

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL
RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. LAURA RITHA EUGENIA LOPEZ ALAY

Para optar por Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

TACNA - PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

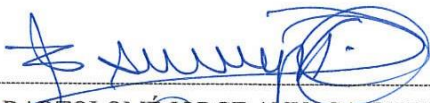
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

TESIS

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023

TESIS SUSTENTADA Y APROBADA EL 08 DE NOVIEMBRE DEL 2024, SIENDO EL
JURADO CALIFICADOR

PRESIDENTE

: 

DR. BARTOLOMÉ JORGE ANYOSA GUTIÉRREZ

SECRETARIO

: 

DR. FELIPE YONY GÓMEZ CÁCERES

MIEMBRO

: 

MGR. DAVID FRANKLIN CAJAHUANCA GIRALDEZ

ASESOR

: 

DR. RUPERTO LAYME UCHOCHOQUE

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Ruperto Layme Uchochoque en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad (indicar de Facultad/Posgrado) N° 10683-2023-FCJE/UNBG de la Tesis (indicar lo que corresponda: tesis/trabajo de investigación/ trabajo académico/trabajo de suficiencia profesional), titulada:

“Gestión de la capacitación en la Gestión de Rendimiento de los servidores Públicos del Gobierno Regional de Tacna, Año 2023”.


Presentado por la Bachiller (indicar estudiante/egresado/bachiller/titulando/magister), Laura Ritha Eugenia Lopez Alay.

Para optar el (indicar el grado académico/título profesional/título de segunda especialidad profesional) Título profesional de Licenciado en Administración.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del **software de similitud textual** Turnitin, cuenta con el **nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 8 %** Por lo que, **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la Tesis (indicar si es: tesis/trabajo de investigación/ trabajo académico/trabajo de suficiencia profesional) enunciado líneas arriba, la cual está expedita para continuar con los trámites para la obtención de Título profesional de Licenciado en Administración (indicar: grado académico/título profesional/Título de segunda especialidad profesional), según corresponda consiguientemente la publicación en el repositorio institucional.

FIRMA ASESOR

Nombres y apellidos, DNI



Dr. Ruperto Layme Uchochoque



Huella digital

FIRMA TESISTA

Nombres y apellidos, DNI


Laura Ritha Eugenia Lopez Alay
D.N.I. 70541305



Huella digital

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios, quien como una guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y proporcionándome las fuerzas para seguir con mis metas. A mis padres y hermano, quienes, con su apoyo incondicional, amor y confianza, contribuyeron que logre concluir mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por otorgarme la oportunidad de formarme en esta prestigiosa universidad y haber sido mi sostén durante todo este tiempo.

De forma especial, a mis profesores de esta universidad, por haberme guiado a lo largo de mi carrera universitaria y haberme ofrecido el apoyo para desarrollarme profesionalmente y continuar cultivando mis valores.

A la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, por haberme otorgado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
Introducción	xvi
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.Descripción del problema.....	1
1.2.Formulación del problema de investigación.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3.Justificación e importancia de la investigación	3
1.3.1. Justificación	3
1.3.2. Importancia de la investigación.....	4
1.4.Objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5.Hipótesis	5
1.5.1. Hipótesis general.....	5
1.5.2. Hipótesis específicas.....	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	7
2.1.Marco histórico.....	7

2.2. Antecedentes de la investigación	7
2.2.1. Internacional.....	7
2.2.2. Nacional.....	8
2.2.3. Local	10
2.3. Bases teóricas	11
2.3.1. Sistemas administrativos públicos	11
2.3.2. Gestión de la capacitación	14
2.3.3. Importancia de la gestión de la capacitación	18
2.3.4. Tipos de capacitación.....	18
2.3.5. Importancia de la evaluación de la capacitación	19
2.3.6. Modelos teóricos de la gestión de la capacitación	20
2.3.7. Gestión de rendimiento	26
2.3.8. Desempeño laboral	28
2.3.9. Evaluación de desempeño	28
2.3.10. Dimensiones de la gestión de rendimiento	30
2.3.11. Modelos teóricos de la gestión de rendimiento	31
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	37
3.1. Enfoque	37
3.2. Diseño.....	37
3.3. Nivel.....	37
3.4. Tipo.....	37
3.5. Población y muestra.....	38
3.5.1. La población.....	38
3.5.2. Muestra.....	38

3.6. Variables e indicadores	39
3.6.1. Variable independiente	39
3.6.2. Variable dependiente	39
3.6.3. Operacionalización de variables	40
3.7. Métodos y procedimiento	41
3.7.1. Métodos	41
3.7.2. Procedimientos	41
3.8. Técnicas e instrumentos	41
3.8.1. Técnicas	41
3.8.2. Instrumentos	41
3.9. Descripción de prueba	42
3.9.1. Cuestionario de gestión de la capacitación	42
3.9.2. Cuestionario de gestión de rendimiento	43
3.10. Escala de valoración o baremos	43
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	45
4.1 Validación y análisis de fiabilidad del instrumento	45
4.1.1. Validez de juicio de expertos	45
4.2 Confiabilidad de instrumentos	47
4.2.1. Aplicación de coeficiente de Alpha de Crombach en las variables de investigación	48
4.2.2. Prueba de normalidad	49
4.2.3. Análisis cruzado de las variables de estudio	50
4.3 Resultados sobre gestión de la capacitación	52
4.3.1 Análisis por dimensiones gestión de la capacitación	54
4.4 Resultados sobre gestión de rendimiento	60

4.4.1	Análisis por dimensiones gestión de rendimiento	62
4.3.	Análisis inferencial	68
4.3.1.	Verificación de la hipótesis general	68
4.3.2.	Verificación de la primera hipótesis específica	71
4.3.3.	Verificación de la segunda hipótesis específica	74
4.3.4.	Verificación de la tercera hipótesis específica	77
	CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
5.1.	Discusiones.....	80
5.1.	Conclusiones.....	83
5.2.	Recomendaciones.....	85
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
	ANEXOS.....	93
	ANEXO 1: Matriz de consistencia	94
	ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	96
	ANEXO 3: CALIFICACION DE EXPERTOS.....	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Beneficios de la capacitación.....	17
Tabla 2	Beneficios de la capacitación.....	18
Tabla 3	Beneficios de la implementación de la gestión del rendimiento.....	27
Tabla 4	Dimensiones de la gestión de rendimiento.....	30
Tabla 5	Cantidad de personal que labora en el Gobierno Regional de Tacna.....	38
Tabla 6	Operacionalización de variables.....	40
Tabla 7	Ficha técnica cuestionario gestión de la capacitación.....	42
Tabla 8	Ficha técnica cuestionario gestión de rendimiento.....	42
Tabla 9	Escala de valoración de la gestión de la capacitación.....	43
Tabla 10	Escala de valoración de la gestión de rendimiento.....	44
Tabla 11	<i>Valoración de expertos de ficha de observación correspondiente a la variable gestión de la capacitación.....</i>	<i>45</i>
Tabla 12	Calificación del instrumento para la variable gestión de la capacitación.....	46
Tabla 13	Valoración de expertos de la ficha de observación correspondiente a la variable gestión de rendimiento.....	46
Tabla 14	Calificación del instrumento para la variable gestión de rendimiento.....	47
Tabla 15	Escala de Alpha de Cronbach.....	47
Tabla 16	Estadística de fiabilidad de la gestión de la capacitación.....	48
Tabla 17	Estadística de fiabilidad de la gestión de rendimiento.....	48
Tabla 18	Prueba de normalidad de la variable gestión de la capacitación.....	49
Tabla 19	Prueba de normalidad de la variable gestión de rendimiento.....	49
Tabla 20	Tabla cruzada de la gestión de la capacitación "gestión de rendimiento".....	50
Tabla 21	Frecuencia de la variable gestión de la capacitación.....	52
Tabla 22	Escala de valoración para la variable gestión de la capacitación.....	52
Tabla 23	Frecuencia de la dimensión planificación de la gestión de la capacitación.....	54
Tabla 24	Escala de valoración para la dimensión planificación de la gestión de la capacitación.....	54
Tabla 25	Frecuencia de la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación.....	56

Tabla 26 Escala de valoración para la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación	56
Tabla 27 Frecuencia de la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación.....	58
Tabla 28 Escala de valoración para la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación.....	58
Tabla 29 Frecuencia de la variable gestión de rendimiento	60
Tabla 30 Escala de valoración para la variable gestión de rendimiento	60
Tabla 31 Frecuencia de la dimensión planificación de la gestión de rendimiento.....	62
Tabla 32 Escala de valoración para la dimensión planificación de la gestión de rendimiento	62
Tabla 33 Frecuencia de la dimensión ejecución de la gestión de rendimiento	64
Tabla 34 Escala de valoración para la dimensión ejecución de la gestión de rendimiento	64
Tabla 35 Frecuencia de la dimensión evaluación de la gestión de rendimiento	66
Tabla 36 Escala de valoración para la dimensión evaluación de la gestión de rendimiento	66
Tabla 37 Correlación entre la variable gestión de la capacitación y gestión de rendimiento	69
Tabla 38 Información de ajustes de modelos.....	70
Tabla 39 Pseudo R Cuadrado.....	70
Tabla 40 Correlación entre la dimensión planificación de la gestión de la capacitación y la variable gestión de rendimiento de Gobierno Regional de Tacna 2023.....	72
Tabla 41 Información de ajustes de modelos.....	72
Tabla 42 Pseudo R cuadrado.....	73
Tabla 43 Correlación entre la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación y la variable gestión de rendimiento de Gobierno Regional de Tacna 2023.	75
Tabla 44 Información de ajustes de modelos.....	75
Tabla 45 Pseudo R Cuadrado.....	76
Tabla 46 Correlación entre la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación y la variable gestión de rendimiento de Gobierno Regional de Tacna 2023.	78
Tabla 47 Información de ajustes de modelos.....	78

Tabla 48 Pseudo R Cuadrado.....	78
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sistemas administrativos	12
Figura 2 Subsistemas de la gestión de recursos humanos.....	14
Figura 3 Proceso de la gestión de la capacitación – SERVIR	21
Figura 4 Etapa de planificación	22
Figura 5 Niveles de evaluación - SERVIR	23
Figura 6 Ciclo de la gestión de la capacitación en los servicios públicos.....	24
Figura 7 Proceso de la gestión de la capacitación – Argentina.....	26
Figura 8 Criterios para la evaluación del desempeño laboral	29
Figura 9 Ciclo de la gestión de rendimiento	32
Figura 10 Ciclo del proceso de gestión de rendimiento - España.....	34
Figura 11 Ciclo de la gestión de rendimiento en administración pública.....	36
Figura 12 Tabla cruzada de gestión de la capacitación y "gestión de rendimiento"	51
Figura 13 Frecuencia con los datos agrupados según escala de valoración de la variable gestión de la capacitación.	53
Figura 14 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión planificación de la gestión de la capacitación.....	55
Figura 15 Frecuencia relativa porcentual con los datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación.	57
Figura 18 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación	59
Figura 17 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la variable gestión de rendimiento	61
Figura 18 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión planificación de la gestión de rendimiento	63
Figura 19 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión ejecución de la gestión de rendimiento.	65
Figura 20 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión evaluación de la gestión de rendimiento.....	67

RESUMEN

El objetivo fue determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la gestión de rendimiento de ambas variables de la presente investigación enfocada a los servidores públicos que laboran en el Gobierno Regional de Tacna, 2023. El tipo de investigación fue básica o pura y diseño de investigación no experimental. La población estuvo conformada por todos los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en el año 2023, utilizándose una muestra de 277 servidores públicos.

Para medir a variable gestión de la capacitación se utilizó tres dimensiones que fueron: planificación de la gestión de la capacitación, ejecución de la gestión de la capacitación, evaluación de la gestión de la capacitación a través de un cuestionario que consta de 27 preguntas; para la variable gestión de rendimiento se consideraron tres dimensiones que comprendieron: planificación de la gestión de rendimiento, ejecución de la gestión de rendimiento y evaluación de la gestión de rendimiento utilizándose un cuestionario de 27 preguntas.

Del análisis estadístico, el 61,41 % de los encuestados muestran un bajo nivel de gestión de la capacitación y un 25,63 % calificaron de alto el nivel de gestión de rendimiento. Es más, se concluye que si existe influencia significativa entre las variables gestión de la capacitación y gestión de rendimiento. Además, se obtiene un 95 % y 0,00 correspondiente a un alto nivel de confianza y con una significancia asintótica, conteniendo una influencia significativa entre las variables.

Por ende, se concluye que la dimensión de la gestión de la capacitación influye en la gestión de rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023. Por esta razón, se acepta H1. Igualmente, se encomienda a la institución emplear las estrategias y difundir la importancia de la implementación de los subsistemas para la administración de los recursos humanos para influir de manera positiva en la conducta de los servidores públicos optimizando su rendimiento logrando así la competitividad del gobierno regional a nivel nacional.

Palabras claves: Gestión de la capacitación, gestión de rendimiento

ABSTRACT

The objective was to determine the influence of the training management variable on the performance management variable of the public servants of the Regional Government of Tacna, 2023. The type of research was basic or pure and non-experimental research design. The population was all public servants of the Regional Government of Tacna in the year 2023, using a sample of 277 public servants.

To measure the training management variable, three dimensions were used: training management planning, training management execution, training management evaluation through a 27-question questionnaire; for the performance management variable, three dimensions were considered: performance management planning, performance management execution and performance management evaluation using a 27 question questionnaire.

From the statistical analysis, 61.41 % of the respondents showed a low level of training management and 25.63 % rated the level of performance management as high. Moreover, it is concluded that there is a significant influence between the variables training management and performance management. In addition, we obtain a 95% and 0.00 corresponding to a high level of confidence and with an asymptotic significance, containing a significant influence between the variables.

Therefore, it is concluded that the dimension of training management influences the performance management of public servants of the regional government of Tacna, 2023; For this reason, H1 is accepted. Likewise, it is entrusted to the institution, to employ strategies and disseminate the importance of the implementation of subsystems for human resources management to positively influence the behavior of public servants optimizing their performance thus achieving the competitiveness of the regional government at the national level.

Key words: training management, performance management

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en el análisis de la gestión de la capacitación y su influencia en la gestión del rendimiento de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Tacna durante el año 2023. Estos procesos se encuentran integrados en los subsistemas de gestión de recursos humanos a nivel nacional y son supervisados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conocida como SERVIR, que proporciona orientación técnica y establece directrices para la coordinación de los sistemas administrativos en el sector público.

El propósito fundamental de la implementación de estos procesos en el ámbito público es el fortalecimiento del capital humano dentro de las instituciones gubernamentales, alineándose progresivamente con los esfuerzos de modernización del Estado peruano. Este enfoque en la mejora de la gestión de recursos humanos tiene como objetivo final beneficiar al ciudadano y mejorar la calidad de los servicios públicos.

La investigación se centra específicamente en los servidores públicos comprendidos en el D. Leg. 275 y D.leg. 1057 de la sede central del Gobierno Regional de Tacna durante el año 2023, lo que proporciona información valiosa y pertinente para el presente estudio.

Para alcanzar resultados concluyentes y robustos, la investigación se estructura en cuatro capítulos, las cuales se detallan a continuación:

El capítulo I, planteamiento del problema, incluye una descripción detallada de la problemática, la formulación precisa del problema de investigación, una justificación sólida de la investigación y la importancia de abordar este tema, así como los objetivos específicos y la delimitación de la investigación.

El capítulo II, marco teórico, abarca el contexto histórico relevante, antecedentes relacionados con la investigación, bases teóricas que sustentan el estudio, hipótesis

formuladas, definiciones claras y Operacionalización de las variables clave, junto con un glosario de términos esenciales.

El capítulo III, marco metodológico, presenta el enfoque de investigación, el diseño adoptado, el nivel y tipo de investigación, la población y muestra seleccionada, así como los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos aplicados en la recopilación y análisis de datos.

El capítulo IV, corresponde a los resultados de la investigación, donde se detalla y realiza la interpretación de los datos obtenidos de las variables gestión de la capacitación y gestión de rendimiento.

El capítulo V, Este último capítulo comprende la discusión de los resultados obtenidos y a su vez las recomendaciones en base al estudio realizado

Finalmente, en los anexos, se incluirá una matriz de consistencia, las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación y otros documentos relevantes para respaldar y contextualizar el estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A nivel mundial, las grandes organizaciones consideran a la gestión de la capacitación y la gestión de rendimiento como herramientas indispensables para fortalecer su capital humano y, de esta manera, contar con personal altamente calificado dentro de sus equipos de trabajo, es decir, el objetivo es dirigir al recurso humano brindándole los recursos necesarios, así como un panorama respecto al como se viene desempeñando, para que este cumpla de manera eficiente el logro de sus objetivos.

La capacitación es un factor importante para el crecimiento y desarrollo del recurso humano y está en las oficinas de recursos humanos el gestionar los diferentes procesos a fin de que se logre el vincular los intereses individuales de los trabajadores y los intereses de la organización, y de esta manera lograr generar un mayor compromiso y mejor desempeño en el desarrollo de sus funciones.

En el sector público, muy pocas instituciones implementan procesos que atiendan y mejoren las competencias laborales de sus trabajadores, ya que, a diferencia de las empresas privadas, no consideran el presupuesto asignado a la capacitación. También se cuenta con una escasa cultura para impulsar la capacitación desde sus propias instituciones, lo que lleva al personal buscar el capacitarse de manera independiente.

A nivel nacional, la Autoridad Nacional del Servicio Civil es la institución que promueve las capacitaciones, brindando diferentes cursos o talleres dirigidos a los servidores públicos; sin embargo, estas capacitaciones no atienden en su totalidad las brechas internas de cada institución, debido a que son abiertas al público que labora en el sector público en cualquier nivel de gobierno y no dirigidas a cada institución según su necesidad.

Durante los últimos años, diferentes instituciones públicas y privadas se vieron obligadas a implementar nuevas modalidades de trabajo debido al estado de emergencia presentado a nivel nacional por el surgimiento del COVID – 19. Las modalidades de trabajo a implementar fueron las presenciales, mixtas y remotas, siendo necesaria la capacitación constante de manera asincrónica de los trabajadores a fin de fortalecer el uso de herramientas virtuales que faciliten la comunicación interna. Esta situación llevo a que diferentes instituciones se vean en la necesidad de buscar una manera de monitorear al personal que se encontraba bajo la modalidad de remota o mixta, ya que no contaban con una supervisión directa para el cumplimiento de sus funciones.

El Gobierno Regional de Tacna, como otras instituciones a nivel regional, viene implementando por primera vez y de manera progresiva la gestión de rendimiento en algunas áreas de la institución según la directiva propuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil; a su vez la institución cuenta con planes de capacitación para el desarrollo de personas, los cuales vienen siendo llevados a cabo anualmente. En ese sentido se ve necesaria identificar la influencia de la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación dentro de la institución y, como esta se vincula con la gestión de rendimiento, ya que a través de las evaluaciones de desempeño es posible identificar cuáles son las brechas de capacitación requeridas para el logro de los objetivos que se planean a nivel de las funciones del trabajador y que están vinculadas al logro de los objetivos institucionales.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

¿Cómo la gestión de la capacitación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo la gestión de la capacitación en su dimensión planificación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023?
- b) ¿Cómo la gestión de la capacitación en su dimensión ejecución influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023?
- c) ¿Cómo la gestión de la capacitación en su dimensión evaluación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna 2023?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación

1.3.1.1. Justificación teórica

Esta investigación se fundamenta en la necesidad de analizar las variables de gestión de la capacitación y la gestión del rendimiento, lo que implica una revisión exhaustiva de las teorías, marcos legales y modelos propuestos por diversos autores y organismos. Este enfoque permite contextualizar y contrastar las teorías existentes con la problemática real que afecta al Gobierno Regional de Tacna. El resultado de este análisis contribuirá a enriquecer el cuerpo de conocimientos teóricos relacionados con las variables de estudio, aportando así un nuevo referente en el ámbito de la gestión de recursos humanos en el sector público.

1.3.1.2. Justificación práctica

Esta investigación tiene una importancia práctica significativa al buscar alcanzar sus objetivos mediante un enfoque riguroso en el estudio de la gestión de la capacitación y la gestión del rendimiento en el Gobierno Regional de Tacna. Los resultados obtenidos serán de relevancia directa para la toma de decisiones y la implementación de mejoras en

el ámbito organizacional. Esto implica la introducción de nuevas herramientas y prácticas de gestión de recursos humanos en el sector público, lo que potencialmente conllevará a una mejora sustancial en la eficiencia y eficacia de las operaciones gubernamentales.

1.3.1.3. Justificación metodológica

La presente investigación se basa en el uso del método científico como medio para abordar y resolver el problema de investigación planteado, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y poner a prueba las hipótesis formuladas. Para lograrlo, se han empleado instrumentos de recolección de datos cuidadosamente validados. La metodología utilizada en este estudio proporciona un marco sólido y transferible que puede servir de referencia para investigaciones futuras similares. En este sentido, esta tesis se convierte en un recurso valioso para abordar problemas de investigación en el ámbito de la gestión de recursos humanos.

1.3.1.4. Justificación social

A través de este estudio, se busca resaltar la importancia de la implementación efectiva de los subsistemas de gestión de la capacitación y la gestión del rendimiento en el Gobierno Regional de Tacna. Este enfoque tiene un impacto directo en la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía, al garantizar que el personal esté debidamente calificado y motivado para desempeñar sus funciones de manera efectiva. La investigación, por lo tanto, contribuirá a mejorar la gestión de recursos humanos en el sector público, promoviendo la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y fortaleciendo la administración gubernamental en beneficio de la sociedad.

1.3.2. Importancia de la investigación

El presente estudio adquiere un carácter fundamental, dado que arroja luz sobre la importancia crítica de la adecuada implementación de la gestión de la capacitación y la gestión del rendimiento en el seno del Gobierno Regional de Tacna. De igual manera,

posibilita un análisis minucioso y una evaluación exhaustiva de las variables objeto de estudio, con el propósito de discernir las estrategias necesarias para perfeccionar la gestión de los procesos internos relacionados con los recursos humanos de la institución.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar como la gestión de la capacitación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer como la gestión de la capacitación en su dimensión planificación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del gobierno Regional de Tacna, 2023.
- b) Precisar como la gestión de la capacitación en su dimensión ejecución influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.
- c) Demostrar como la gestión de la capacitación en su dimensión evaluación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) La gestión de la capacitación en su dimensión planificación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.
- b) La gestión de la capacitación en su dimensión ejecución influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.
- c) La gestión de la capacitación en su dimensión evaluación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco histórico

El Gobierno Regional, considerado un organismo descentralizado con personalidad jurídica y autonomía económica, financiera y política en función de su presupuesto asignado, tiene como principal objetivo en la región de Tacna promover un desarrollo eficiente. Esto se logra a través de la gestión eficaz, fomentando la inversión tanto pública como privada para generar oportunidades y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. La planificación estratégica institucional y otros instrumentos son utilizados para contribuir al desarrollo y la eficaz gestión regional.

Según la memoria anual del Gobierno Regional de Tacna, a lo largo de su historia, esta entidad ha atravesado diversas denominaciones, “tales como la Corporación de Fomento y Desarrollo de Tacna, el Sistema Nacional de Movilización Social, el Organismo Regional de Desarrollo Tacna – Moquegua”, entre otros (2020). En la actualidad, se le conoce como Gobierno Regional de Tacna.

2.2. Antecedentes de la investigación

2.2.1. Internacional

En el ámbito internacional, Cardoza (2020) llevó a cabo una investigación titulada *Capacitación en la Organización: ¿Gasto o Inversión?* con el objetivo de identificar cómo las organizaciones pueden considerar la capacitación como una herramienta de mejora en el desempeño de sus colaboradores. Este estudio, realizado en la Universidad Cooperativa de Colombia, empleó un enfoque cualitativo y descriptivo, utilizando fuentes secundarias como libros, investigaciones previas, artículos científicos y tesis. Los resultados destacaron la importancia de una capacitación adecuada y su enfoque en las necesidades específicas del personal para alcanzar los objetivos organizativos.

Por otro lado, Navarrete (2018) desarrolló una investigación titulada *La capacitación del personal y el desempeño laboral* en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Este estudio tenía como objetivo determinar cómo la capacitación afecta el desempeño de los colaboradores de Megamaxi Mall de los Andes de Corporación Favorita C.A. Ambato. A través de un enfoque cualitativo y cuantitativo con alcance descriptivo, se obtuvo una muestra de 100 personas y se utilizaron encuestas y cuestionarios estructurados para la recopilación de datos. Los resultados revelaron la influencia positiva de la capacitación en el desempeño laboral de los colaboradores y la necesidad de implementar procesos de capacitación centrados en el desarrollo humano y social.

Además, Fadul (2021) investigó la *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliación de una Entidad Financiera en 2019* en Quito, Ecuador. El estudio se centró en cómo la satisfacción laboral afecta el rendimiento de los trabajadores en un departamento específico de una entidad financiera. Utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo con un alcance descriptivo, encuestando a 50 trabajadores. Los resultados destacaron la importancia de la satisfacción laboral y la necesidad de mejorar el liderazgo y los beneficios para los empleados.

Finalmente, Roa (2021) investigó *Rendimiento y Productividad en los Trabajadores de Diferentes Empresas en la Ciudad de Bogotá, Colombia* con el objetivo de evaluar el rendimiento y la productividad en trabajadores de empresas en Bogotá. El estudio se basó en un enfoque no experimental y transversal, con un alcance descriptivo. Los resultados indicaron un buen desempeño laboral entre los participantes, que podría mejorarse aún más a través de una satisfacción laboral adecuada y una mejora en la calidad de vida en el trabajo.

2.2.2. Nacional

Boccolini (2020) llevó a cabo la investigación *La Capacitación y su Impacto en el Desempeño Laboral del Personal de la Compañía de Bomberos Voluntarios XVI* en la

Universidad Ricardo Palma de Lima. Este estudio tenía como objetivo determinar el impacto de un plan de capacitación en el desempeño de los voluntarios en la Compañía de Bomberos XVI. Utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, obteniendo una muestra de 66 voluntarios. Los resultados destacaron la importancia de un plan de capacitación bien estructurado para mejorar el desempeño en la institución.

Cueva (2019) investigó *Influencia de los Programas de Capacitación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Goodfields, Períodos 2017 y 2018* en la Universidad Nacional de Cajamarca. Este estudio buscaba determinar la influencia de los programas de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Goodfields durante los años 2017 y 2018. Se utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo con un diseño no experimental, encuestando a 307 trabajadores. Los resultados resaltaron la importancia de la capacitación y su impacto positivo en el desempeño laboral durante ese período.

Llanque (2020) desarrolló la investigación *Modelo de Gestión de Rendimiento para Mejorar los Servicios en los Gobiernos Locales de Cajamarca* en la Universidad César Vallejo. El objetivo era crear un modelo de gestión de rendimiento que mejorara los servicios en los gobiernos locales. Se empleó una metodología cualitativa y cuantitativa, con un diseño descriptivo, explicativo y propositivo. La población constaba de 384 gobiernos locales, y se utilizaron observaciones, encuestas y cuestionarios como técnicas de recopilación de datos. Los resultados mostraron deficiencias en la gestión de rendimiento existente y la necesidad de implementar un enfoque más actualizado.

Huaira (2022) investigó *Gestión de la Capacitación y Gestión del Rendimiento de los Funcionarios y Servicios del Gobierno Regional de Huancavelica en 2019*. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el rendimiento en el Gobierno Regional de Huancavelica durante 2019. El estudio empleó un enfoque cualitativo y cuantitativo con un diseño correlacional no experimental. La muestra consistió en 58 servidores públicos. Los resultados indicaron una falta de relación positiva entre la gestión de la capacitación y el rendimiento, lo que sugirió la necesidad de sensibilizar a los servidores públicos.

2.2.3. *Local*

Barriga (2022) investigó *La Influencia de la Gestión de la Capacitación de PROMPERU en la Cultura Exportadora de las Empresas del Sector Agroindustrial de Tacna en 2020*. El objetivo fue determinar cómo la gestión de la capacitación afecta la cultura exportadora en el sector agroindustrial de Tacna. Se utilizó un enfoque cualitativo con un diseño descriptivo e inferencial. La muestra incluyó a 60 empresas, y se emplearon encuestas y cuestionarios como técnicas de recolección de datos. Los resultados resaltaron la influencia positiva de una gestión de capacitación efectiva en la cultura exportadora de las empresas agroindustriales.

Aizaga y Lituma (2022) llevaron a cabo la investigación *Elaboración de una propuesta de mejora para el proceso de capacitación del personal nuevo para el cargo de operador de producción de la Empresa Petróleos Sudamericanos en 2021*. El objetivo era crear un plan de mejora para el proceso de capacitación de la empresa Petróleos Sudamericanos. Se empleó un enfoque no experimental con un diseño descriptivo. La población consistió en 28 operadores, y se utilizaron encuestas y entrevistas como técnicas de recolección de datos. Los resultados identificaron deficiencias en los procesos de capacitación anteriores y propusieron un nuevo plan.

Quispe (2019) investigó *La Gestión del Rendimiento y el Trabajo en Equipo del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann en 2019*. El objetivo era determinar la relación entre la gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El estudio empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. La población constaba de 212 personas y se utilizaron encuestas y cuestionarios como técnicas de recolección de datos. Los resultados indicaron una relación moderada y directa entre la gestión del rendimiento y el trabajo en equipo.

Sarmiento (2021) investigó *La planificación y el rendimiento laboral en la Oficina de División de Control Operativo de la Intendencia de Aduana de Tacna en 2020*. El objetivo era determinar la influencia de la planificación en el rendimiento laboral del personal de la División de Control Operativo. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. La población consistía en 30 trabajadores, y se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados mostraron que una planificación efectiva contribuye a una mejora en el rendimiento de los trabajadores.

Esta revisión de antecedentes proporciona una base sólida para el estudio actual, que se centra en la influencia entre la gestión de la capacitación y la gestión del rendimiento en el Gobierno Regional de Tacna en 2023. Los estudios previos resaltan la importancia de una capacitación adecuada y su influencia en el rendimiento laboral en diferentes contextos y sectores.

2.3. Bases teóricas

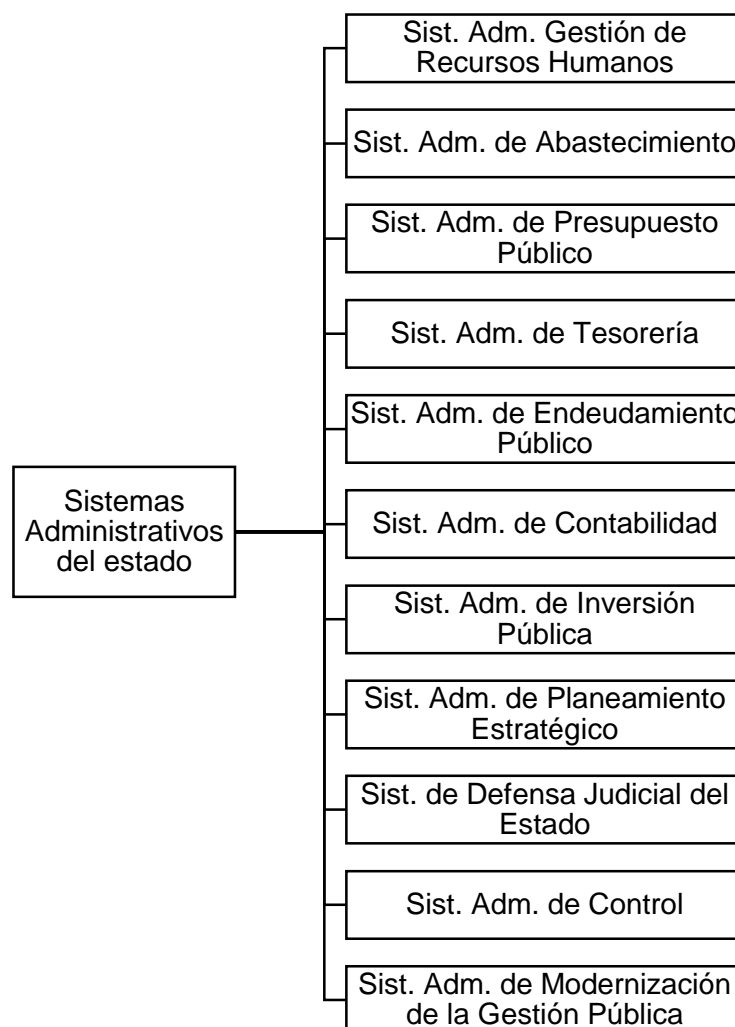
2.3.1. *Sistemas administrativos públicos*

2.3.1.1. Definición

Los sistemas administrativos en el contexto del Estado peruano son estructuras esenciales que deben ser implementadas por los distintos niveles de gobierno con el propósito de garantizar un funcionamiento adecuado y eficiente. Estos sistemas comprenden un conjunto integral de procedimientos, regulaciones, principios diversos, herramientas técnicas, guías y dispositivos que facilitan la ejecución de diversas actividades en el ámbito público. La relevancia de su implementación se fundamenta en la necesidad de optimizar y asegurar el desempeño de las funciones gubernamentales, garantizando así una gestión efectiva de los recursos y una adecuada prestación de servicios a la sociedad. Esta perspectiva se respalda en la publicación realizada por el equipo técnico de Chavarría et al. (2020).

Según lo señalado en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo Ley N°19158 publicada en el año 2017, se cuentan con 11 sistemas administrativos, los cuales se presentan a continuación:

Figura 1
Sistemas administrativos



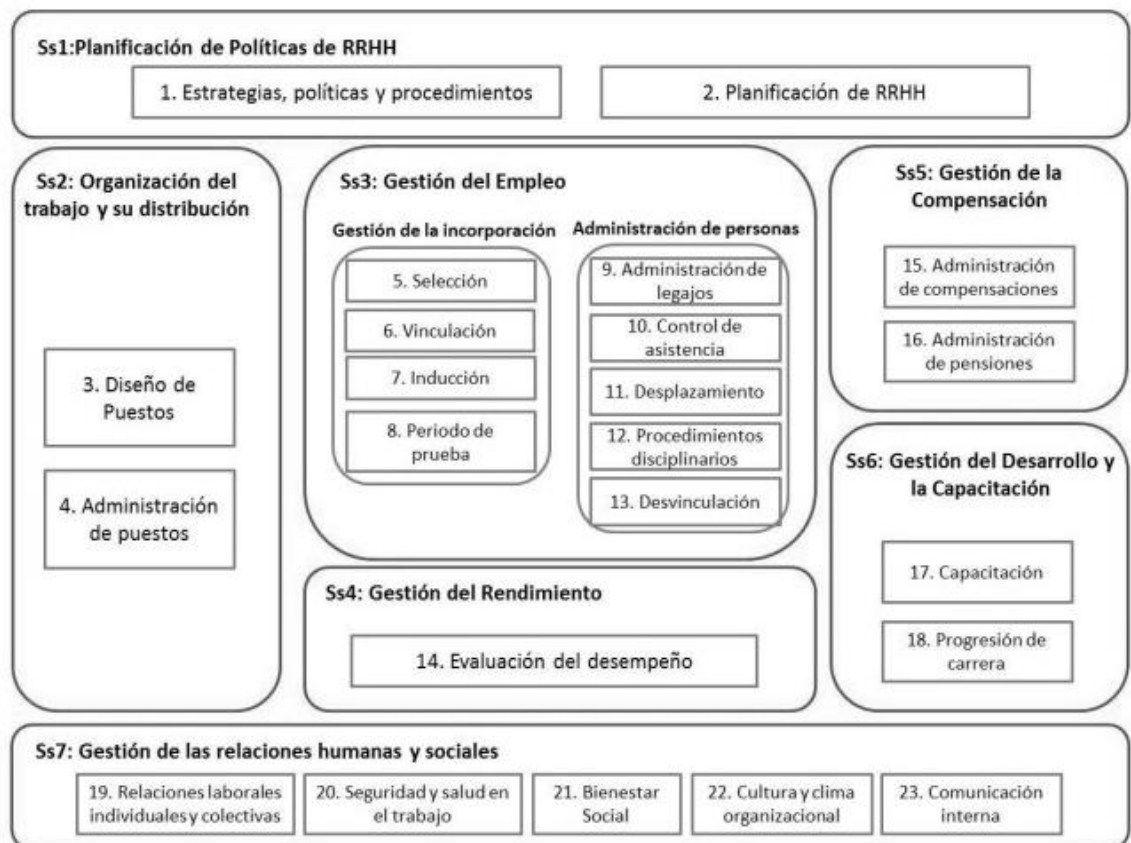
Nota. La figura muestra los 11 sistemas administrativos aplicados a la administración pública. Fuente: Chavarría et al. (2020)

2.3.1.2. Sistema administrativo gestión de recursos humanos

La autoridad nacional del servicio civil es el ente rector de la implementación de los siete sistemas administrativos de gestión de los recursos humanos, quien es la encargada de las políticas del estado en relación al servicio civil, es decir, a los recursos humanos dentro del sector público y es considerada un organismo que se encuentra adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros.

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos contiene 07 subsistemas para el ámbito de acción de las diferentes áreas de Recursos Humanos, según la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH – “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades Públicas”, SERVIR (2014), las cuales se presentan en la siguiente figura:

Figura 2
Subsistemas de la gestión de recursos humanos



Nota. Los responsables de la implementación de los subsistemas administrativos de gestión de recursos humanos son las oficinas de recursos humanos, los subsistemas deberán de ser implementados progresivamente en cada nivel de gobierno. Fuente: Fernández (2015).

2.3.2. *Gestión de la capacitación*

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016) publica una normativa para la implementación de la gestión de la capacitación en las diferentes instituciones del sector público, a fin de contribuir a la mejora en el desempeño de los trabajadores, la gestión de la capacitación busca disminuir de manera progresiva las brechas de capacitación en las

instituciones públicas fortaleciendo las competencia o conocimientos del servidor a fin de alinearlos con los objetivos estratégicos de la institución.

La capacitación es una alternativa de formación continua para los trabajadores en las instituciones. En la actualidad, las empresas privadas están interesadas en impulsar las áreas de capacitación ya que la consideran como inversión para su personal, por lo que priorizan contar con los espacios adecuados para su formación, y ponentes de calidad para de esta manera lograr brindar una formación de calidad, ya que todo se verá reflejado en una mejor productividad del personal.

La gestión de la capacitación en el sector público está contenida a los lineamientos que se brinden por parte del ente rector, cada institución antes de dar inicio a las capacitaciones deberá de contar con un plan de desarrollo de personas, el cual deberá de estar aprobado por la máxima autoridad en cada una de sus instancias, donde se detalle su cronograma, presupuesto asignado y que personal será beneficiario de dichas capacitaciones.

La priorización de las capacitaciones dentro del sector público van dirigidas a las brechas identificadas previa planificación y requerimiento de las áreas, ya que este proceso tiene como finalidad lograr los objetivos institucionales, asimismo la Autoridad Nacional del Servicio Civil a fin de apoyar con el desarrollo profesional y laboral de los servidores públicos lanza periódicamente capacitaciones a nivel nacional, a las cuales el personal puede tener acceso si cumple con los requisitos señalados.

Estas capacitaciones se programan según diagnósticos de capacitación a nivel nacional identificados por SERVIR; sin embargo, para atender las brechas institucionales en cada nivel de gobierno, es necesario que se implemente una correcta gestión de la capacitación en cada institución.

La gestión de la capacitación es un proceso administrativo que requiere la articulación eficiente de diversas etapas para lograr los objetivos establecidos por la

organización. A lo largo de cada etapa, es esencial llevar a cabo una retroalimentación constante con el propósito de mejorar la implementación de estos procesos y garantizar su sincronización efectiva entre el personal y la organización dimensiones de la gestión de la capacitación

Tabla 1*Beneficios de la capacitación*

Dimensiones de la gestión de la capacitación			Análisis
Planificación	Ejecución	Evacuación	La gestión de la capacitación es un proceso administrativo que requiere la articulación eficiente de diversas etapas para lograr los objetivos establecidos por la organización. A lo largo de cada etapa, es esencial llevar a cabo una retroalimentación constante con el propósito de mejorar la implementación de estos procesos y garantizar su sincronización efectiva entre el personal y la organización.
La fase de planificación en la gestión de la capacitación se refiere al proceso de definición de los objetivos que deben alcanzarse para fortalecer el aprendizaje de los trabajadores. En esta etapa, se concentra en la identificación de los conocimientos y habilidades que los participantes deben adquirir o perfeccionar. La planificación de los programas de capacitación facilita la organización al establecer el período de ejecución y los objetivos que la organización busca alcanzar. También ayuda en la priorización de las capacitaciones, ya que deben estar alineadas con los objetivos organizacionales (Silva, 2022).	Durante la etapa de ejecución, es crucial comunicar a los servidores públicos todos los detalles relevantes, como el contenido, la metodología, la duración, la ubicación, el horario, los instructores, las referencias, los recursos y las evaluaciones. El responsable de llevar a cabo el programa de capacitación debe estar atento a los participantes y abordar cualquier problema o desafío que surja durante el proceso. Esta etapa implica poner en práctica el plan de capacitación, asegurando que se cumplan los objetivos y que los trabajadores reciban la formación necesaria (Silva, 2022).	Evaluar el resultado del proceso de aprendizaje es fundamental para medir su impacto en el desempeño profesional después de un período de tiempo tras su conclusión. La evaluación del proceso de capacitación implica un análisis continuo de su eficacia y eficiencia. Esto implica proporcionar retroalimentación a los trabajadores y comparar su desempeño profesional antes y después de participar en el programa de desarrollo. El seguimiento y evaluación son esenciales para asegurarse de que los objetivos de capacitación se estén cumpliendo y para identificar áreas que requieran mejoras (Bloom, 2021).	

2.3.3. *Importancia de la gestión de la capacitación*

Uno de los objetivos principales para implementar la gestión de la capacitación en las instituciones es mejorar la eficiencia de los trabajadores a través de la formación continua de esta manera los trabajadores asumen mayor responsabilidad sobre sus funciones a desempeñar.

Tabla 2
Beneficios de la capacitación

Beneficio de la capacitación en organizaciones.	Beneficio de la capacitación personal.
Mejora la rentabilidad en la organización.	Fortalece la confianza en el desarrollo de funciones.
Mejora el conocimiento en función al puesto de trabajo.	Genera vínculo de pertenencia con la organización.
Favorece a una mejor toma de decisiones.	Incrementa el nivel de satisfacción del puesto.
Fortalece la comunicación interna.	Aporta al cumplimiento de metas individuales.
Identifica necesidades de capacitación.	
Mejora de clima organizacional.	

Nota. Datos tomados Oliveiro (2013)

2.3.4. *Tipos de capacitación*

Según SERVIR (2016), la identificación del tipo de capacitación a implementar se debe de tomar en cuenta el diagnóstico realizado al inicio del plan o programa de capacitación, a su vez realizar las consultas o tramites a fin de saber si el área de recursos humanos o la institución cuentan con la disponibilidad presupuestal para su desarrollo, las capacitaciones se dividen en profesional y laboral.

- Capacitación profesional

Van orientadas al desarrollo profesional, es decir, logro de grados académicos o alguna especialidad en relación a su carrera profesional, pueden ser segundas especialidades, maestrías o doctorados.

- **Capacitación laboral**

Este tipo de capacitaciones va orientada al desarrollo de las funciones que el trabajador desempeña, es decir, el implementar y que el personal participe en esta capacitación favor e a cumplimiento de las metas individuales, del área y las institucionales, debido a que estas capacitaciones pueden darse en un periodo de tiempo menor, se pueden dar en talleres, cursos, diplomados y pasantías.

2.3.5. Importancia de la evaluación de la capacitación

Según García (2018), existen tres razones importantes para realizar la evaluación de la capacitación del personal, la primera es que permite identificar futuras acciones de capacitación, la segunda es identificar si se debe de continuar con una capacitación o se deberá de modificarla y la tercera es que justifica la importancia de contar con un área de capacitación, a su vez el autor hace referencia al modelo propuesto por Kirkpatrick, quien plantea 4 niveles para medir el impacto de las capacitaciones en el personal:

- **Reacción**

Identifica la reacción de los servidores ante la capacitación, esta reacción puede ser positiva o negativa.

- **Aprendizaje**

En este nivel, se identifican los objetivos a través del establecimiento específicos planteados para la capacitación.

- **Comportamiento**

Se puede medir en base al cambio del comportamiento del participante en el desempeño de sus funciones.

- Resultados

Esta evaluación se ve reflejada en los resultados finales de la capacitación, es decir en el impacto de los conocimientos adquiridos y luego llevados a cabo.

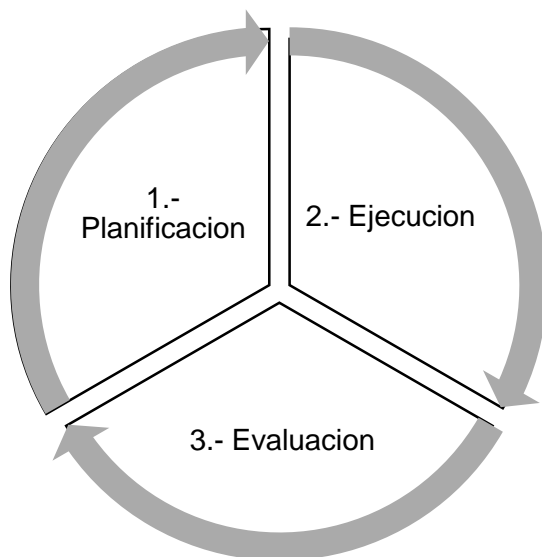
2.3.6. Modelos teóricos de la gestión de la capacitación

2.3.6.1. Modelo de la gestión de la capacitación – SERVIR

El sistema de gestión de la capacitación planteado por SERVIR propone la implementación de un ciclo para el proceso de capacitación, el cual está compuesto por 03 etapas: planificación, ejecución y evaluación. Este proceso se encuentra directamente relacionado con el subsistema de gestión de rendimiento, ya que se accede a información relevante sobre el desempeño de los servidores públicos y en base los resultados se plantean acciones de capacitación para disminuir las brechas de conocimientos y competencias al siguiente año.

Figura 3

Proceso de la gestión de la capacitación – SERVIR



Nota. El proceso de implementación de la gestión de la capacitación según la Autoridad Nacional del Servicio Civil tiene un periodo de un año. Fuente: SERVIR (2016)

A continuación, se detallan las 03 etapas a desarrollar en las diferentes instituciones que decidan llevar a cabo el proceso de implementación de la gestión de la capacitación:

- **Planificación**
Donde a partir de los objetivos estratégicos de la entidad se identifican y plantean las necesidades de capacitación las cuales formaran parte del plan de desarrollo de personas. Esta etapa consta de 4 fases:

Figura 4
Etapa de planificación

1. Conformación del Comité de Planificación	2. Sensibilización sobre la importancia de la Capacitación	3. Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	4. Plan de Desarrollo de las Personas
• Validan el Plan de Desarrollo de Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos	• Estrategias para dar a conocer la importancia de la Capacitación.	• Identificación y recolección de datos sobre las necesidades de capacitación en la entidad.	• Contiene las acciones de capacitación, presupuesto y tiempo de ejecución.

Nota. El proceso de la etapa de planificación consta de 04 fases consecutivas. Fuente: SERVIR (2016)

- Ejecución

En esta etapa se ejecutan las acciones de capacitación que han sido aprobadas en el plan de desarrollo de personas, también se define el proveedor responsable de la capacitación, se realiza el seguimiento de lo que se desarrollará y se controla la participación de los servidores que se capacitarán, en esta etapa se consideran 04 puntos clave para quienes participan de las capacitaciones:

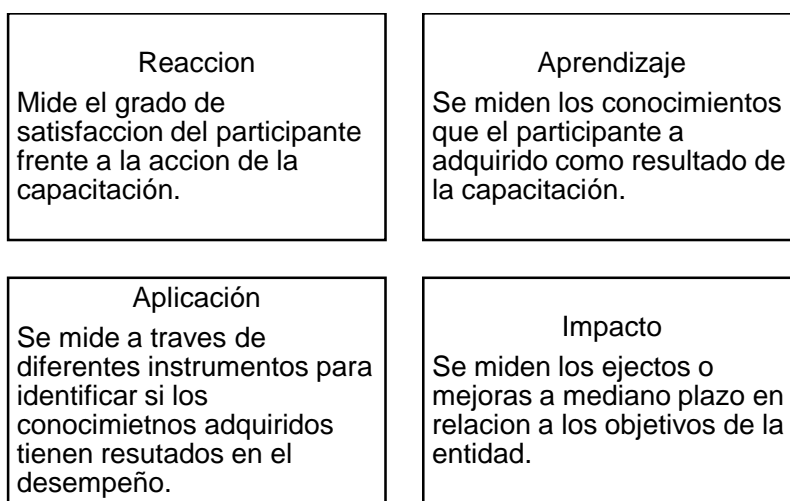
- Compromiso de los servidores a participar en la capacitación.
- Contar con un tiempo de permanencia en la entidad para aplicar lo aprendido.
- Participar de la evaluación de la capacitación.
- Transmitir los conocimientos adquiridos.

- Evaluación

Se miden los resultados alcanzados a partir de las acciones de capacitación y se busca identificar si se logró alcanzar los objetivos planteados, esta etapa cuenta con 04 niveles:

Figura 5

Niveles de evaluación - SERVIR



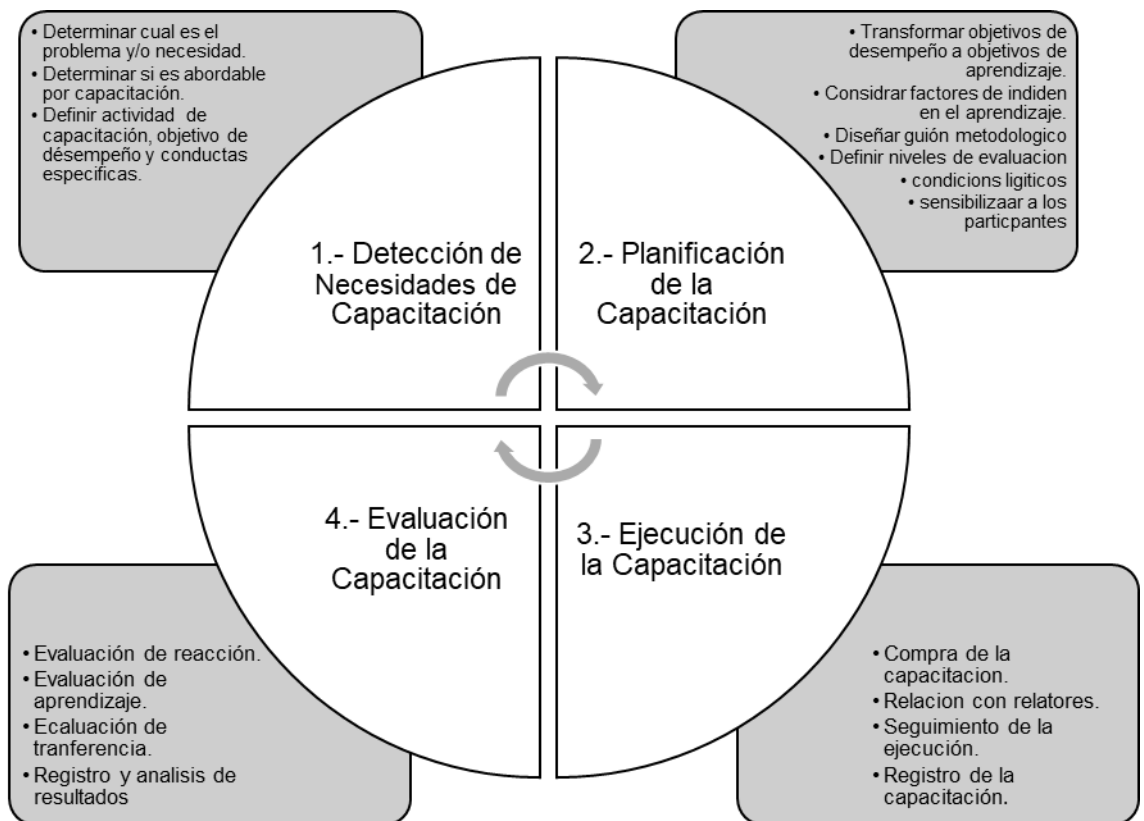
Nota. La evaluación de la capacitación brindada facilita la información necesaria para identificar si se aplicó el proceso de manera correcta. Fuente: SERVIR (2016).

2.3.6.2. Modelo de la gestión de la capacitación en los servicios públicos - Chile

Para Egaña (2014), en el país de Chile, en los organismos públicos, la gestión de la capacitación se debe de implementar de manera progresiva, buscando la mejora en la gestión administrativa y en los servicios públicos. Esta debe de contar con 04 etapas, iniciando con el detección de las necesidades de formación, planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, este proceso busca asegurar los estándares de calidad en cada una de las etapas a fin de que el desarrollo del plan de capacitación logre tener un impacto en el desempeño de los servidores en sus puestos de trabajo.

Figura 6

Ciclo de la gestión de la capacitación en los servicios públicos



Nota. El proceso de la gestión de la capacitación en Chile también es un proceso continuo y tiene un periodo de un año. Fuente: Egaña (2014).

2.3.6.3. Modelo de la gestión de la capacitación – Argentina

Según Enrique (2021), señala que la capacitación en la gestión pública busca fortalecer las capacidades de los trabajadores en el sector a fin de aportar en su desempeño laboral, todo ello con la finalidad de brindar mejores servicios al ciudadano.

En ese sentido, se plantea un modelo de gestión de la capacitación adaptado las nuevas necesidades presentadas, consta de 06 etapas:

- Diagnóstico

Esta etapa se realiza en base a la información obtenida de encuestas, entrevistas, cuestionarios para luego realizar la priorización de capacitaciones.

- Diseño

Dentro del diseño se establecen los objetivos de capacitación, factores externos.

- Desarrollo

En esta etapa, se lleva a cabo las capacitaciones planteadas, se deben de identificar la modalidad de evaluación de las capacitaciones brindadas.

- Implementación

Esta etapa está relacionada a las herramientas necesarias para el desarrollo de las capacitaciones, como espacios adecuados, equipos, materiales y otros insumos necesarios.

- Evaluación

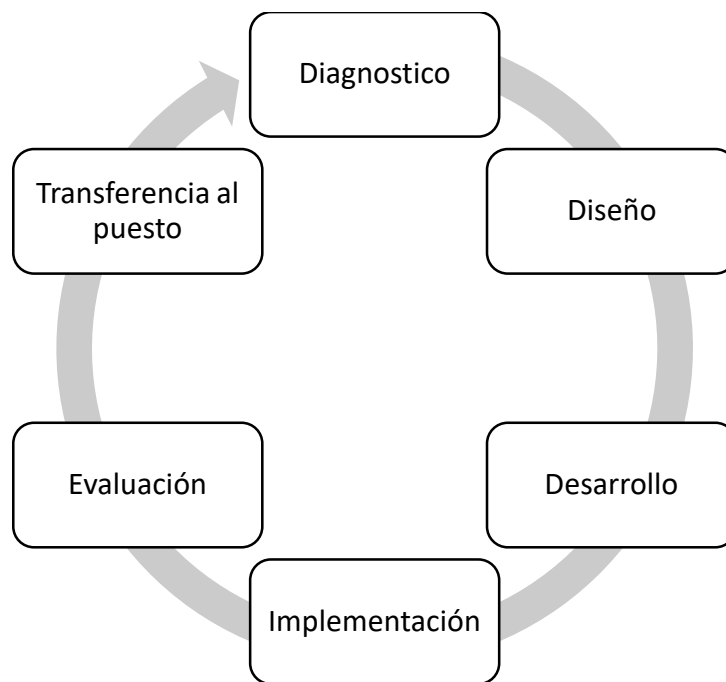
Mediante esta etapa se busca identificar el grado de efectividad de la capacitación brindada, ya que esto se verá reflejado en el desempeño y será la retribución a la institución a través de una mayor productividad.

- Transferencia al puesto

En esta etapa se relaciona con las competencias adquiridas en función al puesto donde se desempeña, debido a que es necesario el continuar con el seguimiento del proceso de capacitación.

Figura 7

Proceso de la gestión de la capacitación – Argentina



Nota. El proceso de la gestión de la capacitación en el sector público en el país de Argentina lleva un proceso continuo y tiene un periodo de un año. Fuente: Enrique (2021) .

2.3.7. Gestión de rendimiento

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) señala que el proceso para la implementación de la gestión de rendimiento tiene como finalidad identificar, reconocer y promover el logro alcanzado por los servidores públicos; a su vez, identifica las necesidades de capacitación que se requieren implementar para mejorar el desempeño en los puestos de trabajos.

Tabla 3*Beneficios de la implementación de la gestión del rendimiento*

Beneficiarios	Beneficios
A las instituciones	Fortalecer el sistema de planeamiento. Fuente para la toma de decisiones. Motivar y estimular a los colaboradores hacia el logro de objetivos de la institución. Fuente de información para el diagnóstico de oportunidades de mejora en los procesos de la entidad.
A las Áreas de Recursos Humanos	Idéntica las necesidades de capacitación. Base para los procesos de promoción y carrera. Optimizar los procesos de selección en función a los perfiles con mejor desempeño.
A los directivos públicos	Conocer el rendimiento de su equipo. Orientar a su equipo hacia los objetivos relevantes. Mejorar la organización de las tareas y equipos de trabajo. Identificar oportunidades de mejora en el equipo.
A los servidores	Conocer sus fortalezas y áreas de mejora. Conocer las expectativas sobre su desempeño. Orientar mejor sus capacidades. Acceder a capacitaciones en relación a sus necesidades.. Motivar la mejora de su desempeño.

Nota. Datos tomados del Ministerio de vivienda, construcción y saneamiento (2019).

2.3.8. *Desempeño laboral*

Para Chiang et al. (2015), el desempeño laboral de un trabajador es cuando cumple con las expectativas laborales y cubre las demandas requeridas en una organización para el cumplimiento de los objetivos establecidos. A su vez, señala que, según Chiavenato, se afirma que el desempeño guarda relación con la eficiencia de los trabajadores en sus puestos y a su vez estos se mantengan satisfechos con los espacios y funciones asignadas

Para Pérez (2001), el desempeño se define como el comportamiento de los empleados o el comportamiento en relación con los objetivos de la organización y se puede medir en relación con las habilidades de cada individuo y qué tan bien contribuyen a la empresa. Algunos investigadores creen que además del posicionamiento continuo del desempeño efectivo, el interés de los trabajadores también debe de considerarse como un indicador para complementar el concepto de desempeño. El proceso para la gestión del rendimiento se define como una estrategia dentro de un plazo determinado que garantizara que el trabajo de los trabajadores es alineado y tenga como fin el alcanzar los objetivos de la organización a su vez implementa en la practica la definición y revisión del trabajo de los trabajadores ayudando de este modo en el desarrollo de sus competencias laborales logrando así recompensar a la organización. Diversos estudios de productividad y métricas financieras muestran que las empresas que implementan sistemas de gestión del desempeño tienen mejores resultados en los empleados.

2.3.9. *Evaluación de desempeño*

Según Chiavenato (2009), los indicadores de desempeño servirán como una herramienta para medir y comparar el desempeño de los respectivos empleados. Los factores evaluativos son comportamientos y actitudes que las organizaciones seleccionan y evalúan, el modelo de medición para el desempeño laboral considera tres criterios principales, los cuales son: Habilidades, Comportamientos, Metas y Resultados.

Figura 8

Criterios para la evaluación del desempeño laboral

Habilidades/Capacidades	Comportamientos	Metas y Resultados
<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento del Puesto• Presentación Personal• Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Enfoque en los resultados.• Espíritu de Equipo.• Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Calidad del Trabajo• Satisfacción del Trabajador.• Asignación de Recursos

Nota. Elaboración basada según Chiavenato (2009)

2.3.10. Dimensiones de la gestión de rendimiento

Tabla 4

Dimensiones de la gestión de rendimiento

Dimensiones de la gestión de rendimiento			Análisis
Planificación	Ejecución	Evacuación	
<p>La planificación en la gestión del rendimiento tiene como objetivo establecer estratégicamente las metas que los empleados deben alcanzar en un ciclo determinado. Este proceso se basa en el consenso entre el empleado y sus superiores. Inicialmente, es el colaborador quien propone las metas que aspira a lograr. La planificación es esencial para alinear los objetivos individuales con los objetivos organizacionales y asegurarse de que el desempeño de los trabajadores esté alineado con la visión y los resultados deseados de la organización.</p>	<p>Durante la etapa de ejecución, se llevan a cabo reuniones y se recopila y analiza información para definir las metas a evaluar. En el transcurso de sus actividades orientadas a metas, los trabajadores identifican iniciativas y mejores prácticas que, de implementarse, pueden tener un impacto positivo en la gestión de sus puestos, unidades organizacionales o la entidad en su conjunto. La ejecución implica un proceso continuo de seguimiento y retroalimentación para garantizar que los objetivos estén en camino de cumplirse y para identificar oportunidades de mejora (Ministerio de Educación del Perú, 2021).</p>	<p>La evaluación del rendimiento implica reuniones en las que los supervisores se comunican directamente con cada miembro de su equipo. Durante estas reuniones, se revisan las metas establecidas, se evalúa el desempeño de los trabajadores y se discuten las oportunidades de crecimiento y desarrollo. Esta fase representa la actividad central en todo el proceso de gestión del rendimiento, ya que proporciona una evaluación integral y precisa del desempeño de los empleados. Además, estas revisiones pueden incluir comentarios valiosos que ayudan a identificar avances en el rendimiento y áreas donde se pueden realizar mejoras (Castelan, 2023).</p>	<p>La gestión del rendimiento es una herramienta que permite a las organizaciones planificar y mejorar sus estrategias en materia de recursos humanos para alcanzar las metas propuestas.</p>

2.3.11. Modelos teóricos de la gestión de rendimiento

La gestión de rendimiento es un aspecto crítico en el ámbito de los recursos humanos y ha sido abordada desde diversos enfoques y modelos teóricos. En este apartado, se presenta un modelo relevante en el contexto de la administración pública:

2.3.11.1. Modelo gestión de rendimiento – SERVIR

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) (2020) ha desarrollado un modelo de gestión de rendimiento que comprende tres etapas interconectadas y se considera un proceso continuo que se lleva a cabo anualmente en las instituciones públicas. Cada una de estas etapas implica acciones de retroalimentación constante para los actores involucrados en el proceso

- Etapa de planificación

En esta fase inicial, se enfoca en el desarrollo de actividades de comunicación. Se aprueban cronogramas y matrices de participantes que identifican los roles y responsabilidades de todos los involucrados en el proceso. Además, se determinan los factores de evaluación que serán utilizados para medir el rendimiento de los empleados.

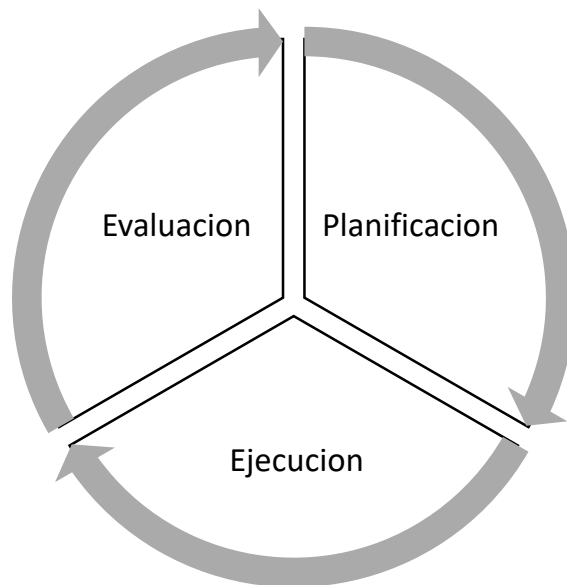
- Etapa de seguimiento

Durante esta etapa, los participantes en el proceso de implementación de la gestión de rendimiento se involucran en una retroalimentación constante. Esto se logra al recopilar y revisar la información obtenida del progreso de los indicadores establecidos para la evaluación. El seguimiento regular permite ajustar las estrategias y acciones en función de los resultados intermedios.

- Etapa de evaluación

Finalmente, en la etapa de evaluación, se realiza una revisión exhaustiva del desempeño del evaluado. Se asigna una calificación basada en la información recopilada durante todo el proceso. La evaluación no solo se centra en la calificación, sino que también se utiliza como base para identificar áreas de mejora individual. Las medidas de mejora se plantean en función de los resultados obtenidos, lo que permite un enfoque proactivo en el desarrollo y el crecimiento profesional del empleado.

Figura 9
Ciclo de la gestión de rendimiento



Nota. Según la disposición de SERVIR para el año 2022 este proceso de debe de implementar en gobiernos regionales. Fuente: SERVIR (2020).

El modelo SERVIR de gestión de rendimiento se destaca por su enfoque integral, que abarca desde la planificación hasta la evaluación, y por su énfasis en la retroalimentación constante como motor de mejora. Este enfoque busca garantizar que el desempeño de los empleados se alinee con los objetivos organizacionales y promueva el desarrollo continuo de las competencias y habilidades individuales.

2.3.11.2. Modelo de gestión de rendimiento - España

Según Medina (2012), la gestión de desempeño busca alinear los objetivos de las personas y de este modo alcanzar los objetivos de la organización; en ese sentido, el autor señala un ciclo que consta de 03 etapas, según el siguiente detalle:

- **Planificación del desempeño**

En esta etapa, se define la línea de acción que se seguirá durante un tiempo determinado, cabe señalar que los objetivos individuales deben de estar en función a su puesto de trabajo y a su vez vinculados al área de trabajo y estas a los objetivos de la organización, los objetivos pueden ser clasificados en cualitativos y cuantitativos.

- **Seguimiento del desempeño**

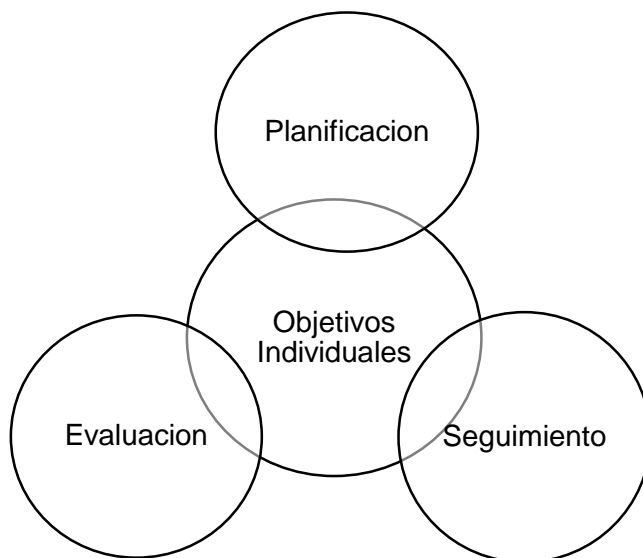
En esta etapa, se realiza seguimiento de los avances, con la finalidad de corregir aquellas actividades que requiera algún reforzamiento. Esta etapa es importante debido a que se pueden identificar las acciones de mejora. El autor señala que algunas organizaciones realizan pequeñas evaluaciones semestrales.

- **Evaluación del desempeño**

En esta etapa, se realiza el análisis de comparación de los resultados obtenidos con los objetivos planteados inicialmente; asimismo, se realiza entre el evaluado y el evaluador en un ambiente adecuado; también señala que la evaluación de desempeño debe de entenderse por los trabajadores como un proceso dentro de las organizaciones.

Figura 10

Ciclo del proceso de gestión de rendimiento - España



Nota. Fuente Medina (2012)

2.3.11.3. Modelo de gestión de rendimiento en administración públicas

Según Longo (2005), uno de los principales objetivos del ciclo de la gestión de rendimiento en la administración pública es maximizar el desempeño de los trabajadores. En este modelo, se enfatiza la diferencia entre el papel esperado y el papel realizado por los empleados, lo que impulsa la implementación de la gestión de rendimiento, evaluada a través de la evaluación del desempeño. Este ciclo se basa en una comunicación efectiva como punto de partida, donde el evaluador o supervisor debe ser preciso en la definición de las funciones y expectativas del empleado. Esto es fundamental para establecer un compromiso sólido y proporcionar una guía clara, ya que durante el ciclo pueden surgir desviaciones con respecto a las metas establecidas. La responsabilidad principal del evaluador es orientar al empleado y ayudarlo a alcanzar sus objetivos.

El ciclo de la gestión de rendimiento en la administración pública, propuesto por Longo (2005), consta de tres etapas, cada una de las cuales implica acciones específicas para avanzar en el proceso de gestión de rendimiento:

Etapas de planificación:

- Definición de objetivos claros: En esta fase, se establecen los objetivos que el empleado debe alcanzar. Estos objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos (método SMART).
- Comunicación de expectativas: El evaluador comunica de manera efectiva las funciones, responsabilidades y expectativas del empleado. Se enfatiza la importancia de la alineación con los objetivos organizacionales.

Etapas de seguimiento

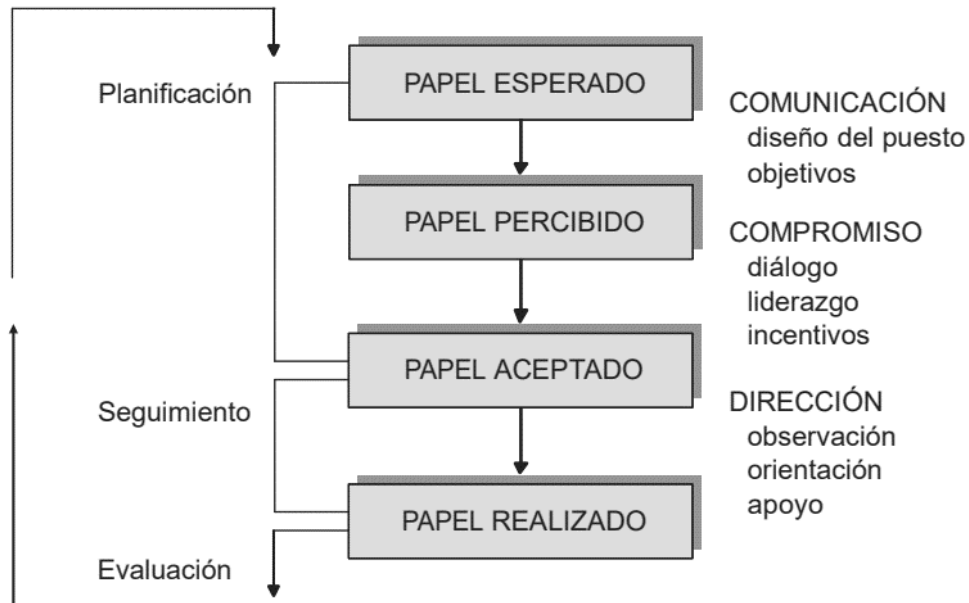
- Monitoreo constante: Durante esta etapa, se lleva a cabo un seguimiento continuo del desempeño del empleado en relación con los objetivos establecidos. Se recopila información relevante sobre el progreso y los logros.
- Retroalimentación constructiva: El evaluador proporciona retroalimentación regular al empleado, reconociendo los logros y ofreciendo orientación para superar desafíos y desviaciones.

Etapas de evaluación

- Evaluación formal del desempeño: Se realiza una revisión exhaustiva del desempeño del empleado, teniendo en cuenta la información recopilada durante el ciclo. Se evalúa el cumplimiento de los objetivos y se asigna una calificación o se proporciona un feedback detallado.
- Desarrollo y mejora: Basándose en los resultados de la evaluación, se identifican áreas de mejora y se establecen planes de desarrollo individualizados para el empleado. Estos planes buscan fortalecer las habilidades y competencias necesarias para un mejor desempeño.

Figura 11

Ciclo de la gestión de rendimiento en administración pública



Nota. Fuente: (Longo, 2005)

Este modelo de gestión de rendimiento en la administración pública se caracteriza por su enfoque en la comunicación efectiva, la planificación estratégica de objetivos, el monitoreo continuo y la retroalimentación constructiva como herramientas clave para maximizar el rendimiento de los empleados y alinearlos con los objetivos de la organización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

Se adoptó un enfoque cuantitativo para esta investigación. Este enfoque se basó en la aplicación de técnicas de estadística descriptiva, incluyendo medidas de tendencia central, así como técnicas de estadística inferencial para determinar el grado de influencia y variabilidad de la variable independiente sobre la variable dependiente (Hernández et al., 2014).

3.2. Diseño

En la presente investigación, el diseño seleccionado es no experimental, lo que significa que no se introdujo cambios ni modificaciones en las condiciones en las que se encuentran los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna. Además, el estudio se llevó a cabo en un momento determinado, por lo que lo clasifica como un estudio de corte transversal (Hernández et al., 2014).

3.3. Nivel

Este estudio se encuentra en el nivel explicativo de investigación. La investigación plantea que la gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión de rendimiento, es decir, causa y efecto lo que cambios y variabilidad en la variable dependiente (Hernández et al., 2014).

3.4. Tipo

Este trabajo de investigación se clasifica como investigación básica o pura. Según Carruitero y Benites (2021) la investigación científica básica, también conocida como investigación pura, se lleva a cabo sin un propósito práctico inmediato, y su objetivo

principal es aumentar el conocimiento de los principios en las ciencias naturales, como la química, la física o la biología, y se caracteriza por su alta predictibilidad.

3.5. Población y muestra

3.5.1. La población

Está comprendida por servidores públicos bajo la modalidad de contrato según Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 1057 del Gobierno Regional de Tacna.

Tabla 5

Cantidad de personal que labora en el Gobierno Regional de Tacna

D.L. N°276	D.L. 10057	Total
792	191	983

Nota. Autoría propia

3.5.2. Muestra

Dada la población de tipo conocida, la muestra se calculó mediante la fórmula para muestreo de poblaciones de este tipo, según la siguiente fórmula:

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

Los parámetros de la fórmula son:

Coficiente de Confianza al 95 % (Z): 1,96

Probabilidad de Éxito (p): 0,5

Probabilidad de Fracaso (q): 0,5

Tamaño de la Población (N): 983 servidores públicos

Nivel de Error (e): 5 % - 0,05

Reemplazando los valores se calcula:

$$n = 277$$

Por lo tanto, la muestra se compone de 277 servidores públicos. Dada la población de tipo conocida, la muestra que se consideró para la presente investigación fue 277 servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna.

3.6. Variables e indicadores

3.6.1. Variable independiente

VI = Gestión de la capacitación

3.6.2. Variable dependiente

VD = Gestión de rendimien

3.6.3. Operacionalización de variables

Tabla 6
Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Variable Dependiente: Gestión de la capacitación	La gestión de la capacitación se refiere al proceso mediante el cual una organización planifica, ejecuta y evalúa las actividades de formación dirigidas a mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de sus empleados. Este proceso conlleva acciones dirigidas a la identificación de necesidades formativas, la selección de métodos de capacitación adecuados, la organización de los recursos necesarios y la medición de los resultados obtenidos para garantizar que se cumplan tanto los objetivos individuales de aprendizaje como los objetivos estratégicos de la organización (Guglielmetti, 2012).	La gestión de la capacitación se descompone en tres dimensiones operacionales, cada una de las cuales se opera de la siguiente manera:	Planificación de la gestión de la capacitación	Sensibilización	Ordinal
				Diagnóstico	Ordinal
				Plan de desarrollo	Ordinal
			Ejecución de la gestión de la capacitación	Calidad	Ordinal
				Presupuesto	Ordinal
				Participación	Ordinal
			Evaluación de la gestión de la capacitación	Lecciones aprendidas	Ordinal
				Aplicación de conocimiento	Ordinal
				Desarrollo de capacitaciones	Ordinal
				Cronograma de implementación	Ordinal
Variable Dependiente: Gestión del Rendimiento	La gestión del rendimiento, es un enfoque sistemático que busca alinear los objetivos individuales de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización. Su propósito principal es mejorar el desempeño tanto a nivel individual como organizacional mediante la evaluación continua, retroalimentación constante y el desarrollo profesional. Este proceso conlleva la definición de metas claras, el seguimiento de los resultados y la identificación de áreas de mejora, lo que permite a los empleados alcanzar su máximo potencial (Ortega, 2024)	La gestión del rendimiento se desglosa en tres dimensiones operacionales, cada una de las cuales se detalla de la siguiente manera:	Planificación de la gestión de rendimiento	Participantes	Ordinal
				Establecimiento de Metas	Ordinal
				Presentación de evidencias	Ordinal
			Ejecución de la gestión de rendimiento	Reuniones de Retroalimentación	Ordinal
				Identificación de mejoras	Ordinal

Nota. Datos tomados de la Directiva del “Subsistema de la gestión del rendimiento” – SERVIR (2020)

3.7. Métodos y procedimiento

3.7.1. Métodos

El método empleado en esta investigación es de naturaleza cualitativa. Para llevar a cabo este enfoque, se aplicó técnicas de estadística descriptiva, las cuales incluyeron la evaluación de frecuencias basadas en medidas de tendencia central, además de técnicas de estadística inferencial. Estas técnicas inferenciales se utilizarán para determinar el grado de influencia y variabilidad de la variable independiente en relación con la variable dependiente

3.7.2. Procedimientos

En cuanto a la recolección de datos, se llevó a cabo mediante la aplicación de cuestionarios dirigidos a los servidores públicos que laboran en el Gobierno Regional de Tacna. Posteriormente, estos datos fueron procesados utilizando el software SPSS Versión 25. A través de este programa, se realizó la tabulación de datos y se elaboraron las tablas de información. Asimismo, se empleó el software para llevar a cabo el contraste de hipótesis, lo que implicó calcular el valor de significancia y los coeficientes necesarios para determinar la existencia de una relación causal entre variables.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnicas

Este estudio se basará en la aplicación de encuestas como técnica de recolección de datos. Las encuestas serán dirigidas a los servidores públicos que prestan sus servicios en la institución conocida como el Gobierno Regional de Tacna.

3.8.2. Instrumentos

El instrumento principal utilizado en esta investigación fue el cuestionario, el cual estuvo diseñado específicamente para los servidores públicos que trabajan en el Gobierno Regional de Tacna.

Tabla 7

Ficha técnica cuestionario gestión de la capacitación

Autores	Laura Lopez Alay
Año	2023
Desarrollo	10 minutos
Instrumento	Cuestionario
Fin	Determinar el nivel de la gestión de la capacitación.

Nota. Autoría propia

Tabla 8

Ficha técnica cuestionario gestión de rendimiento

Autores	Laura Lopez Alay
Año	2023
Desarrollo	10 minutos
Instrumento	Cuestionario Estructurado
Fin	Determinar el nivel de la gestión del rendimiento.

Nota. Autoría propia

3.9. Descripción de prueba

3.9.1. Cuestionario de gestión de la capacitación

El cuestionario que mide la gestión de la capacitación en el Gobierno Regional de Tacna consta de 27 ítems, con tres posibilidades de respuesta las cuales son las siguientes: Siempre, A veces y Nunca; y está compuesta por 3 dimensiones y son los siguientes:

- Planificación en la gestión de la capacitación (preguntas; 1;2;3;4;5;6;7;8;9)
- Ejecución en la gestión de la capacitación (preguntas; 10;11;12;13;14;15;16;17;18)

- Evaluación en la gestión de la capacitación (preguntas; 19;20;21;22;23;24;25;26;27)

3.9.2. Cuestionario de gestión de rendimiento

El cuestionario que mide la gestión de rendimiento en el Gobierno Regional de Tacna consta de 27 ítems, con tres posibilidades de respuesta las cuales son las siguientes: Siempre, a veces y nunca; y está compuesta por 3 dimensiones y son los siguientes:

- Planificación en la gestión de rendimiento (preguntas; 1;2;3;4;5;6;7;8;9;10;11;12)
- Ejecución en la gestión de rendimiento (preguntas; 13;14;15;16;17; 18;19;20;21)
- Evaluación en la gestión de rendimiento (preguntas; 22; 23;24;25;26; 27)

3.10. Escala de valoración o baremos

Para determinar el nivel obtenido en cada una de las variables y dimensiones, se plantearon escalas de valoración, en función al número de ítems, por cada valor de la escala de Likert. Las escalas de valoración contienen los niveles según el puntaje acumulado en el proceso de tabulación de respuestas de los encuestados. Las escalas de valoración son las siguientes.

Variable gestión de la capacitación

Tabla 9

Escala de valoración de la gestión de la capacitación

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de la gestión de la capacitación	[27 – 45]
Regular nivel de la gestión de la capacitación	[46- 64]
Alto nivel de la gestión de la capacitación	[65 – 81]

Nota. Elaboración propia

Variable gestión de rendimiento

Tabla 10

Escala de valoración de la gestión de rendimiento

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de la gestión de rendimiento	[27 – 45]
Regular nivel de la gestión de rendimiento	[46- 64]
Alto nivel de la gestión de rendimiento	[65 – 81]

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Validación y análisis de fiabilidad del instrumento

4.1.1. Validez de juicio de expertos

Los instrumentos que se aplicaron en la investigación fueron sometidos a la evaluación “juicio de expertos” por tres profesionales de la especialidad, lo cuales cuentan con amplio conocimiento y experiencia en el tema de investigación, como resultado del juicio realizado se obtuvo una calificación de excelente y opinión de aplicabilidad favorable. Asimismo, la presente evaluación de expertos conto con la participación de los siguientes profesionales:

- ✓ Evelyn Priscila Fajardo Espinoza
- ✓ Mitzi Lourdes del Carmen Linares Vizcarra
- ✓ Bartolomé Jorge Anyosa Gutiérrez

Tabla 11

Valoración de expertos de ficha de observación correspondiente a la variable gestión de la capacitación

Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Claridad	5	4	5
Objetividad	4	4	4
Actualidad	5	4	5
Organización	5	4	5
Suficiencia	5	4	5
Pertinencia	4	4	4
Consistencia	5	4	5
Coherencia	4	4	4
Metodología	5	4	5
Aplicación	5	4	5

Nota. Encuesta de expertos

Tabla 12*Calificación del instrumento para la variable gestión de la capacitación*

Nueva escala		Intervalo	Significado
0,000	1.456	A	Adecuación total
1,457	2.913	B	Adecuación en gran medida
2,914	4.370	C	Adecuación promedio
4,380	5.836	D	Adecuación escasa
5,837	7.291	E	Inadecuación

Interpretación

Como podemos apreciar en las tablas 11 y 12, la distancia correspondiente a los puntos múltiples es 2,417 y está contenida en el intervalo B (1,457 – 2,913), por lo que se considera al cuestionario de la variable gestión de la capacitación como de “adecuación en gran medida”.

Tabla 13*Valoración de expertos de la ficha de observación correspondiente a la variable gestión de rendimiento*

Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Claridad	5	4	5
Objetividad	5	4	5
Actualidad	5	4	5
Organización	4	4	4
Suficiencia	4	4	5
Pertinencia	5	4	5
Consistencia	5	4	5
Coherencia	5	4	4
Metodología	4	4	5
Aplicación	5	4	5

Tabla 14*Calificación del instrumento para la variable gestión de rendimiento*

Nueva escala		Intervalo	Significado
0,000	1,456	A	Adecuación Total
1,457	2,913	B	Adecuación en gran medida
2,914	4,370	C	Adecuación promedio
4,380	5,836	D	Adecuación escasa
5,837	7,291	E	Inadecuación

Interpretación

Como se puede apreciar en las tablas 13 y 14, la distancia correspondiente a los puntos múltiples es 2,473 y está contenida en el intervalo B (1,457 – 2,913), por lo que se considera al cuestionario de la variable gestión de rendimiento como de “adecuación en gran medida”.

4.2 Confiabilidad de instrumentos

Para la confiabilidad o fiabilidad, se refiere al nivel en que los instrumentos aplicados brindan resultados consistentes y que se relacionan entre sí. Mediante la siguiente tabla, se pueden visualizar los niveles y significados de la valoración:

Tabla 15*Escala de Alpha de Cronbach*

Escala	Significado
0,09 a 1	Excelente
0,7 – 0,9	Muy bueno
0,5 – 0,7	Bueno
0,3 – 0,5	Regular
0,0 – 0,3	Deficiente

Nota. Tuapanta et al. (2017)

4.2.1. Aplicación de coeficiente de Alpha de Crombach en las variables de investigación

Tabla 16

Estadística de fiabilidad de la gestión de la capacitación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	27

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Interpretación

El coeficiente contenido tiene el valor de 0,988, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “gestión de la capacitación” es de excelente confiabilidad.

Tabla 17

Estadística de fiabilidad de la gestión de rendimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	27

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Interpretación

El coeficiente contenido tiene el valor de 0,993, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “gestión de rendimiento” es de excelente confiabilidad.

4.2.2. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad ayuda la investigación para determinar si los valores obtenidos presentan un comportamiento paramétrico o no paramétrico, debido a que la presente investigación cuenta con una población para la toma de muestra mayor a 30 unidades. Se considera la normalidad aplicado la prueba de kolmogorov – smimov.

Tabla 18

Prueba de normalidad de la variable gestión de la capacitación

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la Capacitación	,285	277	,000	,726	277	,000

Nota. Datos procesados en el SPSS V22

Interpretación

Según los valores de la tabla 18, con relación a la variable gestión de la capacitación, corresponde observar la columna de prueba de Kolomogorov_Smirnov, donde la significancia asintótica o p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05. Esto indica que la distribución es no paramétrica y se determina que la variable gestión de la capacitación no tiene una distribución normal

Tabla 19

Prueba de normalidad de la variable gestión de rendimiento

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Rendimiento	,277	277	,000	,705	277	,000

Nota. Datos procesados en el SPSS V22

Interpretación

Según los valores de la tabla 19, con relación a la variable gestión de rendimiento, corresponde observar la columna de prueba de Kolomogorov_Smirnov, donde la significancia asintótica o p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05. Esto indica que la distribución es no paramétrica y se determina que la variable gestión de rendimiento no tiene una distribución normal.

4.2.3. Análisis cruzado de las variables de estudio

Tabla 20

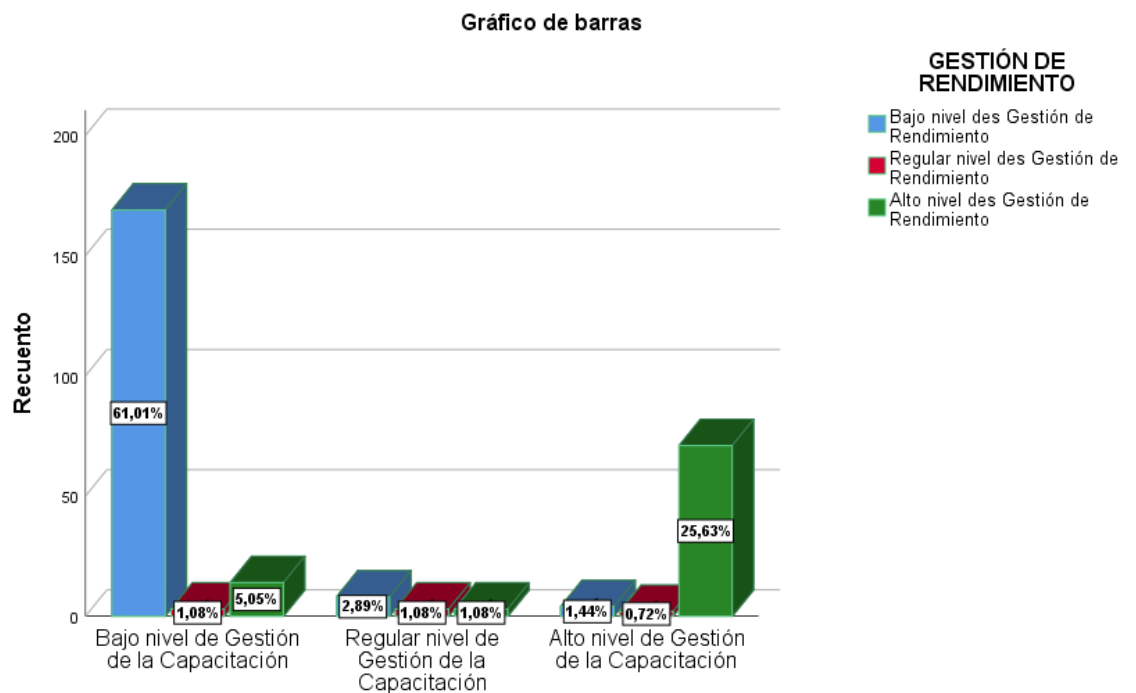
Tabla cruzada de la gestión de la capacitación "gestión de rendimiento"

		GESTIÓN DE RENDIMIENTO				Total
		Bajo nivel de gestión de rendimiento	Regular nivel de gestión de rendimiento	Alto nivel de gestión de rendimiento		
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Bajo nivel de Gestión de la Capacitación	Recuento	169	3	14	186
		% del total	61,0 %	1,1 %	5,1 %	67,1 %
	Regular nivel de Gestión de la Capacitación	Recuento	8	3	3	14
		% del total	2,9 %	1,1 %	1,1 %	5,1 %
	Alto nivel de Gestión de la Capacitación	Recuento	4	2	71	77
		% del total	1,4 %	0,7 %	25,6 %	27,8 %
Total		Recuento	181	8	88	277
		% del total	65,3 %	2,9 %	31,8 %	100,0 %

Nota. Datos procesados en el SPSS V22

Figura 12

Tabla cruzada de gestión de la capacitación y "gestión de rendimiento"



Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Interpretación

Se puede apreciar en la tabla 20 que, la mayor parte del personal con un bajo nivel de gestión de la capacitación también presenta un bajo nivel de gestión del rendimiento, representando el 61,01 % del total. Esto denota la relación entre una deficiente gestión de la capacitación y un desempeño insuficiente en la gestión del rendimiento. Asimismo, un 25,63 % del personal que alcanza un alto nivel de gestión del rendimiento también se encuentra en el grupo que presenta un alto nivel de gestión de la capacitación, lo que brinda indicios de la asociación positiva entre ambas variables. Es importante resaltar que los niveles regulares tanto en la gestión de la capacitación como en la gestión del rendimiento son menos representativos en comparación con los otros niveles, lo que indica que las calificaciones intermedias no son comunes y que los servidores públicos tienden a presentar

sus percepciones en extremos de desempeño en estas dimensiones. Así, estos resultados conducen a inferir que una mejora en la gestión de la capacitación podría asociarse con el aumento del rendimiento del personal, principalmente en aquellos que se encuentran en niveles bajos de gestión del rendimiento.

4.3 Resultados sobre gestión de la capacitación

Tabla 21

Frecuencia de la variable gestión de la capacitación

		Gestión de la capacitación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de gestión de la capacitación	186	67,1	67,1	67,1
	Regular nivel de gestión de la capacitación	14	5,1	5,1	72,2
	Alto nivel de gestión de la capacitación	77	27,8	27,8	100,0
	Total	277	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados en el SPSS V22

Tabla 22

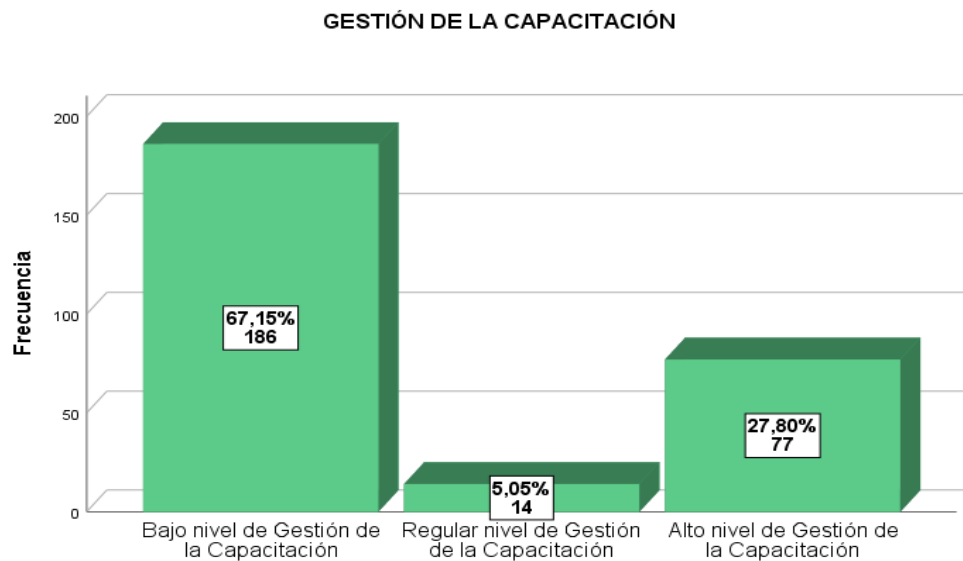
Escala de valoración para la variable gestión de la capacitación

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de gestión de la capacitación	[27 – 45]
Regular nivel de gestión de la capacitación	[46 – 64]
Alto nivel de gestión de la capacitación	[65 – 81]

Nota. Elaboración propia

Figura 13

Frecuencia con los datos agrupados según escala de valoración de la variable gestión de la capacitación.



Nota. Datos procesados en el SPSS 22

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 21 y figura 13, se muestra el comportamiento bajo de la variable gestión de la capacitación con un 67,15 %, seguido de un comportamiento alto nivel de la gestión de la capacitación con un 27,80 % y, por último, un comportamiento regular del nivel de la gestión de la capacitación con un 5,05 %.

4.3.1 Análisis por dimensiones gestión de la capacitación

4.3.1.1. Dimensión planificación de la gestión de la capacitación

Tabla 23

Frecuencia de la dimensión planificación de la gestión de la capacitación.

Planificación de la Gestión de la gestión de la capacitación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de planificación de la gestión de la capacitación	189	68,2	68,2	68,2
	Regular nivel de planificación de la gestión de la capacitación	70	25,3	25,3	93,5
	Alto nivel de planificación de la gestión de la capacitación	18	6,5	6,5	100,0
	Total	277	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Tabla 24

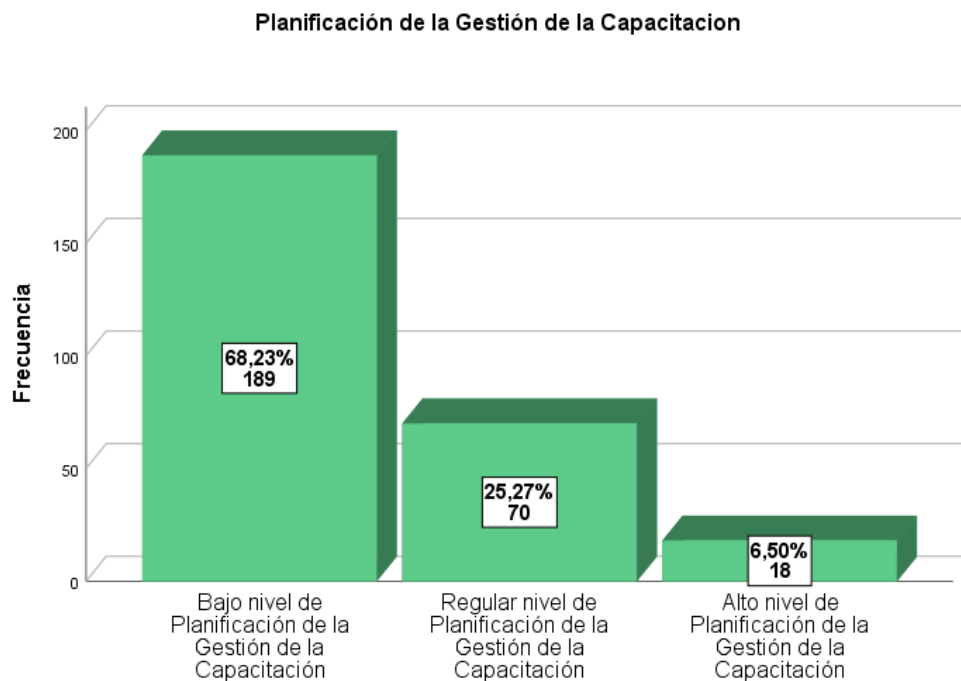
Escala de valoración para la dimensión planificación de la gestión de la capacitación

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de planificación de la gestión de la capacitación	[9 –15]
Regular nivel de planificación de la gestión de la capacitación	[16- 22]
Alto nivel de planificación de la gestión de la capacitación	[23 – 27]

Nota. Elaboración propia

Figura 14

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión planificación de la gestión de la capacitación



Nota. Datos procesados en el SPSS 22

Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos en tabla 23 y figura 14, se muestra el comportamiento bajo en la dimensión “planificación” de la variable “gestión de la capacitación” con un 68,23 %, seguido de un comportamiento de regular nivel de planificación con un 25,27 % y, por último, un comportamiento de regular nivel de la planificación con un 6,50 %.

4.3.1.2. Dimensión ejecución de la gestión de la capacitación

Tabla 25

Frecuencia de la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación

		Ejecución de gestión de la capacitación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de ejecución de la gestión de la capacitación	190	68,6	68,6	68,6
	Regular nivel de ejecución de la gestión de la capacitación	10	3,6	3,6	72,2
	Alto nivel de ejecución de la gestión de la capacitación	77	27,8	27,8	100,0
	Total	277	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Tabla 26

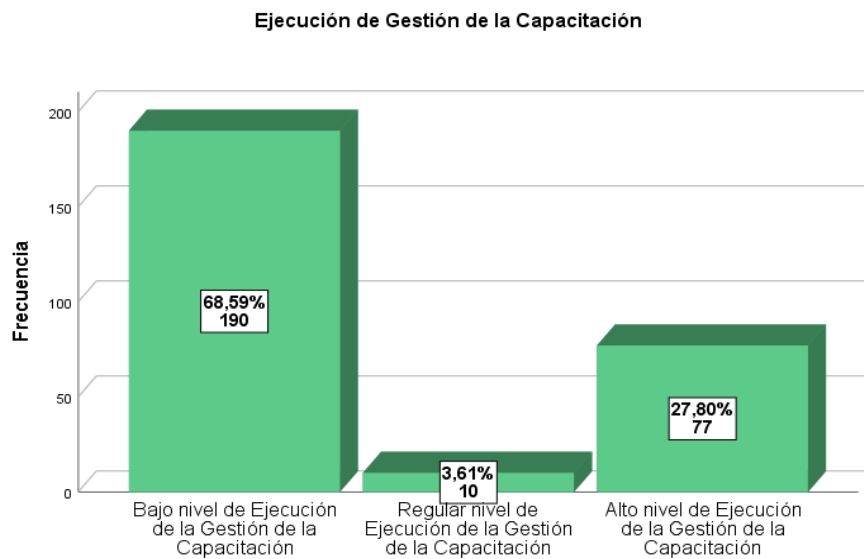
Escala de valoración para la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de ejecución de la gestión de la capacitación	[9 –15]
Regular nivel de ejecución de la gestión de la capacitación	[16- 22]
Alto nivel de ejecución de la gestión de la capacitación	[23 – 27]

Nota. Elaboración propia

Figura 15

Frecuencia relativa porcentual con los datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación.



Nota. Datos procesados en el SPSS V22

Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 25 y figura 15, se muestra el comportamiento bajo de la dimensión denominada “ejecución” correspondiente a la variable “gestión de la capacitación” con un 65,59 %, seguido de un comportamiento de alto nivel de ejecución de la gestión de la capacitación con un 27,80 % y, por último, un comportamiento de regular nivel de la ejecución con un 3,61 %.

4.3.1.3. Dimensión evaluación de la gestión de la capacitación

Tabla 27*Frecuencia de la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación*

		Evaluación de la gestión de la capacitación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de evaluación de la gestión de la capacitación	172	62,1	62,1	62,1
	Regular nivel de evaluación de la gestión de la capacitación	30	10,8	10,8	72,9
	Alto nivel de evaluación de la gestión de la capacitación	75	27,1	27,1	100,0
	Total	277	100,0	100,0	

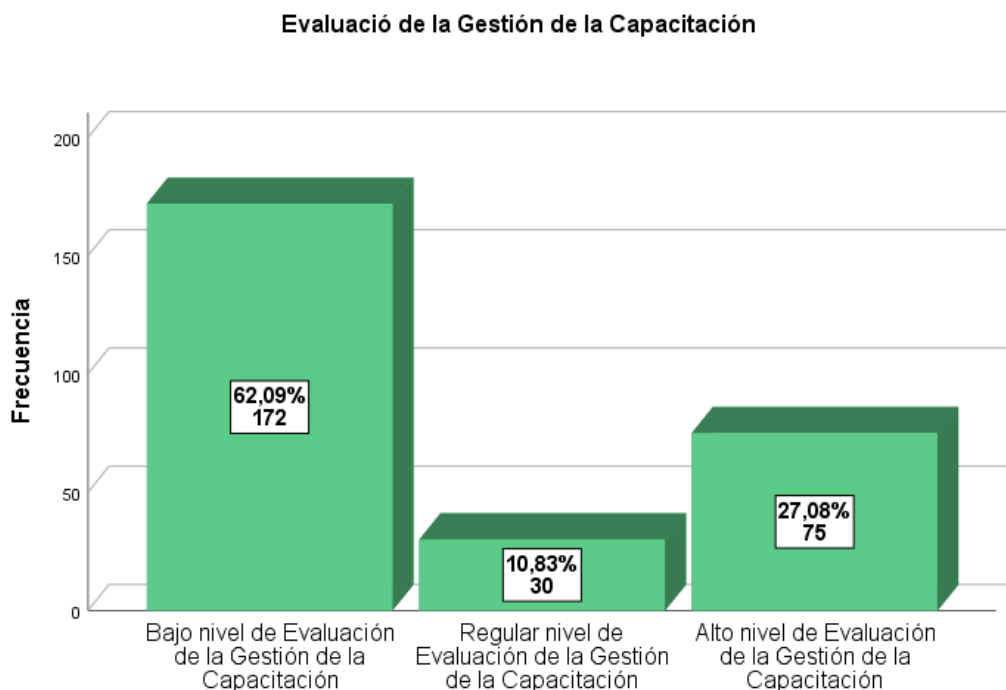
Nota. Datos procesados en el SPSS V22**Tabla 28***Escala de valoración para la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación*

NIVELES	PUNTAJE
Bajo nivel de evaluación de la gestión de la capacitación	[9 –15]
Regular nivel de evaluación de la gestión de la capacitación	[16- 22]
Alto nivel de evaluación de la gestión de la capacitación	[23 – 27]

Nota. Elaboración

Figura 16

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación



Nota. Datos procesados en el SPSS 22

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 27 y figura 18, se muestra el comportamiento de bajo nivel de la dimensión “evaluación” de la variable “gestión de la capacitación” con un 62,09 %, seguido de un comportamiento de alto nivel de evaluación de la gestión de la capacitación con un 27,08 %

4.4 Resultados sobre gestión de rendimiento

Tabla 29

Frecuencia de la variable gestión de rendimiento

		Gestión de rendimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de gestión de rendimiento	181	65,3	65,3	65,3
	Regular nivel de gestión de rendimiento	8	2,9	2,9	68,2
	Alto nivel de gestión de rendimiento	88	31,8	31,8	100,0
	Total	277	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados en el SPSS V22

Tabla 30

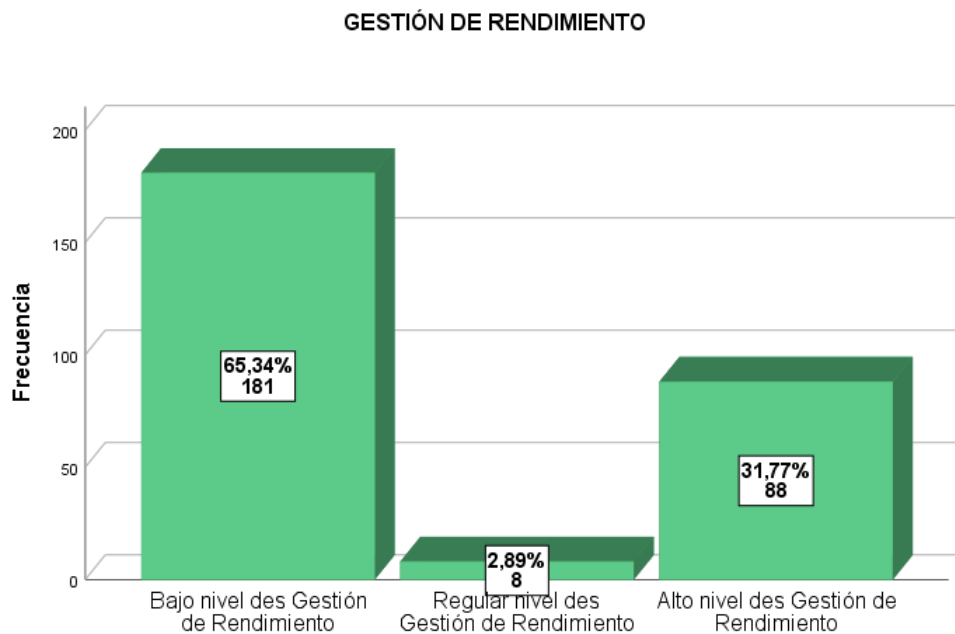
Escala de valoración para la variable gestión de rendimiento

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de gestión de rendimiento	[27 –45]
Regular nivel de gestión de rendimiento	[46- 64]
Alto nivel de gestión de rendimiento	[65 – 81]

Nota. Elaboración propia

Figura 17

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la variable gestión de rendimiento



Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 29 y figura 17, se muestra el comportamiento de bajo nivel de gestión de rendimiento con un 65,34 %, seguido de un comportamiento de alto nivel de la gestión de rendimiento con un 31,77 % y, por último, un comportamiento de alto nivel de la gestión del rendimiento con un 2,89 %.

4.4.1 Análisis por dimensiones gestión de rendimiento

4.4.1.1 Dimensión planificación de la gestión de rendimiento

Tabla 31

Frecuencia de la dimensión planificación de la gestión de rendimiento

Planificación de la Gestión de Rendimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de Planificación de la Gestión de Rendimiento	181	65,3	65,3	65,3
	Regular nivel de Planificación de la Gestión de Rendimiento	12	4,3	4,3	69,7
	Alto nivel de Planificación de la Gestión de Rendimiento	84	30,3	30,3	100,0
	Total	277	100,0	100,0	

Nota. Se procesaron los datos en el SPSS V22

Tabla 32

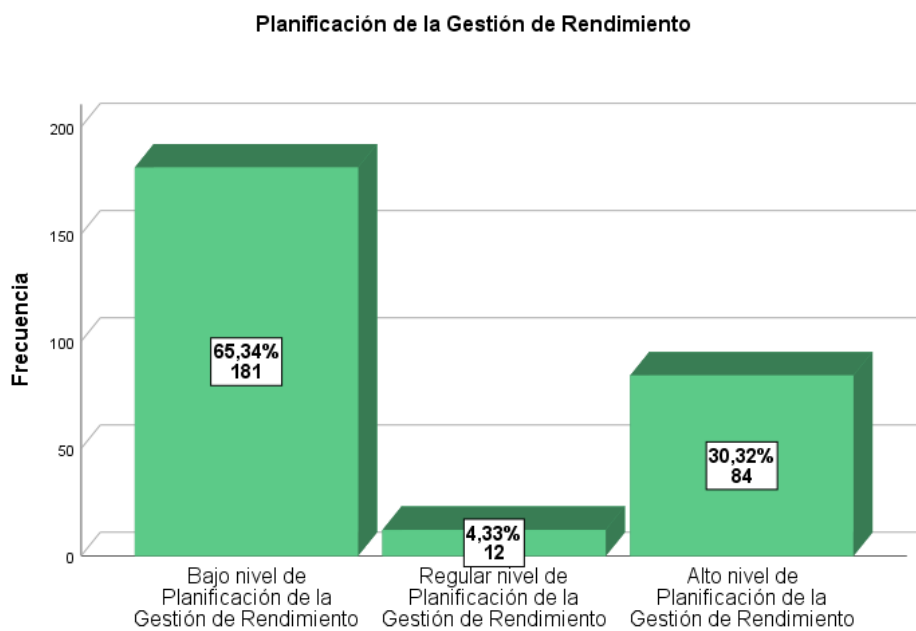
Escala de valoración para la dimensión planificación de la gestión de rendimiento

NIVELES	PUNTAJE
Bajo nivel de planificación de la gestión de rendimiento	[12 - 20]
Regular nivel de planificación de la gestión de rendimiento	[21- 29]
Alto nivel de planificación de la gestión de rendimiento	[30 - 36]

Nota. Elaboración

Figura 18

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión planificación de la gestión de rendimiento



Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 31 y figura 18, se muestra el comportamiento de bajo nivel en su dimensión denominada “planificación” de la variable “gestión del rendimiento” con un 65,34 %, luego un comportamiento de alto nivel de planificación con un 30,32 % y, por último, un comportamiento de regular nivel de la planificación con un 4,33 %.

4.4.1.2 Dimensión ejecución de la gestión de rendimiento

Tabla 33

Frecuencia de la dimensión ejecución de la gestión de rendimiento

		Ejecución de la gestión de rendimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de ejecución gestión de rendimiento	183	66,1	66,1	66,1
	Regular nivel de ejecución gestión de rendimiento	17	6,1	6,1	72,2
	Alto nivel de ejecución gestión de rendimiento	77	27,8	27,8	100,0
	Total	277	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados en el SPSS V22

Tabla 34

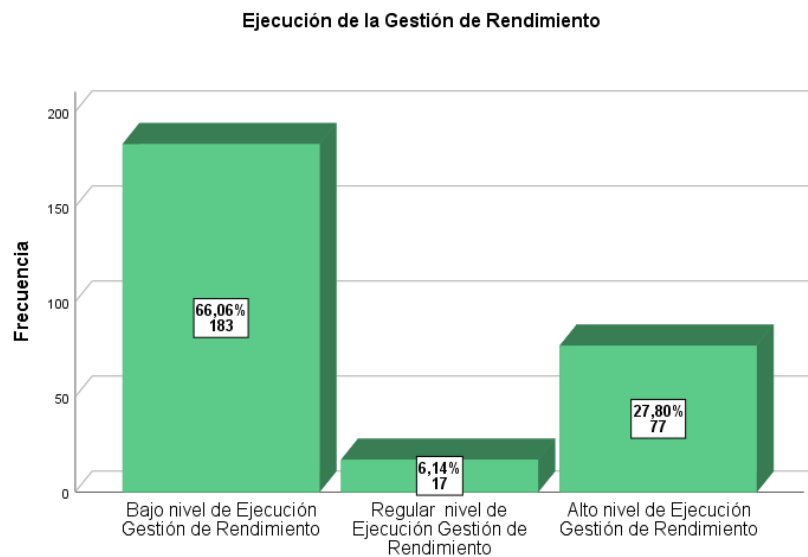
Escala de valoración para la dimensión ejecución de la gestión de rendimiento

NIVELES	PUNTAJE
Bajo nivel de ejecución de la gestión de rendimiento	[10 –17]
Regular nivel de ejecución de la gestión de rendimiento	[18- 25]
Alto nivel de ejecución de la gestión de rendimiento	[26 – 30]

Nota. Elaboración

Figura19

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión ejecución de la gestión de rendimiento.



Nota. Datos procesados en el SPSS V22

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 33 y figura 19, se muestra el comportamiento de bajo nivel en su dimensión denominada “ejecución” de la variable “gestión del rendimiento” con un 66,06 %, seguido de un comportamiento de alto nivel de ejecución con un 27,80 % y, por último, un comportamiento de regular nivel de la ejecución con un 6,14 %.

4.4.1.3 Dimensión evaluación de la gestión de rendimiento

Tabla 35

Frecuencia de la dimensión evaluación de la gestión de rendimiento

		Gestión de Rendimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de evaluación de Gestión de Rendimiento	181	65,3	65,3	65,3
	Regular nivel de evaluación de Gestión de Rendimiento	7	2,5	2,5	67,9
	Alto nivel de evaluación de Gestión de Rendimiento	89	32,1	32,1	100,0
	Total	277	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados en el SPSS V22

Tabla 36

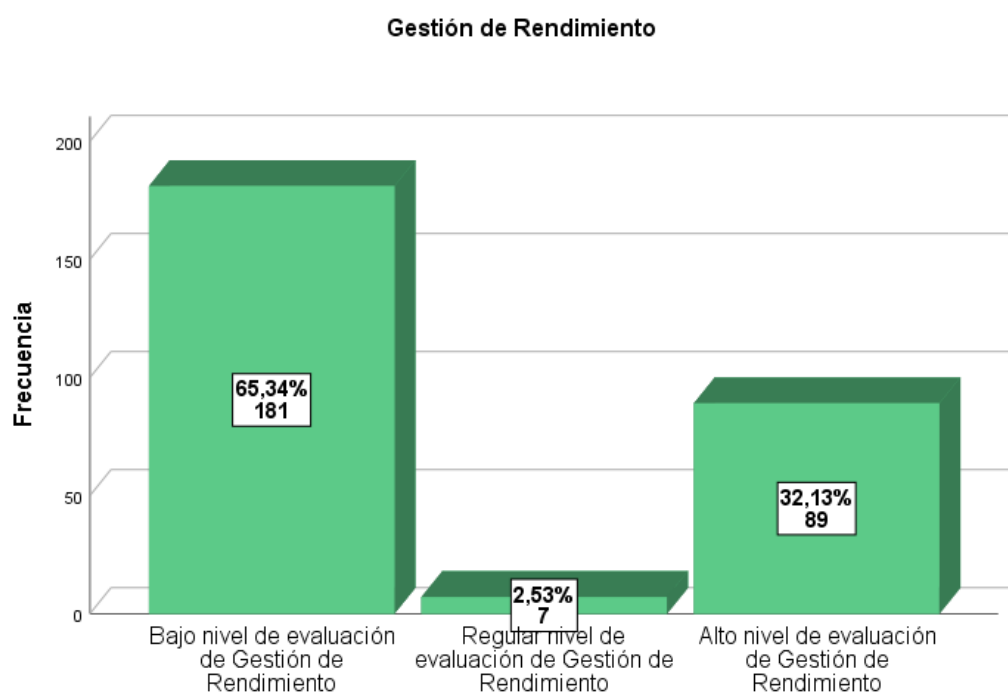
Escala de valoración para la dimensión evaluación de la gestión de rendimiento

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de evaluación de la gestión de rendimiento	[5 - 8]
Regular nivel de evaluación de la gestión de rendimiento	[9 - 12]
Alto nivel de evaluación de la gestión de rendimiento	[13 - 15]

Nota. Elaboración

Figura 20

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según la escala de valoración de la dimensión evaluación de la gestión de rendimiento



Nota. Datos procesados en el SPSS V22

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 35 y figura 20, se muestra el comportamiento de bajo nivel en su dimensión denominada “evaluación” de la variable “gestión del rendimiento” con un 65,34 %, seguido de un comportamiento de alto nivel de evaluación con un 32,13 % y, por último, un comportamiento de regular nivel de la ejecución con un 2,53 %.

4.5. Análisis inferencial

La prueba de Rho de Spearman fue utilizada en este estudio debido a que las variables de interés no necesariamente presentan una distribución normal, lo cual es un requisito para aplicar la correlación de Pearson. Rho de Spearman es una prueba no paramétrica adecuada para medir la fuerza y la dirección de la relación entre dos variables ordinales o continuas, sin asumir normalidad en los datos. Esta prueba evalúa si existe una relación monótona entre las variables, lo que permite identificar la correlación entre la gestión de la capacitación y el rendimiento del personal sin hacer supuestos sobre la distribución de los datos (Siegel & Castellan, 1988).

Por otro lado, el uso del Pseudo R cuadrado, particularmente el de Nagelkerke, fue adecuado para medir el ajuste del modelo de regresión logística utilizado. En estudios donde la variable dependiente es categórica, como en este caso, el Pseudo R cuadrado ofrece una estimación de cuánta variabilidad de la variable dependiente es explicada por las variables independientes. El índice de Nagelkerke es preferido porque ajusta el valor de Cox y Snell para que tenga un rango de 0 a 1, facilitando una interpretación más intuitiva de los resultados (Hosmer, Lemeshow, & Sturdivant, 2013). Estas pruebas han permitido determinar no solo si existe una relación significativa, sino también qué tanto la variable independiente explica los resultados obtenidos en la variable dependiente.

4.5.1. Verificación de la hipótesis general

a) Hipótesis estadística

Ho: La gestión de la capacitación no influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H1: La gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión de rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

b) Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Valores de “Rho”, según detalle:

- De 0,00 hasta 0,19, se considera muy baja correlación.
- De 0,20 hasta 0,39, se considera baja correlación.
- De 0,40 hasta 0,59, se considera moderada correlación.
- De 0,60 hasta 0,79, se considera buena correlación.
- De 0,80 hasta 1,00, se considera muy buena correlación.

c) Regla de decisión:

Nivel de significancia: 5 % = 0,05

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Tabla 37

Correlación entre la variable gestión de la capacitación y gestión de rendimiento

		Correlaciones		
		GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	GESTIÓN DE RENDIMIENTO	
Rho de Spearman	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	277	277
	GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	277	277

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Tabla 38
Información de ajustes de modelos

Modelo	Información de ajuste de los modelos			
	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	224,375			
Final	18,616	205,759	4	,000

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Tabla 39
Pseudo R Cuadrado

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,524
Nagelkerke	,677
McFadden	,499

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Interpretación

En la tabla 37, se ha comprobado que existe relación entre las variables gestión de la capacitación y gestión de rendimiento. Se observa que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0,000 menor a 0,05; en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) (“La gestión de la capacitación no influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”) a un nivel de confianza del 95 % y se acepta la hipótesis alterna (H1) (“La gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”).

Asimismo, en la tabla 39, se observa que el valor del indicador Nagelkerke es de 0,677, lo que sugiere que el modelo de regresión utilizado explica el 67,7 % de la

variabilidad en la gestión del rendimiento, atribuible a la gestión de la capacitación. Esto indica que una proporción significativa del rendimiento de los servidores públicos puede explicarse por la gestión de la capacitación, lo que resalta la relevancia de este factor como un predictor clave del desempeño dentro del contexto evaluado.

4.5.2. Verificación de la primera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: La gestión de la capacitación en su dimensión planificación no influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H1: La gestión de la capacitación en su dimensión planificación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

b) Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Valores de “Rho”, según detalle:

- De 0,00 hasta 0,19 se considera muy baja correlación.
- De 0,20 hasta 0,39 se considera baja correlación.
- De 0,40 hasta 0,59 se considera moderada correlación.
- De 0,60 hasta 0,79 se considera buena correlación.
- De 0,80 hasta 1,00 se considera muy buena correlación.

c) Regla de decisión:

Nivel de significancia: 5 % = 0,05

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Tabla 40

Correlación entre la dimensión planificación de la gestión de la capacitación y la variable gestión de rendimiento de Gobierno Regional de Tacna 2023

		Correlaciones		
			Planificación de la Gestión de la Capacitación	GESTIÓN DE RENDIMIENTO
Rho de Spearman	Planificación de la gestión de la capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	277	277
	GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	277	277

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Tabla 41

Información de ajustes de modelos

Modelo	Información de ajuste de los modelos			
	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	195,370			
Final	19,562	175,808	4	,000

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Tabla 42*Pseudo R cuadrado*

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,470
Nagelkerke	,607
McFadden	,426

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Interpretación

En la tabla 40, se ha comprobado que existe relación entre la dimensión planificación de la gestión de la capacitación y variable gestión del rendimiento. Se observa que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0,000 menor a 0,05; en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0) (“la gestión de la capacitación en su dimensión planificación no influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”) aun nivel de confianza del 95 % y se acepta la hipótesis alterna (H_1) (“la gestión de la capacitación en su dimensión planificación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”).

Asimismo, en la tabla 42, se aprecia que el valor del indicador Nagelkerke es de 0,607, lo cual indica que el modelo de regresión empleado explica el 60,7 % de la variabilidad en la gestión del rendimiento atribuible a la dimensión planificación de la gestión de la capacitación. Esto indica que una parte importante del desempeño de los servidores públicos puede ser explicada por la adecuada planificación dentro del proceso de capacitación. De este modo, la planificación se consolida como un elemento que influye de manera significativa en el rendimiento del personal, destacando su importancia como un factor predictor clave en la mejora del desempeño dentro del contexto del Gobierno Regional de Tacna.

4.5.3. Verificación de la segunda hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: La gestión de la capacitación en su dimensión ejecución no influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H1: La gestión de la capacitación en su dimensión ejecución influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

b) Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Valores de “Rho”, según detalle:

- De 0,00 hasta 0,19, se considera muy baja correlación.
- De 0,20 hasta 0,39, se considera baja correlación.
- De 0,40 hasta 0,59, se considera moderada correlación.
- De 0,60 hasta 0,79, se considera buena correlación.
- De 0,80 hasta 1,00, se considera muy buena correlación.

c) Regla de decisión:

Nivel de significancia: 5 % = 0,05

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

Tabla 43

Correlación entre la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación y la variable gestión de rendimiento de Gobierno Regional de Tacna 2023.

		Correlaciones		
			Ejecución de Gestión de la Capacitación	GESTIÓN DE RENDIMIENTO
Rho de Spearman	Ejecución de gestión de la capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,822**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	277	277
	GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Coefficiente de correlación	,822**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	277	277

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Tabla 44

Información de ajustes de modelos

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi- cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	233,601			
Final	109,004	124,597	4	,000

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Tabla 45*Pseudo R Cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,362
Nagelkerke	,468
McFadden	,302

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Interpretación

En la tabla 43, se ha comprobado que existe relación entre la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación y variable gestión del rendimiento. Se observa que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0,000 menor a 0,05; en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) (“la gestión de la capacitación en su dimensión ejecución no influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”) a un nivel de confianza del 95 % y se acepta la hipótesis alterna (H1) (“la gestión de la capacitación en su dimensión ejecución influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”).

Asimismo, en la tabla 45, se aprecia que el valor del indicador Nagelkerke es de 0,468, lo que indica que el modelo de regresión explica el 46,8 % de la variabilidad en la gestión del rendimiento atribuible a la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación. Esto sugiere que la ejecución de la capacitación tiene una influencia moderada sobre el rendimiento de los servidores públicos. A pesar de que este valor es menor en comparación con otros modelos, sigue representando una proporción significativa del desempeño que puede explicarse por la ejecución efectiva de los programas de capacitación, destacando la importancia de esta fase en el proceso de mejora del rendimiento dentro del contexto evaluado.

4.5.4. Verificación de la tercera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: La gestión de la capacitación en su dimensión evaluación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H1: La gestión de la capacitación en su dimensión evolución no influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

b) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Valores de “Rho”, según detalle:

- De 0,00 hasta 0,19, se considera muy baja correlación.
- De 0,20 hasta 0,39, se considera baja correlación.
- De 0,40 hasta 0,59, se considera moderada correlación.
- De 0,60 hasta 0,79, se considera buena correlación.
- De 0,80 hasta 1,00, se considera muy buena correlación.

c) Regla de decisión

Nivel de significancia: $5\% = 0,05$

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

Tabla 46

Correlación entre la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación y la variable gestión de rendimiento de Gobierno Regional de Tacna 2023.

		Correlaciones		
			Evaluación de la Gestión de la Capacitación	GESTIÓN DE RENDIMIENTO
Rho de Spearman	Evaluación de la Gestión de la Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	277	277
	GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Coefficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	277	277

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Tabla 47

Información de ajustes de modelos

Modelo	Información de ajuste de los modelos			
	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	231,046			
Final	18,106	212,940	4	,000

Nota. Elaboración propia/SPSS V22

Tabla 48

Pseudo R Cuadrado

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,536
Nagelkerke	,693
McFadden	,516

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 46, se puede deducir que existe relación entre la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación y variable gestión del rendimiento. Se observa que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0,000 menor a 0,05; en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) (“la gestión de la capacitación en su dimensión evaluación no influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”) a un nivel de confianza del 95 % y se acepta la hipótesis alterna (H_1) (“la gestión de la capacitación en su dimensión evaluación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”).

Asimismo, en la tabla 48, se observa que el valor del indicador Nagelkerke es de 0,693, lo que indica que el modelo de regresión utilizado explica el 69,3 % de la variabilidad en la gestión del rendimiento atribuible a la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación. Este valor indica que la evaluación de la capacitación tiene un impacto significativo en el rendimiento de los servidores públicos. La alta proporción de variabilidad explicada resalta que una adecuada evaluación del proceso de capacitación desempeña un rol crucial en la mejora del desempeño del personal, consolidándose como un factor relevante y determinante en el contexto evaluado.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusiones

La administración pública a nivel nacional viene implementando diferentes subsistemas en relación a los recursos humanos con la finalidad de brindar mejores servicios a la ciudadanía a través de un estado moderno y competitivo, bajo este contexto los resultados de la investigación aplicada al Gobierno Regional de Tacna han demostrado que la gestión de la capacitación influye de forma directa y significativa sobre la gestión de rendimiento, dándonos a conocer a través del análisis estadístico que el 61,41 % de los encuestados califican como “bajo” nivel de gestión de la capacitación y un 25,63 % calificaron de alto el nivel de gestión de rendimiento en la institución.

Por consiguiente, pensando en el progreso de la mejora en la administración pública, en el Gobierno Regional de Tacna, se ha conseguido evaluar las variables claves, las cuales son variables referidas a la gestión de la capacitación y gestión de rendimiento.

La importancia de las variables de estudio y sus resultados obtenidos no solo están amparados bajo la metodología de la investigación, sino también se están basados en los resultados obtenidos en la estadística descriptiva apoyada del sistema de procesamientos de datos SPSS 22.

El análisis de la fiabilidad correspondiente a los instrumentos de las variables de gestión de la capacitación y gestión de rendimiento se puede observar en las tablas 12 y 13 con 0,988 y 0,993 respectivamente, se puede identificar que cuentan con una alta confiabilidad, así como en el juicio de expertos.

Para establecer si los datos son cualitativos o cuantitativos, se aplicó la prueba de normalidad la cual se muestra en las tablas 14 y 15, revelando que los datos

correspondientes a las variables gestión de la capacitación y gestión de rendimiento no provienen de una distribución normal.

Asimismo, del análisis cruzado con la información de las variables de estudio gestión de la capacitación y gestión de rendimiento, en la tabla 16, se puede precisar que el 61,01 % de los encuestados calificó como bajo nivel de gestión de rendimiento y el 25,63 % considera como alto nivel de gestión de la capacitación.

Los resultados conseguidos respecto a las hipótesis específicas, con relación a la dimensión planificación de la capacitación, se confirma con las conclusiones establecidas a nivel nacional por Boccolini (2020), en Lima – Perú, en la tesis *La capacitación y su impacto en el desempeño laboral del personal de la Compañía de Bomberos Voluntarios XVI*, cuyos resultados obtenidos demuestran la importancia de la planificación y la elaboración de un plan de capacitación para mejorar el desempeño de los voluntarios en la institución. Cabe precisar que, mientras la gestión de la capacitación se aplique en mayor medida en las instituciones, se concebirán de mejor manera el rendimiento de los servidores públicos; de igual forma, en la investigación presentada por Huaira (2022) en la tesis *Gestión de la capacitación y gestión del rendimiento de los funcionarios y servicios del Gobierno Regional de Huancavelica en 2019*. Los resultados indicaron una falta de relación positiva entre la gestión de la capacitación y el rendimiento, lo que sugirió la necesidad de sensibilizar a los servidores públicos.

Los resultados conseguidos respecto a las hipótesis específicas, con relación a la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación, se logra contrastar con las conclusiones establecidas a nivel nacional por Aizaga y Lituma (2022), quienes llevaron a cabo la investigación *Elaboración de una propuesta de mejora para el proceso de capacitación del personal nuevo para el cargo de operador de producción de la Empresa Petróleos Sudamericanos en 2021*. Los resultados identificaron deficiencias en los procesos de capacitación anteriores y propusieron un nuevo plan la mejora del proceso de capacitación. Cabe señalar que la correcta ejecución de los planes de desarrollo de personas son las que ayudan a cortar las brechas de capacitación. Asimismo, en la investigación presentada por

Cardoza (2020) en el ámbito internacional, llevó a cabo una investigación titulada *Capacitación en la organización: ¿gasto o inversión?* con el objetivo de identificar cómo las organizaciones pueden considerar la capacitación como una herramienta de mejora en el desempeño de sus colaboradores. Los resultados destacaron la importancia de una capacitación adecuada y su enfoque en las necesidades específicas del personal para alcanzar los objetivos organizativos

Los resultados conseguidos respecto a las hipótesis específicas, con relación a la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación García et al. (2021), en su investigación titulada *Análisis desde la evaluación de impacto en la capacitación a directivos*, señalan la importancia de evaluar el impacto que tienen las capacitaciones en los directivos, ya que estas tendrán un alto impacto en la productividad y calidad. En ese sentido, según la investigación realizada en el Gobierno Regional de Tacna, se cuentan con bajos niveles de evaluación de la gestión de la capacitación.

CONCLUSIONES

5.2. Conclusiones

En esta tesis, se aceptó la hipótesis general que indica que “la gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”, puesto que el 61.1% de los encuestados revelaron que la relación de la gestión de la capacitación es “baja”; asimismo, respecto a la gestión de rendimiento, también indicaron una “alta” influencia con un resultado del 100,0 %. De acuerdo a los datos estadísticos conseguidos con el SPSS V.22, se obtuvo una significancia asintótica de 0,000, la cual es menor a 0,05. Por este motivo, se aceptó la hipótesis alterna, la cual se planteó en este trabajo.

Cabe precisar que, en esta investigación, se aceptaron las hipótesis específicas.

- 1. Primera conclusión:** En correspondencia a la dimensión “planificación” de la variable gestión de la capacitación, se confirmó que “la planificación de la gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”. De acuerdo a los resultados encontrados en el trabajo de investigación, en donde el 68,2 % de los encuestados reveló que el grado de influencia es “baja” y, con relación a los datos estadísticos conseguidos del programa SPSS V.22, marcaron una significancia asintótica de 0,000, la cual es menor a 0,05. Conforme a la pauta 123 de decisión, se optó por aceptar la primera hipótesis específica trazada en la presente Tesis.
- 2. Segunda conclusión:** En correspondencia a la dimensión “ejecución” de la variable gestión de la capacitación, se confirmó que “la ejecución de la gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”. De acuerdo a los resultados encontrados en el trabajo de investigación, en donde el 68,6 %

de los encuestados reveló que el grado de influencia es “baja” y, con relación a los datos estadísticos conseguidos del programa SPSS V.22, marcaron una significancia asintótica de 0,000, la cual es menor a 0,05. Conforme a la pauta 123 de decisión, se optó por aceptar la primera Hipótesis específica trazada en la presente Tesis.

- 3. Tercera conclusión:** En correspondencia a la dimensión “evaluación” de la variable gestión de la capacitación, se confirmó que “la evaluación de la gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023”. De acuerdo a los resultados encontrados en el trabajo de investigación, en donde el 62,1% de los encuestados, revelaron que el grado de influencia es “baja” y, con relación a los datos estadísticos conseguidos del programa SPSS V.22, marcaron una significancia asintótica de 0,000, la cual es menor a 0,05. Conforme a la pauta 123 de decisión, se optó por aceptar la primera hipótesis específica trazada en la presente tesis.

RECOMENDACIONES

5.3. Recomendaciones

Habiéndose probado que la variable gestión de la capacitación influye significativamente con la gestión de rendimiento, se logró deducir que todo lo que se haga o desista de realizar poseerá una relación directa en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

En consecuencia, y desde luego, se propone aprovechar la información que nos brinda la gestión de la capacitación para comprender, conocer, pronosticar las reacciones y comportamientos de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna. Considerando que las decisiones que se tomen en la institución influyen significativamente en la gestión de los diferentes procesos en recursos humanos.

Conforme a los resultados conseguidos en esta investigación, se enunciarán algunas recomendaciones:

- 1. Primera recomendación:** Con respecto a la dimensión planificación de la gestión de la capacitación se sugiere que la institución asigne un personal con el perfil adecuado o a fin de que se pueda llevar a cabo la primera etapa en ambos procesos de gestión, debido a que estos subsistemas de recursos humanos vienen implementándose de manera progresiva a nivel nacional, por lo que se requiere que el personal asignado a implementar dichos procesos en la institución cuente con los conocimientos y habilidades necesarias para una correcta planificación.
- 2. Segunda recomendación:** Con respecto a la dimensión ejecución de la gestión de la capacitación, se sugiere que la institución priorice contar con presupuesto para la ejecución del plan de desarrollo de personas, ya que se contrataría

profesionales con un perfil adecuado y orientado al cierre de brechas institucionales relacionadas a la capacitación de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna.

- 3. Tercera recomendación:** Con respecto a la dimensión evaluación de la gestión de la capacitación, se sugiere que la institución implemente en las diferentes las capacitaciones a desarrollar, las evaluaciones o encuestas de satisfacción a fin de conocer la opinión y satisfacción de los servidores públicos.

Teniendo en cuenta a que dicho nuevo subsistema de recursos humanos se viene implementado de manera progresiva a nivel nacional, sobre todo, a nivel regional, no se cuenta con especialistas orientados a su implementación en instituciones públicas, se recomienda a la institución aprovechar en recurso humano con el que cuenta de manera permanente y capacitarlo a fin de formar con un equipo preparado para la implementación de la gestión de la capacitación y gestión de rendimiento.

Continuar con la línea de investigación:

En conclusión, se recomienda que se siga investigando a nivel explicativo y a nivel predictivo en la misma línea de investigación, siendo lo idóneo llegar el nivel aplicativo. A nivel explicativo, que se defina cuáles son los componentes primordiales y de qué manera influyen en la gestión de rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023, y en una investigación de a nivel predictivo se realicen las proyecciones a mediano y largo plazo en caso de permanecer la problemática que actualmente se presenta y se recomienda plantear soluciones a nivel aplicativo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (22 de Noviembre de 2014). (E. Peruano, Ed.) *Formalizan la aprobación de la Directiva a N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - " Normas de la Gestion de Sistema Administrativo de Gestion de Recursos Humanosen las entidades publicas"*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105287/_238-2014-SERVIR-PE_-_12-11-2014_03_06_06_-RPE_N__238-2014-SERVIR-PE.pdf?v=1586905479
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (8 de Agosto de 2016). Directiva " Normas para la gestión de la capacitación en las entidades públicas". *Resolucion de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/directiva-normas-para-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (10 de agosto de 2020). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3585256/Directiva%20del%20Subsistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20del%20Rendimiento.pdf>
- Bloom, E. (15 de Setiembre de 2021). <https://www.ispring.es>. Obtenido de <https://www.ispring.es/blog/evaluacion-de-la-capacitacion>
- Boccolini, D. (2020). *La capacitacion y su impacto en el desempeño laboral del personal de la compañía de bomberos voluntarios XVI*". Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3595/ADM-T030_44738241_T%20%20%20EL%c3%8dAS%20BOCCOLINI%20DANIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardoza, T. (2020). *Capacitacion en la organización ¿Gasto o inversión?* Arauca: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19982/1/2020_capacitacion_organizacion_gasto.pdf

- Carol, Q. P. (2019). *La gestion del rendimiento y el trabajo en equipo de personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*, 2019. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1540/Quispe-Pari-Carol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carruitero, F., & Benites, T. (2021). *Guia de Investigacion en Derecho*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de <https://static.upao.info/descargas/bdd679c1a034ca3b432ee6c46dcb9f166838e254c7942278e7cfab6105f1135c68ee4621507efb61a4cd7e917513265d7502b11cf7f06ffc775c7b14a88d898f/GUIA%20DE%20DERECHO.%20Proyecto%20de%20tesis%20y%20tesis%20a%20nivel%20de%20posgrado.pdf>
- Castelan, J. (10 de Abril de 2023). <https://www.crehana.com>. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/gestion-rendimiento/>
- Chevarría, F., Durand, P., Jiménez, D., Ruiz, F., & Timba, C. (2020). *Juventud.gob.pe*. (S. N. Juventud, Ed.) Obtenido de <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2020/09/Gu%C3%ADa-de-Gesti%C3%B3n-p%C3%ABlica.pdf>
- Chevarría, F., Durand, P., Jiménez, D., Ruiz, F., & Timba, C. (Septiembre de 2020). *Secretaria Nacional de la Juventud*. Obtenido de <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2020/09/Gu%C3%ADa-de-Gesti%C3%B3n-p%C3%ABlica.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (3 ed.). Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Cueva, G. (2019). *Influencia de los programas de capacitacion en el desempeño laboral de los colaboradores de GOOFIELDS, periodos 2017 y 2018*. Universidad Nacional de Cajamarca , Facultad de Ciencias Economicas. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca . Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4334#:~:text=Los%20programas%20>

- de%20capacitaci%C3%B3n%20ejercieron%20una%20influencia%20positiva%20en%20la,de%200.242%20y%200.235%20respectivamente.
- Egaña, R. (Diciembre de 2014). *Documentos Servicio Civil Chile*. Obtenido de <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uiid=e7340558-f26a-4a74-8918-0f601a866e63>
- Enrique, A. (2021). *La gestión de la capacitación en los organismos de la Administración pública nacional: un abordaje desde la perspectiva de los Coordinadores Técnicos de Capacitación*. Argentina: Instituto Nacional de la Administración Pública. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_54_0.pdf
- Fernández, R. (10 - 13 de Noviembre de 2015). Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7F89F87C4536276E0525804500780C94/\\$FILE/fernanlo.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7F89F87C4536276E0525804500780C94/$FILE/fernanlo.pdf)
- García, B. (2018). *Gestión Laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad*. Mexico: Centro de Tecnología Avanzada. Obtenido de <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>
- Gobierno Regional de Tacna. (Marzo de 2020). Obtenido de http://ww2.regiontacna.gob.pe/grt/documentos/2011/personal/MEMORIA%20ANUAL%202019_optimize.pdf
- Guglielmetti, P. (2012). Gestión de la capacitación en las organizaciones. *Seguridad Minera*, 1-66.
- Hosmer, D., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. (2013). *Applied Logistic Regression*. John Wiley & Sons.
- Huair, M. (2022). *Gestión de la capacitación y gestión de rendimiento de los funcionarios y servidores del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/477ab1b1-fa98-41fa-89bd-bc7c98b3eb07/content>
- Jorge Tuapanta, M. D. (2017). 3232-12. *MKT DESCUBRE*, 37-48.
- Llanque, A. (2020). *Modelo de gestión de rendimiento para mejorar la calidad de los servicios en los gobiernos locales de Cajamarca*. Chiclayo: Universidad Cesar

- Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53880/Llaque_TAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Longo, F. (2005). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. *Presupuesto y Gasto Público*, 127-144. Obtenido de https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/41-06_FranciscoLongo.pdf
- Marca, A. F. (2021). *Relacion de la satisfaccion profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019*. Área de Gestión. Quito - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8346>
- María Margarita Chiang, S. M. (2015). *Scielo.cl*. Obtenido de www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001&lng=es&nrm=iso.
- Mayuri Garcia, A. G. (2021). *Análisis desde la evaluación de impacto en la capacitación a directivos*. Instituto de Información Científica y Tecnológica.
- Ministerio de Educación del Perú. (2021). *Guía práctica para la implementación del proceso de la gestión del rendimiento*. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7681/Gu%C3%ADa%20pr%C3%A1ctica%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20proceso%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20rendimiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Vivienda construcción y saneamiento. (2019). Obtenido de <http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/documentos/Boletin-GdR-2019.pdf>
- Molina, J. (2012). *Recursos Humanos*. España: Escuela de Organización Industrial. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/EOI_RRHH_2012.pdf
- Montejo, A. P. (2001). *Academia.edu.pe*. Obtenido de https://www.academia.edu/15107796/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_Laboral?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page

- Moreno, Y. R. (2021). *Rendimiento y Productividad en trabajadores de diferentes empresas de la Ciudad de Bogota*. Bogota: Institucion Universitaria Politecnico Grancolombiano. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3060/TESIS%20Yeris%20Roa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarrete, M. J. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral*. Universidad Tecnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28329>
- Oliveiro, J. (11 de Marzo de 2013). *Escuela de organización industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/beneficios-de-la-capacitacion-de-los-empleados/#:~:text=Ayuda%20al%20personal%20a%20identificarse,y%20la%20soluci%C3%B3n%20de%20problemas>.
- Ortega, C. (2024). *Gestión del rendimiento: Qué es y mejores prácticas*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/gestion-del-rendimiento/>
- Pasten, M. B. (2022). *La influencia de la gestion de la capacitacion de PROMPERU en la cultura exportadora de las empresas del sector agroindustrial de Tacna, registradas en su cartera en el periodo 2020*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2483/Barriga-Pasten-Mariagrazia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roberto Aizaga, L. L. (2022). *Elaboracion de una propuesta de mejora para el proceso de capacitacion del personal nuevo para el cargo de operador de produccion de la Empresa de Petroleos Sudamericanos, 2021*. Tacna: Escuela de posgrado Neumann. Obtenido de https://repositorio.epneumann.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/320/TRABAJO_DE_INV_MAN_ROBERTO_AIZAGA_LENIN_LITUMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarmiento, M. d. (2021). *La planificacion y el rendimiento laboral en la oficina de division de control operativo de la intendencia de ADUANA de Tacna, periodo 2020*.

Tacna: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1835/Sarmiento-Arevalo-Monica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Siegel, S., & Castellan, N. (1988). *Nonparametric statistics for the behavioral sciences*. McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TITULO: GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo la gestión de la capacitación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Cómo la gestión de la capacitación en su dimensión planificación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023?</p> <p>b) ¿Cómo la gestión de la capacitación en su dimensión ejecución influye en la gestión del</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar cómo la gestión de la capacitación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>a) Establecer cómo la gestión de la capacitación en su dimensión planificación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>b) Precisar cómo la Gestión de la capacitación en su dimensión ejecución</p>	<p>GENERAL</p> <p>La gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>a) La gestión de la capacitación en su dimensión planificación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>b) La gestión de la capacitación en su dimensión ejecución</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Gestión de la capacitación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación de la gestión de la capacitación. - Ejecución de la capacitación. - Evaluación de la capacitación. <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Gestión del rendimiento</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica o pura</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental.</p> <p>NIVEL</p> <p>Explicativo</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>La población de estudio de 277 servidores públicos.</p> <p>TECNICAS INSTRUMENTOS</p> <p>- Cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADISTICO CON SPSS</p>

<p>rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023?</p> <p>c) ¿Cómo la gestión de la capacitación en su dimensión evaluación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023?</p>	<p>influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>c) Demostrar cómo la Gestión de la capacitación en su dimensión evaluación influye en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p>	<p>influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p> <p>c) La Gestión de la capacitación en su dimensión evaluación influye significativamente en la gestión del rendimiento de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación de la gestión de rendimiento. - Ejecución de la gestión de rendimiento. - Evaluación de la gestión de rendimiento. 	<p>Se empleó el software SPSS Versión 25, con el cual se realizó la tabulación de datos y elaboración de tablas de información.</p>
---	--	---	--	---

Nota. Autoría propia

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Instrucciones: A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados a la gestión de la capacitación del Gobierno Regional de Tacna, año 2023, por lo que solicito pueda apoyarme con su participación, respondiendo las siguientes preguntas marcando con una “x” según el siguiente detalle:

Nunca (N)

A veces (AV)

Siempre (S)

Variable gestión de la capacitación				
Dimensión de planificación				
N°	Ítem	N	AV	S
1	Las capacitaciones dirigidas a los servidores de la institución guardan relación con los objetivos institucionales.			
2	La institución identifica las necesidades de capacitación que se requieren implementar para el cumplimiento de los objetivos institucionales.			
3	Recibe capacitación sobre la importancia de implementar el Plan de Desarrollo de personas en la institución.			
4	En la institución tienen los canales educados de comunicación interna para la difusión del plan de desarrollo de personas.			
5	El jefe inmediato fomenta e incentiva la participación de los servidores en las capacitaciones con la finalidad fortalecer las competencias laborales relacionadas al puesto que desempeña.			
6	El servidor cuenta con la información y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas.			
7	La institución cuenta con un cronograma para el desarrollo y aplicación del plan de desarrollo de personas.			
8	El plan de desarrollo de personas de la institución prioriza las capacitaciones necesarias para el mejor desempeño de los servidores de la institución.			
9	La institución cuenta con un presupuesto asignado y planificado para el desarrollo de capacitaciones dirigidas a los servidores de la institución.			
Dimensión de ejecución				
10	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución cuentan con ponentes que cumplen con altos estándares de calidad.			

11	La institución brinda capacitaciones que son fundamentales para el desarrollo de los servidores públicos.			
12	Las capacitaciones están orientadas a la mejora continua de los servidores en la institución.			
13	La institución cuenta con presupuesto asignado para el desarrollo de las capacitaciones.			
14	La institución promueve los convenios con otras instituciones para el desarrollo de capacitaciones.			
15	La institución cuenta con un cronograma para el financiamiento de las capacitaciones planteadas en el plan de desarrollo de personas.			
16	Luego de su participación en la capacitación, los nuevos conocimientos adquiridos contribuyen al cumplimiento de sus funciones.			
17	Las capacitaciones que brinda la institución a los servidores públicos se desarrollan en el horario adecuado.			
18	Los canales de comunicación implementados para la difusión de la capacitación, fomentan y facilitan la participación de los servidores públicos.			
Dimensión de evaluación				
19	El jefe inmediato trasmite los resultados que espera obtener luego de la participación del personal en las capacitaciones.			
20	Los servidores públicos de la institución que participan en las capacitaciones difunden la información obtenida para mejorar el rendimiento del equipo de trabajo.			
21	El jefe inmediato promueve un entorno donde el personal que recibe la capacitación pueda compartirlo con sus compañeros de trabajo a fin de alinear los objetivos para el área de trabajo.			
22	La institución evalúa periódicamente al personal según la capacitación recibida y aplicada al área.			
23	Las evaluaciones en base a las capacitaciones recibidas por la institución, motivan al trabajador a mejorar su desempeño laboral.			
24	La institución aplica evaluaciones que sean coherentes con la función a desempeñar y la capacitación recibida.			
25	Los conocimientos adquiridos por la capacitación recibida por la institución, son de utilidad para su aplicación en el área de trabajo.			
26	La institución brinda capacitación adecuada para mejorar los resultados en el desempeño de los servidores públicos.			
27	La institución aplica cuestionarios de satisfacción para mejorar en futuras capacitaciones.			

¡Muchas gracias!

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Instrucciones: A continuación, encontrará preguntas relacionadas a la gestión del rendimiento del Gobierno Regional de Tacna, año 2023, por lo que solicito pueda apoyarme con su participación, respondiendo las siguientes preguntas marcando con una “x” según el siguiente detalle:

Nunca (N)

A veces (AV)

Siempre (S)

Variable gestión del rendimiento				
Dimensión de planificación				
N°	Ítem	N	AV	S
1	La institución brinda capacitación sobre la implementación de la gestión de rendimiento.			
2	La institución cuenta con un cronograma de actividades relacionadas al ciclo de la gestión del rendimiento.			
3	Los servidores públicos cuentan con la información relacionada a la implementación del cronograma de implementación de la gestión de rendimiento.			
4	La institución cuenta con canales adecuados de comunicación para fomentar la participación de los servidores en el ciclo de implementación de la gestión de rendimiento.			
5	La institución difunde información respecto a los segmentos de servidores públicos que participan en el ciclo de gestión del rendimiento de la institución.			
6	La institución promueve la participación de los servidores públicos en el ciclo de implementación de la gestión de rendimiento.			
7	Los servidores públicos tienen acceso a la información sobre la gestión de rendimiento.			
8	El jefe inmediato asigna claramente las funciones a desempeñar de los servidores públicos.			
9	La institución brinda la capacitación a los servidores públicos sobre las prioridades anuales de gestión que le corresponde a cada área.			
10	El jefe inmediato asigna únicamente las funciones detalladas en el contrato laboral a su personal a cargo.			
11	El jefe inmediato es claro al momento de dividir las funciones y responsabilidades del personal que tiene a cargo.			
12	El jefe inmediato realiza reuniones periódicamente para el establecimiento de metas de su área a cargo.			
Dimensión de ejecución				

13	Los servidores públicos están comprometidos con el logro de los objetivos asignados.			
14	En la institución, los servidores públicos presentan reportes, informes u otro documento que evidencien el avance de sus funciones.			
15	La institución brinda la capacitación adecuada para la presentación de sus objetivos alcanzados.			
16	La institución cuenta con formatos estandarizados para la presentación del avance logrado ,			
17	En la institución, las funciones que le son asignadas le brindan la oportunidad de ser reconocido por los objetivos alcanzados.			
18	En la institución, los jefes inmediatos realizan reuniones de coordinación con su personal a cargo sobre las metas a alcanzar en el área.			
19	La institución reconoce al personal por su desempeño laboral.			
20	La institución cuenta con un plan para la aplicación de la retroalimentación a los servidores en relación a sus funciones asignadas.			
21	En la institución, existe una coordinación adecuada para el desarrollo de los objetivos planteados.			
22	En la institución, los jefes inmediatos realizan el proceso de retroalimentación respecto a los resultados de sus funciones asignadas en los periodos señalados.			
Dimensión de evaluación				
23	En la institución, la aplicación de la evaluación del desempeño a los servidores es útil como una estrategia de mejora para la institución.			
24	La institución realiza la evaluación del personal con fines de mejora en relación al desempeño laboral.			
25	En la institución, los servidores de la institución se encuentran comprometidos con alcanzar los objetivos estratégicos de la institución.			
26	El jefe inmediato identifica las necesidades de capacitación que requiere su área a fin de que su personal logre alcanzar los objetivos planteados.			
27	Como servidor público queda satisfecho con el logro de los objetivos planteados.			

¡Muchas gracias!

ANEXO 3: CALIFICACION DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

Título: "GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023 "

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: FAJARDO ESPINOSA EVELYN PRISCILA
1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE U.N.T.B.E.
1.3. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DE LA CAPACITACION EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA – TACNA
1.4. Autor (es) del Instrumento: BACH. LAURA RITHA EUGENIA LOPEZ ALAY

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las items.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tacna, 11 de julio

Firma del Experto: [Firma]

Teléfono Nº: 952252523

DNI: 41315435



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

Título: "GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023 "

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Melzi Lourdes del Carmen Linares Vizcarra
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DE LA CAPACITACION EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA – TACNA
- 1.4. Autor (es) del Instrumento: BACH. LAURA RITHA EUGENIA LOPEZ ALAY

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las items.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: 05/08/23

Teléfono N°: 952638616


Firma del Experto
G. Linares Vizcarra
 Abogado - Lic. en Administración
 I.C.A.T. N° 282 - REGUC. N° 33129 - CLAD
 DNI: 880119122



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

Título: " GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023 "

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: ANVOSA GUTIÉRREZ BARTOLOMÉ JORGE
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UNJ.BG - Director ESAD
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DE LA CAPACITACION EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA – TACNA
- 1.4. Autor (es) del Instrumento: BACH. LAURA RITHA EUGENIA LOPEZ ALAY

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las items.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tacna 11-Julio 2023

Teléfono N°: 996949239

Firma del Experto 
 DNI: 00490398



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

Título: " GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023 "

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: FAJARDO ESPINOZA EVELYN PRISCILA
1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNJBG
1.3. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DEL RENDIMIENTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA – TACNA
1.4. Autor (es) del Instrumento: BACH. LAURA RITHA EUGENIA LOPEZ ALAY

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las items.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tacna 11 de Julio

Firma del Experto [Firma]

Teléfono N°: 952252823

DNI: 41315435



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

Título: " GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023 "

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Mitzi Lourdes de Carmen Linares Vizcarra
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DEL RENDIMIENTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA – TACNA
 1.4. Autor (es) del Instrumento: BACH. LAURA RITHA EUGENIA LOPEZ ALAY

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				✓	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				✓	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				✓	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				✓	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				✓	
8.COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las items.				✓	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓	
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: 05/05/23

Teléfono Nº: 952698616


 Dra. Mitzi Lourdes del C. Linares Vizcarra
 Firmado por: Experto gado, Lic. en Administración
 ICAT N° 282 - REGUC N° 33129 - CLAD
 DNI: 00413128



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

Título: "GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023 "

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: ANYOSA GUTIERREZ BARTOLOME JORGE
1.2. Cargo e institución donde labora: UN.TAC - Director ESAD
1.3. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DEL RENDIMIENTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA – TACNA
1.4. Autor (es) del Instrumento: BACH. LAURA RITHA EUGENIA LOPEZ ALAY

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las items.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Taca 11 Julio 2023

Teléfono Nº: 996949239

Firma del Experto 
DNI: 00090398