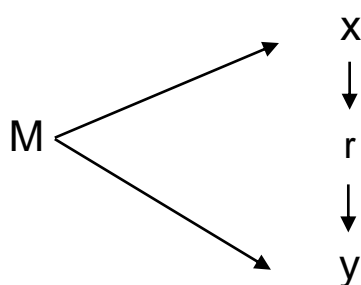
En donde:

M= muestra

x= variable 1 – capacitación

y= variable 2 – desempeño laboral

r= relación



3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación consideró como variable 1 independiente a la capacitación y como variable 2 dependiente al desempeño laboral.

Definición conceptual: La capacitación es un proceso cuya naturaleza consiste en alcanzar y fortalecer el mejoramiento del desempeño del colaborador a través de la atención del cierre de brechas identificado, desarrollo de habilidades y destrezas y adquisición de conocimientos alcanzar el logro de los objetivos institucionales. En esta misma línea, Chiavenato (2017) señala que la capacitación es el núcleo de un esfuerzo permanente, con el fin de mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Por ende, se trataría de uno de los procesos de las organizaciones más importantes de la administración de los recursos humanos.

Definición operacional, los datos que se obtuvieron en la presente investigación derivaron del uso de una encuesta dirigida a treinta y seis auditores quienes participaron de una actividad de capacitación. Se aplicó un cuestionario dirigido a la variable capacitación con doce ítems en la Escala de Likert, cuyos rangos son: Totalmente de acuerdo (TA) = 5; De Acuerdo (DA) = 4; Ni en acuerdo ni en Desacuerdo (I) = 3; En Desacuerdo (ED) = 2 y Totalmente en desacuerdo (TD) = 1. Esta escala buscó medir las relaciones que existen entre las dimensiones determinadas en la variable capacitación como son: capacitación para el puesto, oferta académica, inversión en el talento humano y trascendencia de la capacitación.

Tabla 1

Variable: Capacitación

Dimensiones	Indicadores	Escala
Capacitación para el puesto	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo (5) • De acuerdo (4) • Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3) • En desacuerdo (2) • Totalmente en desacuerdo (1)
Oferta académica	Cierre de brechas	
Inversión en el talento humano	Subvención de la capacitación	
Trascendencia de la capacitación	Nivel de reconocimiento	

De otra parte, en lo que respecta a desempeño laboral, señalan Griffin et al. (2017) como la presentación de conductas laborales de los colaboradores en comparativo con las normas fijadas con anterioridad en la organización.

En la definición operacional de la variable desempeño laboral, fue medida mediante diez interrogantes y se empleó la misma técnica e instrumento señalado en la variable capacitación bajo la misma escala de Likert ordinal en las que, se buscó obtener datos respecto a las dimensiones: percepción del desempeño, evaluación del desempeño, habilidades interpersonales.

Tabla 2

Variable: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala
Percepción laboral	Oportunidad de mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo (5) • De acuerdo (4) • Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3) • En desacuerdo (2) • Totalmente en desacuerdo (1)
Evaluación del desempeño	Mejora continua	
Habilidades interpersonales	Subvención de la capacitación	

3.3. Población, muestra y muestreo

La población representa la totalidad de individuos que poseen características comunes observables en un determinado lugar y tiempo. Esta afirmación complementa la definición que sostienen Arias-Gómez et al. (2016) en el que señalan que es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que resultan siendo referentes en la elección de la muestra ciñéndose al cumplimiento de criterios predeterminados.

Siendo así, se consideró en la presente investigación ochenta y cinco auditores entre auxiliares, especialistas y supervisores que laboran en Lima. Asimismo, la determinación de la población estuvo basada en la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión. De acuerdo a lo mencionado por Arias-Gómez et al. (2016) el investigador debe considerar criterios que deben cumplir los individuos a elegir y estos se convierten en los llamados criterios de elegibilidad.

Criterio de inclusión: auditores que vienen laborando en Lima en el periodo 2021. Auditores que laboran bajo el régimen D.L. 728 y D.L. 1057.

Criterio de exclusión: personal que pertenece al *sttaf* administrativo; auditores que se encuentran con licencia con goce de haber en el marco de la Emergencia Sanitaria.

La muestra en esta investigación fue probabilística del tipo aleatorio simple, pues al ser un método de selección aleatoria permite que los individuos que pertenecen a la población tengan las mismas probabilidades de ser elegidas. Otzen y Manterola (2017) señalan que las técnicas de muestreo probabilísticas permiten saber la probabilidad que cada persona, dentro del estudio, tienen a ser considerado en la muestra en una elección al azar.

El muestreo que se empleó en la determinación de la muestra de la investigación, se rigió bajo la siguiente fórmula sugerida por Hernández et al. (2014) en el cálculo de poblaciones finitas la cual se aplica cuando se conoce el tamaño de la población. En esta fórmula se considera un nivel de confianza del 95%.

Por último, la unidad de análisis en la investigación fueron los auditores gubernamentales que ejercen labores en materia de control y que participaron en acciones de capacitación durante el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos las conformaron los procedimientos y herramientas de recopilación, validación y análisis de la información relevante y necesaria que permita la verificación del logro de los objetivos de la investigación. Según Arias (2016) señaló

que la técnica de investigación es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información.

En la investigación, se empleó la técnica de la encuesta que permitió obtener información a través de un conjunto de preguntas y estuvieron dirigidas a la muestra representativa de auditores enfocados en las dos variables; así como, en las dimensiones identificadas en cada una de ellas. El autor Tamayo y Tamayo (2008) señaló que la encuesta permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.

Asimismo, se seleccionó como instrumento el cuestionario que estuvo determinado por la escala de Likert y su validez se sometió a la opinión del juicio de expertos, integrado por una terna de profesionales con grado de magister o doctor y experiencia en la materia. El cuestionario constó de dos partes, en donde la primera correspondió a los ítems relacionados con la variable 1: capacitación. En tanto, la segunda parte comprendió los ítems de la variable 2: desempeño laboral.

En lo que respecta a la confiabilidad del instrumento, se determinó mediante el método estadístico Alpha de Cronbach a los resultados luego de obtenerlos. Se realizó un piloto que permitió confirmar la confiabilidad del instrumento de investigación. Dicho resultado obtuvo una aproximación a 1 (>0.5), por lo que, infirió que es confiable y consistente, lo que significó que el instrumento en medición podrá ser aplicado nuevamente al mismo sujeto y producir iguales resultados. Oviedo y Campos-Arias (2005) afirman que el coeficiente Alfa de Cronbach es un índice en la evaluación de los ítems del instrumento estén correlacionados.

3.5. Procedimiento

A efectos de concretizar la recolección de información necesaria en el desarrollo de la presente investigación, se realizaron las siguientes acciones: Con la validación del cuestionario por parte del juicio de expertos, se procedió a adecuarla en formato digital con la finalidad de remitirlas vía correo electrónico.

Se elaboró un piloto a efectos de comprobar la confiabilidad del cuestionario; siendo así, se seleccionó a once auditores, que equivalió al 30% de la muestra representativa en la aplicación de la encuesta. Mencionar que dichos auditores no estuvieron considerados en la muestra de los 36 previstos en la investigación.

Se procesó los resultados y analizarlos a través del Alpha de Cronbach con el fin de medir la consistencia interna del instrumento, obteniéndose un 0.899 considerándose altamente confiable.

Se solicitó la autorización a la Gerencia de Control de Servicios Públicos Básicos mediante la remisión del documento "Carta de presentación" que proporciona la Universidad César Vallejo en la aplicación del instrumento de recolección de datos correspondiente al objeto de investigación.

Posterior a la respuesta de la entidad, se realizaron las coordinaciones con el objeto de acceder a la data de los auditores de Lima que se encuentran laborando, en el que contenga las direcciones de correo electrónico y la remisión del cuestionario.

El instrumento fue aplicado, en formato digital, a la muestra representativa (36) en un solo periodo de tiempo, a través de un correo electrónico en donde se explicó el objetivo de la investigación y el enlace respectivo de su llenado de manera anónima.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la recolección de los datos mediante los instrumentos, estos fueron analizados por medio del programa estadístico informático SPSS en su última versión.

Con el programa del SPSS se elaboró el análisis descriptivo de los resultados, que consistió preliminarmente en distribuir por rangos la información obtenida en concordancia con los objetivos de la investigación, además de categorizarlos por dimensiones.

En el caso del análisis inferencia, se utilizó previamente el test de normalidad de Shapiro-Wilks por tratarse de una muestra de treinta y seis individuos. Siendo el resultado un nivel de significancia de $0.01 < \alpha < 0.05$, lo que significó que los datos no son normales; por tanto, se empleó la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

El procesamiento de la información obtenida resultó del análisis a las mismas y tabuladas. El análisis a través de los estadígrafos señalados contempló los siguientes pasos: Se organizó la información recogida de los instrumentos mediante bases de datos de las variables en estudio, y sometidos al análisis estadístico en el programa SPSS en el que se determinó los resultados a presentar; Respecto del análisis descriptivo de las variables, se obtuvo puntajes y se organizó su presentación en máximos y mínimos, Del análisis inferencial, de los resultados extraídos del Rho de Spearman, se interpretó los valores estadísticos y con ello permitió establecer los niveles de correlación. Asimismo, se desarrolló la contrastación de las hipótesis y se mostraron en tablas y figuras por cada objetivo.

Finalmente, se realizó una reflexión y discusión en relación a los resultados obtenidos, contrastándolos con los estudios previos en relación a las variables de estudio, que como resultado se podrá extraer

las conclusiones y recomendaciones respecto de la presente investigación

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se resguardó la identidad de cada uno de los individuos que formaron parte de la muestra de estudio, tomando en consideración las éticas pertinentes que se sustentan en la confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información. Se elaboró una ficha denominada “Consentimiento informado” en la que cada individuo de la muestra tuvo conocimiento sobre el objetivo de la investigación y finalidad del instrumento.

De otra parte, se tomó los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo a efectos del desarrollo de las investigaciones, es así que, se consideró lo fijado en la Resolución de Consejo Universitario N° 262.2020/UCV, en el que, la casa de estudio dispone elementos rectores para la realización de todo trabajo de investigación. Aunado a ello, se tuvo en consideración el respeto a la propiedad intelectual, la autoría de las definiciones, que para tales casos fueron citados convenientemente.

En lo que respecta a la redacción de la investigación, se tomó en cuenta las directrices que emana del estilo denominado APA 7ma. edición asegurándose que cumpla con los estándares de estilo establecidos para este fin.

IV. RESULTADOS

Posterior a la aplicación del instrumento de investigación que consistió en una encuesta conteniendo un total de veinticinco (25) ítems y fue aplicado a la muestra de 36 auditores gubernamentales, se realizó el procesamiento de la información recogida. La encuesta estuvo dividida en dos partes en correspondencia con las variables capacitación y desempeño laboral. Se elaboró una base de datos con lo obtenido, procesándose la información empleando baremos en la obtención de los resultados; es así que, a continuación, se presentan dichos resultados de manera descriptiva e inferencial mediante tablas y gráficos en concordancia con los objetivos específicos y variables de la investigación.

Se inició con el análisis descriptivo de los resultados obtenidos:

Variable Capacitación

Tabla 3

Capacitación y la efectividad en las acciones de control

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	6	16.7%
Alto	30	83.3%
TOTAL	36	100%

Se evidenció en la tabla 3 que los auditores gubernamentales señalaron estar altamente de acuerdo que las acciones de capacitación responden a sus necesidades laborales, obteniéndose el 83.3% del total de la muestra. Por su parte, el 16.3% indicó estar medianamente de acuerdo con la premisa presentada. No se obtuvo respuesta en el nivel de rango bajo.

Tabla 4

La capacitación y las necesidades identificadas para el auditor gubernamental

<i>Nivel</i>	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	0	0.0%
<i>Medio</i>	22	61.1%
<i>Alto</i>	14	38.9%
<i>TOTAL</i>	36	100%

En la tabla 4 se advirtió que predominó el nivel medio (61.1%) en la percepción de los encuestados, seguido del nivel alto con 38.9%, significando que a través de la capacitación responde medianamente a las necesidades de los auditores.

Variable Desempeño laboral:

Tabla 5

Reconocimiento de la entidad en acciones de capacitación para mejorar el desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	4	11.1%
Alto	32	88.9%
TOTAL	36	100%

En la tabla 5 se evidenció que el 88.9% de los auditores gubernamentales se encontró altamente de acuerdo en señalar que su entidad reconoce su participación en acciones de capacitación en la mejora de su desempeño laboral. Asimismo, 11.1% en un nivel medianamente. No hubo respuestas que estén en el nivel bajo.

Tabla 6

Participación en acciones de capacitación como oportunidad de mejora laboral

<i>Nivel</i>	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	0	0.0%
<i>Medio</i>	8	22.2%
<i>Alto</i>	28	77.8%
<i>TOTAL</i>	36	100%

El 77.8% mostró un nivel alto, lo que significó que los auditores gubernamentales consideraron que participar de actividades de capacitación les ha permitido identificar oportunidades de desarrollo laboral. Seguido del 22.2% de nivel medio.

El análisis inferencial, se empleó prueba no paramétrica en la contratación de la hipótesis general y las específicas. Es así que, los datos fueron analizados con la prueba de Rho Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

H1: La capacitación produce un alto nivel de impacto en el desempeño de los auditores gubernamentales.

Tabla 7

Prueba de correlación según Rho de Spearman entre capacitación y desempeño laboral

			Capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	.489**
		Sig. (bilateral)	.	.002
	Desempeño Laboral	N	36	36
		Coeficiente de correlación	.489**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	36	36

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

La tabla 7, considerando una confiabilidad al 95%, representa el valor de r como 0.02, por lo que, según la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se confirma la H_1 que señala la relación significativa alta entre la capacitación y el desempeño laboral. De otra parte, se determinó que el valor de Rho de Spearman es de 0.489, siendo en concordancia con la tabla de valores de los anexos como una correlación positiva moderada.

Tabla 8

Análisis de correlación entre capacitación y fortalecimiento-actualización del conocimiento en materia del control de los auditores gubernamentales

			Capacitación y actualización en CG	Fortalecimiento y desarrollo laboral en CG
Rho de Spearman	Capacitación y actualización en CG	Coefficiente de correlación	1.000	.486**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	36	36
	Fortalecimiento y desarrollo laboral en CG	Coefficiente de correlación	.486**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	36	36

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

La tabla 8 indicó que la r de Spearman fue de 0.486 interpretándose como una correlación positiva moderada entre la D1 Capacitación para el puesto de la Variable 1 y la D1 Percepción Laboral de la Variable 2. Por tanto, se acepta la hipótesis que la capacitación contribuye al fortalecimiento y actualización del conocimiento en materia de control en los auditores gubernamentales.

Tabla 9

Análisis de correlación entre oferta académica y evaluación de las necesidades de capacitación de los auditores gubernamentales.

			Oferta académica	Necesidades de capacitación institucional
Rho de Spearman	Oferta académica	Coeficiente de correlación	1.000	.709**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	36	36
	Necesidades de capacitación institucional	Coeficiente de correlación	.709**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	36	36

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

En la tabla 9 se evidenció que el r de Spearman resultó un 0.709 considerándose una correlación positiva alta entre la D2 Oferta académica de la Variable 1 y la D2 Evaluación de desempeño de la Variable 2. En consecuencia, los resultados de correlación permitieron señalar que la oferta académica se encuentra alineada a la atención de brechas institucionales identificadas y que, además, la institución evalúa constantemente dichas necesidades, lo que favorece al reforzamiento del desempeño laboral de los auditores.

Tabla 10

Análisis de correlación entre la trascendencia de la capacitación de los auditores y el reforzamiento del desempeño laboral como indicador para el ascenso.

			Reconocimiento de la capacitación	Capacitación como criterio de mejora de del desempeño
Rho de Spearman	Reconocimiento de la capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	.419*
		Sig. (bilateral)	.	.011
		N	36	36
	Capacitación como criterio de mejora del desempeño	Coeficiente de correlación	.419*	1.000
		Sig. (bilateral)	.011	.
		N	36	36

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

La tabla 10 reflejó que la r de Spearman arrojó un 0.419 que se interpreta como una correlación positiva moderada entre la D4 Trascendencia de la capacitación de la Variable 1 y la D2 Evaluación de desempeño de la Variable 2. Siendo así, se determinó que la capacitación ejerce un rol fundamental en el fortalecimiento y mejoramiento del desempeño laboral, y que, además, ello se valora en los procesos de ascenso en la entidad donde laboran los auditores gubernamentales.

Tabla 11

Análisis de correlación entre la percepción del auditor respecto de la capacitación y el mejoramiento del desempeño laboral.

			Percepción de la capacitación	Oportunidad de mejora del desempeño laboral
Rho de Spearman	Percepción de la capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	.254
		Sig. (bilateral)	.	.135
		N	36	36
	Oportunidad de mejora del desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.254	1.000
		Sig. (bilateral)	.135	.
		N	36	36

Los resultados de la tabla 11 reflejó que el r de Spearman obtuvo un 0.254, lo que significó que la correlación se encuentra en un nivel positivo bajo entre la D4 Trascendencia de la capacitación de la Variable 1 y la D1 Percepción laboral de la Variable 2. Asimismo, existe un grado de significancia bilateral de $p= 0.254$, siendo p mayor a 0.05, significando dar por aceptada y confirmada la hipótesis nula H_0 : el auditor gubernamental que participa en las acciones de capacitación no tiene una percepción positiva sobre la trascendencia del conocimiento adquirido que se concretiza en sus labores cotidianas y permite el mejoramiento del desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos de la presente investigación permitieron confirmar la hipótesis general: la capacitación produce un alto nivel de impacto en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales. Es así que, resulta importante señalar la correlación positiva moderada entre las variables capacitación y desempeño laboral, que significó que el auditor mientras más capacitado se encuentre mejor será su desempeño laboral en acciones de control. Esta correlación de variables concuerda con el estudio realizado por Navarrete (2018) que concluyó que la detección de las necesidades de capacitación del personal está referida a conocimientos esenciales de la empresa, como primera fase, y a otros especializados en asumir cargos. Por ello, determinó con los resultados que la capacitación del personal sí incide significativamente en su desempeño laboral. Asimismo, en el estudio realizado por Medina et al. (2021) señalaron que las empresas muestran un interés favorable en capacitar a su personal, en razón a los beneficios que traen consigo como el desarrollo y potencialización de sus habilidades que se evidenciarían en el crecimiento de la organización.

Por su parte, los investigadores Tuesta et al. (2021) realizaron un estudio cuyo contexto fue la realidad peruana y determinar la correlación entre el desempeño laboral y las variables salario y nivel académico de los trabajadores de la administración pública. Concluyeron que el nivel académico genera influencias positivas en el desempeño laboral, por lo que, recomendaron que las entidades organicen y diseñen programas de capacitación dirigidos a los empleados que permitan alcanzar el máximo de su potencial. Es así que, estos hallazgos del estudio de los autores permitieron señalar que concuerda con la contrastación de los resultados de la variable capacitación de la presente investigación.

Los resultados de las variables capacitación y desempeño laboral también concordaron con el estudio realizado por Baldini (2018) en el que se propuso analizar la incidencia que tiene la capacitación en el desempeño laboral. Es así que, obtuvo como resultado que la capacitación presenta una alta incidencia en el desempeño laboral, basándose en que el 46,9% de los trabajadores administrativos señalaron que a mayor nivel de capacitación mejor logro del desempeño laboral, asignándole el grado de incidencia en un 56.2%.

Por lo anterior mencionado, se deduce que el trabajador, indistintamente de las labores que realice dentro de una organización, es consciente de la importancia de la capacitación no solo como factor de actualización del conocimiento en determinadas funciones, sino que se convierte en una influencia positiva en el mejoramiento del desempeño laboral. Aunado a ello, las organizaciones han tomado un valor estratégico a la capacitación como aliado en la persecución de los objetivos institucionales a través del mejoramiento del desempeño laboral de sus trabajadores. Esto converge con la investigación realizada por Patiño y Pinedo (2019) en el que desarrollaron su estudio con el fin de determinar si la capacitación afecta el desempeño del personal administrativo en un establecimiento de salud pública en contraste con una empresa privada en la industria eléctrica. Esta investigación de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) llegaron al resultado central en el que determinaron que la influencia ejercida por la capacitación en el desempeño laboral es positiva, dado los resultados de diferencia estadística significativa ($\alpha=0.05$) realizando la contrastación de la valoración del nivel de desempeño laboral del personal antes y después de haber participado de la capacitación durante el primer semestre del 2017.

En el caso de Pari (2017) concordó su estudio con las variables capacitación y desempeño laboral de la investigación, por el cual, se trazó el objetivo de comprobar que la capacitación influye en la optimización del desempeño laboral. El estudio utilizó un método descriptivo y un diseño no experimental, Expost – Facto, concluyendo que la administración de la capacitación ejerce influencia positiva en la optimización del desempeño laboral. Además, afirmó que, la aplicación de los conocimientos que se adquiere mediante la capacitación resulta favorables y su costo no debe considerarse como un gasto, sino como una inversión.

Igualmente, Piélagó (2018) desarrolló su estudio planteándose como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal, esta investigación fue de tipo correlacional y de enfoque cuantitativo. Determinó una muestra de 60 médicos, a quienes aplicó un cuestionario de 24 ítems correspondientes a la variable 1 que recae en la capacitación y 18 ítems en lo que respecta a la variable 2 desempeño laboral, sometida a la escala de Likert. La investigación concluyó en que existe una relación significativa entre capacitación y desempeño laboral, de acuerdo a la percepción del personal médico. Ello, como resultado de la correlación derivada de Spearman entre las variables capacitación y desempeño laboral, en el que se obtiene un 0,747 y un valor p de $0,000 < 0.05$, por tanto, se reafirma la hipótesis (H_a), que señala la correlación entre la variable 1 denominada capacitación y la variable 2 desempeño laboral.

En los resultados que obtuvo Castellón (2018) señaló como objetivo determinar la relación entre capacitación y el mejoramiento continuo. Es así que, plantea la hipótesis de estudio señalando que la capacitación se relaciona significativamente con el mejoramiento continuo en OPSITEL. La metodología empleada es de tipo básico que tiene como propósito aportar nuevos conocimientos actualizados. En cuanto a la población de la

investigación se seleccionó los 81 colaboradores que forman el total de integrantes de la Gerencia de Fiscalización y Supervisión de OPSITEL; lo que conllevó a no determinar muestra dado el número reducido de personal. Siendo así, se aplicó la encuesta como instrumento de investigación a los colaboradores. La investigación demostró, como resultado final, la confirmación de la hipótesis. Dichos resultados fueron obtenidos mediante el análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial con el propósito de conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman.

En términos generales, de acuerdo a los hallazgos referidos anteriormente, resultó siendo significativo y concordante que la capacitación ejerce un impacto positivo en el desempeño laboral; no obstante, ello debe significar que las organizaciones o entidades deban asumir un rol de agente motivador en la participación constante de las acciones de actualización y reforzamiento de los conocimientos. Ello, no es ajeno en los auditores gubernamentales, que reconocen el valor de la capacitación y como refuerza su desempeño laboral en las acciones de control que realizan.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó el nivel de impacto que produce la capacitación en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales con un Rho de Spearman que determinó una correlación moderada. Por tanto, se afirmó que las acciones de capacitación en las que los auditores gubernamentales participan no solo permitieron adquirir conocimientos en materia de Control Gubernamental o Gestión Pública, sino que, además generó un impacto positivo en el desempeño laboral de los mismos.

Segunda: Las acciones de capacitación contribuyeron al fortalecimiento y actualización en materia de control en los auditores gubernamentales, a través de los resultados de la correlación positiva moderada entre la dimensión Capacitación en el puesto correspondiente a la variable Capacitación y la dimensión Percepción laboral de la variable Desempeño laboral. Por tanto, los auditores gubernamentales consideraron importante, previo a las auditorías, participar de actividades de capacitación que les permitieron actualizar sus conocimientos en materia de control gubernamental.

Tercera: Resultó pertinente la oferta académica en materia de control gubernamental y que, además, estuvieron alineada a las necesidades del auditor gubernamental en el reforzamiento de su desempeño laboral. Ello se sustentó dado que, la mayoría de los auditores consideró estar de acuerdo en que las acciones de capacitación estuvieron acorde a atender las brechas institucionales identificadas.

Cuarta: Se identificó un grado de relevancia positivo en los auditores respecto del valor que se otorga en su entidad a la capacitación como un indicador en procesos de ascenso y como factor de mejoramiento del desempeño laboral. Es por eso que, una parte considerable del total

de la muestra señaló estar totalmente de acuerdo que el capacitarse le trae satisfacción personal.

Quinta: El auditor gubernamental que participó en las acciones de capacitación no tuvo una percepción positiva respecto de la trascendencia del conocimiento adquirido que se concretiza en sus labores cotidianas y permitió el mejoramiento del desempeño laboral; es decir, el auditor no estuvo tomando la real dimensión de los resultados que se obtuvieron, en su labor cotidiana, su participación en las actividades de capacitación. Ello se debió a un deslinde de responsabilidad que hace el mismo auditor en cuanto a quien debió atribuirse la responsabilidad de la capacitación, considerando que la entidad solo motiva a la capacitación mas no reconoce su participación posterior a ella y sus resultados puedan reflejarse en una mejora laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Continuar participando en las acciones de capacitación que promueva su entidad o fuera de ella, con el fin de seguir fortaleciendo la labor auditora que desempeñan y que repercutirá en la consecución de los objetivos institucionales e impactando en la mejora de la Gestión Pública del país.

Segunda: Reforzar, en la entidad, los planes de capacitación institucional como parte de la mejora del desempeño laboral de los auditores y atención a las brechas identificadas con el propósito de disminuir posibles omisiones en las auditorías y, a su vez, como reforzamiento de las acciones preventivas.

Tercera: Generar acciones de sensibilización dirigidos al personal sobre los resultados que se logran obtener a través de la capacitación y como éste se convierte en un aliado en la mejora del desempeño laboral; siendo así, es una estrategia en la disminución del porcentaje de personal que no se capacita permanentemente.

Cuarta: Ponderar las acciones de capacitación en procesos de ascenso y mejora laboral como factor de evidencia de la preparación y actualización académica constante. Además, generar una evaluación de desempeño donde el aspecto académico tenga un porcentaje importante como parte del mejoramiento continuo del auditor.

Quinta: Fortalecer la motivación intrínseca que muestra el auditor en participar en las acciones de capacitación. Para ello, impulsar programas de entrenamiento en materia de Control Gubernamental, son solo internos sino externos a través de pasantías, cuyos resultados permitan obtener reconocimientos en el desempeño institucional del auditor.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2018). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*, Ediciones Granica S.A.
https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 11(1)
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Amaya, G. (2003). *Plan de Capacitación*. Primera edición. Patria Cultural.
- Arias-Gómez, J., Villasis-Keever, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 202-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Baldini , F. (2018). *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016*. Tumbes. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio de la UNTUMBES.
<https://tinyurl.com/25cw2do6>
- Bennett, C. E. (2018). *Comprehensive multicultural education: Theory and practice* (9th ed.) Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Cancela, R., Cea, N., Galindo, G. y Valilla, S. (2010). *Metodología de la investigación educativa: Investigación Ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid.
<https://tinyurl.com/2xrmf3k7>

- Castillón, N. (2018). *Capacitación y el mejoramiento continuo en la Gerencia de Fiscalización y Supervisión del OSIPTEL, año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio de la UNFV.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1946>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5.ª ed.), McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*. (10 ed.) McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Cywar, A. (2020). Measuring motivational factors that affect work performance: IRA Index can offer insight on ways to boost employee satisfaction, wellbeing. *ISE: Industrial & Systems Engineering at Work*, 52(4), 38–43.
<https://www.iise.org/iemagazine/2020-04/html/cywar/cywar.html>
- Dessler, G., y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos* (6.ª ed.) Pearson educación.
- Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados de las organizaciones. *NOVUM revista de ciencias sociales aplicadas*, 2(8), 43-63.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586>
- Espino, A. (2018). *Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza. El caso del Uruguay*. CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44286/1/S1801059_es.pdf

Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzman.

<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

García, A. (2013). *La capacitación como factor de éxito en las organizaciones cubanas*. Universidad y Sociedad, (3^a ed.).

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/351>

Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional*. (12ed). Cengage Learning

<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed). Mc. Graw Hill.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechevarría, Y. y Leyva-Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1), 74-88.

<https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407006/html/>

Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, 1–9.

<https://doi.org/10.1155/2021/1751495>

INTOSAI (2017). *Plan Estratégico Institucional 2017-2022*. Organización internacional de las entidades fiscalizadoras superiores.

<https://tinyurl.com/2buvnvp7>

Kotler, P & Armstrong, G. (2013). *Fundamentos del Marketing*. (13.^a ed.). Pearson.

<https://tinyurl.com/yezfsr2>

Majarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
<https://tinyurl.com/2xlx5oby>

Medina, B., Palacios, W., & Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 305-317.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>

Muñoz, L., y Torres, E. (2020). *Análisis de los efectos de los Programas de Capacitación Laboral dirigidos a los empleados del Centro de Convenciones Cartagena Las Américas en el periodo 2017-2019*. Cartagena, Colombia. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD]. Repositorio UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/39213/Immunozm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarrete, M. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral*. Ambato, Ecuador. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>

Oropeza, C. (2001). *La auditoría internacional y sus normas*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nueva León]. Archivo digital.
<http://eprints.uanl.mx/985/1/1020145687.PDF>

- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Oviedo, H. y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Pari, G. (2017). *La Administración de la capacitación y la optimización del desempeño laboral del personal de la UGEL 02 - Rímac*. Lima. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Archivo digital.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2772>
- Patiño, L., y Pinedo, A. (2019). *Influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de salud y una empresa privada del sector electricidad 2018*. Lima [Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Archivo digital.
<https://tinyurl.com/26u35fv4>
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación. Revista Científica*, 1(4), 15-26.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Piélago, E. (2018). *Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018*. Lima. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://tinyurl.com/2bbbyvch>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17ª ed.). Pearson.

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la Investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.

<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

SERVIR (2016) . *Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas*.

<https://tinyurl.com/22umm4ex>

Silíceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal* (4ª ed.). Editorial Limusa S.A.

Snell, S. y. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning.

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641.

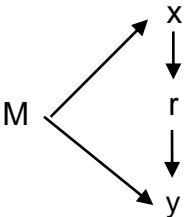
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>

Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las empresas*. (6ª ed.). Editorial McGraw-Hill.

<https://tinyurl.com/2cwctu65>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de impacto que genera la capacitación en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales?</p> <p>Problema específico ¿De qué manera la capacitación fortalece la labor de los auditores gubernamentales en materia de Control Gubernamental?</p> <p>¿Existe una correspondencia entre la capacitación y las brechas identificadas para el reforzamiento del desempeño laboral de los auditores gubernamentales?</p> <p>¿Resulta la capacitación primordial</p>	<p>Objetivo General Determinar el nivel de impacto que produce la capacitación en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales.</p> <p>Objetivo Específico Demostrar que las acciones de capacitación contribuyen al fortalecimiento del conocimiento y actualización en materia de control en los auditores gubernamentales.</p> <p>Identificar la pertinencia de la oferta académica en materia de Control Gubernamental en atención con las necesidades del auditor gubernamental para el</p>	<p>Hipótesis General La capacitación genera un alto nivel de impacto en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales.</p> <p>Hipótesis Específico La capacitación contribuye al fortalecimiento y actualización del conocimiento en materia de control en los auditores gubernamentales.</p> <p>La oferta académica se encuentra alineada a la atención de brechas institucionales identificadas, lo que favorece al reforzamiento del desempeño laboral de los auditores.</p> <p>La capacitación tiene un rol fundamental en el</p>	<p>Variable 01 Capacitación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación para el puesto 2. Oferta académica 3. Inversión en el talento humano 4. Trascendencia de la capacitación <p>Variable 02 Desempeño laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Percepción laboral 2. Evaluación del desempeño 3. Relaciones interpersonales 	<p>Método de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deductivo <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño de investigación No experimental, transversal, correlacional</p>  <pre> graph TD M --> X M --> Y X --> R R --> Y </pre> <p>Población y muestra Población: 85 auditores Muestra: 36 auditores</p>

<p>para el mejoramiento del desempeño laboral de los auditores en su entidad?</p> <p>¿Cuál es la percepción que tiene el auditor respecto de la capacitación que recibe en el mejoramiento de su desempeño laboral?</p>	<p>reforzamiento de su desempeño laboral.</p> <p>Identificar el grado de relevancia que los auditores gubernamentales perciben en su entidad respecto de la capacitación como factor de mejoramiento del desempeño laboral.</p> <p>Evidenciar la percepción del auditor gubernamental sobre la capacitación que recibe y su aporte al mejoramiento de su desempeño laboral</p>	<p>fortalecimiento y mejoramiento del desempeño laboral en la entidad donde los auditores gubernamentales ejercen funciones que, además, se valora en los procesos para el ascenso.</p> <p>El auditor gubernamental que participa en las acciones de capacitación tiene una percepción positiva sobre la trascendencia del conocimiento adquirido que se concretiza en sus labores cotidianas y permite el mejoramiento de su desempeño laboral.</p>		<p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
---	--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacitación	Según Chiavenato (2017) constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humanos. (p.377)	Los datos que se obtendrán para la variable capacitación derivarán de la aplicación de una encuesta que contendrá doce ítems calificados mediante la escala de Likert y será presentado a treinta y seis auditores quienes hayan participado de una actividad de capacitación para que emitan sus respuestas.	Capacitación para el puesto	Conocimiento	Escala de Likert ordinal con ponderación de 5 posiciones: <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo (5) • De acuerdo (4) • Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3) • En desacuerdo (2) • Totalmente en desacuerdo (1)
			Oferta académica	Cierre de brechas	
			Inversión en el talento humano	Subvención de la capacitación	
			Trascendencia de la capacitación	Nivel de reconocimiento	
Desempeño laboral	Griffin et al. (2017) define como la presentación de conductas laborales de los colaboradores en comparativo con las normas fijadas con anterioridad en la organización	Se empleará la misma técnica e instrumento señalado para la variable capacitación; no obstante, se fijarán diez interrogantes bajo la misma escala de Likert para las dimensiones: percepción del desempeño, evaluación del desempeño, habilidades interpersonales.	Percepción laboral	Oportunidad de mejora	
			Evaluación del desempeño	Mejora continua	
			Habilidades interpersonales	Motivación	

CUESTIONARIO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Celso Oscar Rodriguez Gallo, con DNI N° 41228206, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: **“La capacitación y su nivel de impacto en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales 2021”**, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. El cuestionario está conformado por dos bloques que corresponden a las dos variables materia de estudio.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Capacitación

Variable 2: Desempeño laboral

Escala valorativa

Totalmente de acuerdo (TA)	= 5
De acuerdo (DA)	= 4
Ni en acuerdo ni en desacuerdo (I)	= 3
En desacuerdo (ED)	= 2
Totalmente en desacuerdo (TD)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
Variable 1: Capacitación	TD	ED	I	DA	TA
Dimensión 1: Capacitación para el puesto					
1. Considera que las acciones de capacitación permiten efectivizar el desarrollo de las acciones de control?					
2. ¿Cree que a través de la capacitación se pueda superar las falencias en el desarrollo de las auditorías?					
3. Si usted es designado a una comisión de control, ¿resultará necesario actualizar previamente sus conocimientos en materia de control?					

4. ¿Considera que la capacitación sea de carácter obligatorio como parte del perfeccionamiento continuo?					
5. ¿Considera que la capacitación fortalece el desempeño laboral?					
6. ¿Cree que las acciones de capacitación en su entidad estén en concordancia con la misión y visión institucional?					
Dimensión 2: Oferta académica					
7. ¿Considera que las acciones de capacitación se encuentran alineados a las necesidades que el auditor gubernamental requiere?					
8. ¿Le resulta atractiva los cursos y programas que se brinda en materia de control gubernamental?					
9. ¿Considera que ha superado, a través de la capacitación, alguna brecha que usted mismo identificó?					
Dimensión 3: Inversión en el talento humano					
10. ¿Considera que su institución deba asignar una partida presupuestal para fines de capacitación?					
11. ¿Le resulta un valor agregado a los auditores la subvención de la capacitación por parte de su institución?					
Dimensión 4: Trascendencia de la capacitación					
12. ¿Considera que su institución reconoce su participación en las diferentes actividades de capacitación?					
13. ¿Prefiere participar de las actividades de capacitación en su propia institución?					
14. ¿El capacitarse le genera satisfacción personal?					
Variable 2: Desempeño laboral					
Dimensión 1: Percepción laboral					
15. ¿Cree que de acuerdo al desempeño laboral se puede obtener oportunidades de mejora en su institución?					
16. ¿Considera que participar en actividades de capacitación le ha permitido identificar oportunidades de desarrollo laboral?					
17. ¿Se siente valorado en su institución por su desempeño laboral como auditor?					
18. ¿Considera que la capacitación tenga un puntaje asignado en los criterios de calificación de un proceso de ascenso?					
Dimensión 2: Evaluación del desempeño					
19. ¿Considera que a mayor número de evaluaciones de desempeño contribuiría a la mejora continua del colaborador?					
20. ¿Considera que la capacitación es un indicador importante en la evaluación del desempeño laboral?					

21. ¿Considera que la institución evalúa permanentemente las necesidades de capacitación del auditor con el fin de mejorar el desempeño laboral?					
22. ¿Está de acuerdo que se aplique la evaluación del desempeño laboral?					
Dimensión 3: Habilidades interpersonales					
23. ¿Se siente bien ejerciendo sus labores de auditor gubernamental?					
24. ¿Considera que existe un ambiente agradable de trabajo que le permite desempeñarse de manera óptima?					
25. ¿Considera que su rol de auditor gubernamental le trae satisfacción personal?					

Muchas gracias por su participación.

Validación por experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable Capacitación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Capacitación para el puesto							
1	¿Considera que las acciones de capacitación permiten efectivizar el desarrollo de las acciones de control?	X		X		X		
2	¿Cree que a través de la capacitación se pueda superar las falencias en el desarrollo de las auditorías?	X		X		X		
3	Si usted es designado a una comisión de control, ¿resultará necesario actualizar previamente sus conocimientos en materia de control?	X		X		X		
4	¿Considera que la capacitación sea de carácter obligatorio como parte del perfeccionamiento continuo?	X		X		X		
5	¿Considera que la capacitación fortalece el desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿Cree que las acciones de capacitación en su entidad estén en concordancia con la misión y visión institucional?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Oferta académica	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que las acciones de capacitación se encuentran alineados a las necesidades que el auditor gubernamental requiere?	X		X		X		
8	¿Le resulta atractiva los cursos y programas que se brinda en materia de control gubernamental?	X		X		X		
9	¿Considera que ha superado, a través de la capacitación, alguna brecha que usted mismo identificó?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Inversión en el talento humano	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera que su institución deba asignar una partida presupuestal para fines de capacitación?	X		X		X		
11	¿Le resulta un valor agregado a los auditores la subvención de la capacitación por parte de su institución?	X		X		X		
	DIMENSION 4: Trascendencia de la capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera que su institución reconoce su participación en las diferentes actividades de capacitación?	X		X		X		
13	¿Prefiere participar de las actividades de capacitación en su propia institución?	X		X		X		
14	¿El capacitarse le genera satisfacción personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Todo conforme

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: MOTTA GARCÍA, Andrés Martín

DNI: 09832797


Especialidad del validador: Especialista en Política y Gestión Pública

Lima, 19 de mayo del 2022.

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Percepción laboral							
15	¿Cree que de acuerdo al desempeño laboral se puede obtener oportunidades de mejora en su institución?	X		X		X		
16	¿Considera que participar en actividades de capacitación le ha permitido identificar oportunidades de desarrollo laboral?	X		X		X		
17	¿Se siente valorado en su institución por su desempeño laboral como auditor?	X		X		X		
18	¿Considera que la capacitación tenga un puntaje asignado en los criterios de calificación de un proceso de ascenso?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Considera que a mayor número de evaluaciones de desempeño contribuiría a la mejora continua del colaborador?	X		X		X		
20	¿Considera que la capacitación es un indicador importante en la evaluación del desempeño laboral?	X		X		X		
21	¿Considera que la institución evalúa permanentemente las necesidades de capacitación del auditor con el fin de mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		
22	¿Está de acuerdo que se aplique la evaluación del desempeño laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
23	¿Se siente bien ejerciendo sus labores de auditor gubernamental?	X		X		X		
24	¿Considera que existe un ambiente agradable de trabajo que le permite desempeñarse de manera óptima?	X		X		X		
25	¿Considera que su rol de auditor gubernamental le trae satisfacción personal?	X		X		X		


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Todo conforme

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: MOTTA GARCÍA, Andrés Martín
Especialidad del validador: Especialista en Política y Gestión Pública

DNI: 09832797

Lima, 19 de mayo de 2022.



.....
Firma del Experto Informante

Validación por experto 2
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable Capacitación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Capacitación para el puesto								
1	¿Considera que las acciones de capacitación permiten efectivizar el desarrollo de las acciones de control?	X		X		X		
2	¿Cree que a través de la capacitación se pueda superar las falencias en el desarrollo de las auditorías?	X		X		X		
3	Si usted es designado a una comisión de control, ¿resultará necesario actualizar previamente sus conocimientos en materia de control?	X		X		X		
4	¿Considera que la capacitación sea de carácter obligatorio como parte del perfeccionamiento continuo?	X		X		X		
5	¿Considera que la capacitación fortalece el desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿Cree que las acciones de capacitación en su entidad estén en concordancia con la misión y visión institucional?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Oferta académica								
7	¿Considera que las acciones de capacitación se encuentran alineados a las necesidades que el auditor gubernamental requiere?	X		X		X		
8	¿Le resulta atractiva los cursos y programas que se brinda en materia de control gubernamental?	X		X		X		
9	¿Considera que ha superado, a través de la capacitación, alguna brecha que usted mismo identificó?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Inversión en el talento humano								
10	¿Considera que su institución deba asignar una partida presupuestal para fines de capacitación?	X		X		X		
11	¿Le resulta un valor agregado a los auditores la subvención de la capacitación por parte de su institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Trascendencia de la capacitación								
12	¿Considera que su institución reconoce su participación en las diferentes actividades de capacitación?	X		X		X		
13	¿Prefiere participar de las actividades de capacitación en su propia institución?	X		X		X		
14	¿El capacitarse le genera satisfacción personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En mi opinión el instrumento cumple criterios razonables de suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GIL PASQUEL LUIS ALBERTO

DNI: 09164131

Especialidad del validador: CONTADOR PÚBLICO, AUDITOR FINANCIERO Y GUBERNAMENTAL

Lima, 23 de mayo de 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Percepción laboral								
15	¿Cree que de acuerdo al desempeño laboral se puede obtener oportunidades de mejora en su institución?	X		X		X		
16	¿Considera que participar en actividades de capacitación le ha permitido identificar oportunidades de desarrollo laboral?	X		X		X		
17	¿Se siente valorado en su institución por su desempeño laboral como auditor?	X		X		X		
18	¿Considera que la capacitación tenga un puntaje asignado en los criterios de calificación de un proceso de ascenso?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Evaluación del desempeño								
19	¿Considera que a mayor número de evaluaciones de desempeño contribuiría a la mejora continua del colaborador?	X		X		X		
20	¿Considera que la capacitación es un indicador importante en la evaluación del desempeño laboral?	X		X		X		
21	¿Considera que la institución evalúa permanentemente las necesidades de capacitación del auditor con el fin de mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		
22	¿Está de acuerdo que se aplique la evaluación del desempeño laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Habilidades interpersonales								
23	¿Se siente bien ejerciendo sus labores de auditor gubernamental?	X		X		X		
24	¿Considera que existe un ambiente agradable de trabajo que le permite desempeñarse de manera óptima?	X		X		X		
25	¿Considera que su rol de auditor gubernamental le trae satisfacción personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En mi opinión el instrumento cumple criterios razonables de suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GIL PASQUEL LUIS ALBERTO

DNI: 09164131

Especialidad del validador: CONTADOR PÚBLICO, AUDITOR FINANCIERO Y GUBERNAMENTAL


Lima, 23 de mayo de 2022

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

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

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

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



Firma del informante

Validación por experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable Capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacitación para el puesto							
1	¿Considera que las acciones de capacitación permiten efectivizar el desarrollo de las acciones de control?	X		X		X		
2	¿Cree que a través de la capacitación se pueda superar las falencias en el desarrollo de las auditorías?	X		X		X		
3	Si usted es designado a una comisión de control, ¿resultará necesario actualizar previamente sus conocimientos en materia de control?	X		X		X		
4	¿Considera que la capacitación sea de carácter obligatorio como parte del perfeccionamiento continuo?	X		X		X		
5	¿Considera que la capacitación fortalece el desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿Cree que las acciones de capacitación en su entidad estén en concordancia con la misión y visión institucional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Oferta académica	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que las acciones de capacitación se encuentran alineados a las necesidades que el auditor gubernamental requiere?	X		X		X		
8	¿Le resulta atractiva los cursos y programas que se brinda en materia de control gubernamental?	X		X		X		
9	¿Considera que ha superado, a través de la capacitación, alguna brecha que usted mismo identificó?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Inversión en el talento humano	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera que su institución deba asignar una partida presupuestal para fines de capacitación?	X		X		X		
11	¿Le resulta un valor agregado a los auditores la subvención de la capacitación por parte de su institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Trascendencia de la capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera que su institución reconoce su participación en las diferentes actividades de capacitación?	X		X		X		
13	¿Prefiere participar de las actividades de capacitación en su propia institución?	X		X		X		
14	¿El capacitarse le genera satisfacción personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CAMPOS TAFUR, FREDDY JHOEL

DNI: 41845105

Especialidad del validador: Educador / Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Lima, 17 de mayo de 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Percepción laboral								
15	¿Cree que de acuerdo al desempeño laboral se puede obtener oportunidades de mejora en su institución?	X		X		X		
16	¿Considera que participar en actividades de capacitación le ha permitido identificar oportunidades de desarrollo laboral?	X		X		X		
17	¿Se siente valorado en su institución por su desempeño laboral como auditor?	X		X		X		
18	¿Considera que la capacitación tenga un puntaje asignado en los criterios de calificación de un proceso de ascenso?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Evaluación del desempeño								
19	¿Considera que a mayor número de evaluaciones de desempeño contribuiría a la mejora continua del colaborador?	X		X		X		
20	¿Considera que la capacitación es un indicador importante en la evaluación del desempeño laboral?	X		X		X		
21	¿Considera que la institución evalúa permanentemente las necesidades de capacitación del auditor con el fin de mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		
22	¿Está de acuerdo que se aplique la evaluación del desempeño laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Habilidades interpersonales								
23	¿Se siente bien ejerciendo sus labores de auditor gubernamental?	X		X		X		
24	¿Considera que existe un ambiente agradable de trabajo que le permite desempeñarse de manera óptima?	X		X		X		
25	¿Considera que su rol de auditor gubernamental le trae satisfacción personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Sí hay suficiencia.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CAMPOS TAFUR, FREDDY JHOEL

DNI: 41845105

Especialidad del validador: Educador / Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Lima, 17 de mayo de 2022

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

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

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

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



Firma del informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO NUÑEZ MIRKO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "La capacitación y su nivel de impacto en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales 2021", cuyo autor es RODRIGUEZ GALLO CELSO OSCAR, 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 Completa 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, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO NUÑEZ MIRKO DNI: 16716799 ORCID 0000-0002-8820-6382	Firmado digitalmente por: MNUNEZMI el 14-08- 2022 15:03:02

Código documento Trilce: TRI - 0391379