

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de
la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública

Autora: Br. Leydy Mariuxy Alemán Correa

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de
la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez (presidente)

Dr. José Domingo Mogollón Paico (secretario)

Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro (vocal)

Dr. Henry Bernardo Garay Canales (vocal)

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de
la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023**

**Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en
su contenido y forma**

Br. Leydy Mariuxy Alemán Correa (autora)

Dr. Henry Bernardo Garay Canales (asesor)

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los 15 días del mes de marzo del dos mil veinticuatro, siendo las 09:00 horas en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con resolución N° 433-2022/UNTUMBES-EPG-D, del 28 de octubre de 2022: Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez (presidente), Mg. José Domingo Mogollón Paico (secretario), Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro (vocal) y además del Dr. Henry Bernardo Garay Canales (Asesor).

Se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de tesis titulada: "Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023" para optar el grado académico de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**, presentado por la:

Maestranda: Leydy Mariuxy Alemán Correa

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del (la) sustentante y después de la deliberación el jurado según el artículo N° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Maestranda Leydy Mariuxy Alemán Correa, aprobada con calificativo de **BUENA**.

En consecuencia, queda apta, para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 09:50 horas del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público.

Tumbes, 15 de marzo de 2024



Dr. Juan Manuel Bances Rodríguez
DNI N° 00251359
ORCID N° 0000-0003-0038-7682
Presidente



Mg. José Domingo Mogollón Paico
DNI N° 00250680
ORCID N° 0000-0003-1528-9209
Secretario



Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro
DNI N° 41608920
ORCID N° 0000-0001-8917-5859
Vocal



Dr. Henry Bernardo Garay Canales
DNI N° 00373867
ORCID N° 0000-0003-2323-1103
Vocal

REPORTE TURNITIN

Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023

por Leydy Mariuxy Alemán Correa



DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 0000-0003-2323-1103
DOCENTE ASESOR

Fecha de entrega: 09-abr-2024 08:47p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2265653271

Nombre del archivo: TURNITIN_Informe_de_tesis_Alem_n_Correa_Leydy_Mariuxy.docx (269.48K)

Total de palabras: 8127

Total de caracteres: 46772

Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	whqlibdoc.who.int Fuente de Internet	1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%



DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 0000-0003-2323-1102
DOCENTE ASESOR

9	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	vinculategica.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	1library.co Fuente de Internet	<1 %
17	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
18	lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unab.cl Fuente de Internet	<1 %



DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 0000-0001-2323-1103
DOCENTE ASESOR

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi padre celestial por estar siempre conmigo en todo momento y no desampararme.

A mi madre que, aunque físicamente ya no está a mi lado jamás morirá en mi corazón, a mi esposo mi compañero de vida, al regalo más grande que Dios me supo entregar, mis hijos mis hermosos gemelos que como madre debo dejarle huellas bonitas, a mi sobrina Mariandrea y a mi hermana Laura por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a mi asesor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional, por último, agradecer a la Universidad Nacional de Tumbes que me ha exigido tanto, agradezco a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos.

ÍNDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN	17
II. REVISION DE LITERATURA.....	23
III. MATERIALES Y MÉTODOS	32
3.1. Tipo de estudio y diseño	32
3.2. Población, muestra y muestreo.....	33
3.2.1. Población.....	33
3.2.2. Muestra.....	33
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.3.1 Técnicas:.....	34
3.3.2 Instrumentos:	34
3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	36
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
4.1. Descripción de variables	38
4.1.1. Variable 1 – Capacitación.....	38
4.1.2. Variable 2 – Rendimiento laboral.....	39
4.2. Análisis inferencial	40
4.2.1. Prueba de normalidad	40
4.2.2. Correlación de las variables	41
4.3. Discusión de resultados.....	45
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Población o Universo del estudio</i>	33
Tabla 2	<i>Tamaño de la muestra en el estudio</i>	34
Tabla 3	<i>Escala Likert</i>	35
Tabla 4	<i>Baremo del cuestionario de capacitación</i>	35
Tabla 5	<i>Baremo del cuestionario de rendimiento laboral</i>	35
Tabla 6	<i>Juicio de peritos en investigación</i>	36
Tabla 7	<i>Índices y niveles de fiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach</i>	36
Tabla 8	<i>Interpretación del nivel de coeficiente Rho de Spearman (Montes et al., 2021)</i>	37
Tabla 9	<i>Prueba de normalidad</i>	40
Tabla 10	<i>Grado de dependencia de las variables</i>	41
Tabla 11	<i>Dependencia de conocimiento y rendimiento laboral</i>	42
Tabla 12	<i>Correspondencia de adiestramiento y rendimiento laboral</i>	43
Tabla 13	<i>Correspondencia de valores y rendimiento laboral</i>	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Calificación de la variable - Capacitación</i>	38
Figura 2 <i>Calificación de la variable – Rendimiento Laboral</i>	39

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia	52
Anexo 2: Operacionalización de las variables	54
Anexo 3: Instrumento	56
Anexo 4: Validación del instrumento	62
Anexo 5: Autorización para investigación.....	68
Anexo 6: Evidencias.....	71

RESUMEN

El propósito principal del estudio fue determinar el grado de dependencia de capacitación y rendimiento laboral de trabajadores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2021; con especial interés en determinar la correspondencia del conocimiento, adiestramiento, valores y rendimiento laboral del personal administrativo de UGEL Zarumilla, 2021. Con metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo – correlacional. La población fueron 68 colaboradores y la muestra probabilística fue de 31 trabajadores administrativos, empleando la técnica de la encuesta y dos cuestionarios (27 y 24 ítems); validados y confiables. Obtuvo que, la correlación de las variables en estudio fue significativa con $Rho = Rho \text{ de Spearman} = 0,781^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), positiva muy fuerte; respecto con la dimensión conocimiento ($Rho = 0,565^{**}$; $p\text{-valor} = 0,001 < 0,001$), positiva considerable; adiestramiento ($Rho = 0,558^{**}$; $p\text{-valor} = 0,001 < 0,01$), positiva considerable y valores ($Rho = 0,796^{**}$; $p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), positiva muy fuerte. Concluyendo que, el grado de dependencia de capacitación y rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Zarumilla, fue significativa positiva muy fuerte; es decir, al aumentar la capacitación de los trabajadores, se aumenta el rendimiento laboral; y viceversa.

Palabras claves: adiestramiento, capacitación, desempeño laboral y valores

ABSTRACT

The main purpose of the study was to determine the degree of dependence on training and work performance of administrative workers at the UGEL of Zarumilla, 2021; with special interest in determining the correspondence of the knowledge, training, values and work performance of the administrative staff of UGEL Zarumilla, 2021. With a quantitative, non-experimental, transversal and descriptive - correlational approach methodology. The population was 68 employees and the probabilistic sample was 31 administrative workers, using the survey technique and two questionnaires (27 and 24 items); validated and reliable. It was obtained that the correlation of the variables under study was significant with Rho = Spearman's Rho = 0.781** (p-value = 0.000 < 0.01), very strong positive; regarding the knowledge dimension (Rho = 0.565**; p-value = 0.001 < 0.001), considerable positive; training (Rho = 0.558**; p-value = 0.001 < 0.01), considerable positive and values (Rho = 0.796**; p-value = 0.000 < 0.01), very strong positive. Concluding that, the degree of dependence on training and work performance of the administrative workers of the UGEL Zarumilla was significant, very strong; That is, by increasing the training of workers, work performance is increased; and vice versa.

Keywords: job performance, training, training and values

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La tesis “Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo en el Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2021”, tuvo como finalidad determinar el nivel de pertinencia de cada variable en estudio, según lo establecido en el plan operativo anual de la UGEL Zarumilla, se ejecutan cursos de capacitación al personal administrativo en el marco de la formación continua en el centro de trabajo, en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la mejora del servicio brindado.

En este momento las entidades fiscales y privadas están en continuo cambio, para sostener un grado de nivel de la productividad y el proceso inductivo de los trabajadores, el tratamiento de las dos inconstantes, en el marco de la estructura organizacional. Los trabajadores tienen obligaciones específicas para alcanzar un objetivo y meta fijada por la alta dirección; y, como toda organización bajo una estructura y lograr con mucho esfuerzo lo planificado.

En Arabia Saudí, Aldhukair & Abunar (2021), manifestaron a nivel de su estudio la orientación de la capacitación y desarrollo de empleados para mejorar el desempeño, un análisis del impacto de la capacitación en el nivel de desempeño para varias categorías en el sector privado de Arabia Saudí, basado mediante enfoque cuantitativo cuyos resultados demostraron que la capacitación y desarrollo impacta realmente en el rendimiento de los empleados por constituir el principal activo de la organización.

Apolinar (2019), sostiene en su investigación, la prioridad de comprobar la asociación de la variable capacitación con las dimensiones motivación laboral, desempeño laboral y competencia laboral; mediante un trabajo no experimental, transversal, de tipo aplicada, con método hipotético deductivo y nivel descriptivo-correlacional, determinando que existe una sostenible relación de las variables precisadas para el cumplimiento de las metas institucionales.

Giraldo (2016), en su estudio, establece la correspondencia de presentación personal, actitud de trabajo, herramientas de trabajo y las emergencias con la capacitación. Investigación con metodología aplicada, de tipo no experimental descriptivo correlacional, indicando como conclusión que las dimensiones mantienen una correspondencia positiva y débil con la capacitación; mientras que, las herramientas de trabajo tienen una asociación positiva y moderada.

Zuñiga (2019), afirma en su investigación que, las variables en el estudio aplicado sobre la capacitación y el rendimiento laboral mediante una metodología de nivel descriptivo y correlacional, así como descriptiva y transeccional; concluye de acuerdo a los resultados obtenidos que existe relación fuerte positiva y significativa; es decir, que si mejora la capacitación, mejora el rendimiento laboral de los servidores de la empresa eléctrica.

La Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Zarumilla es una institución formada por un conjunto humano que interactúan con un firme propósito, según su organigrama institucional, en función a las metas establecidas para cada dependencia académica y administrativa, resaltando la conducta del capital humano, considerando el ámbito fundamental de su estructura organizacional, cuyo rendimiento laboral es la virtud y destreza en sus integrantes.

La importancia del presente estudio se evidencia en poder abordar la interpretación de las actividades que se desarrollan en la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, para determinar el grado de dependencia de capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo en el año 2021, aplicando los procedimientos metodológicos establecidos para tal fin.

El enfoque del presente trabajo de investigación, ha generado de manera preliminar, analizar un diagnóstico situacional en las áreas administrativas mediante las actividades diarias propias de las funciones precisadas en los instrumentos de gestión, de manera que permita profundizar el estudio de las variables planteadas junto a sus dimensiones e indicadores.

El objetivo de la presente investigación, fue determinar el grado de dependencia de capacitación y rendimiento laboral de trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de Zarumilla, durante el año 2021, para lo cual se necesita aplicar los procedimientos metodológicos establecidos en la presente

investigación y poder encontrar resultados, los cuales permitirán contribuir con los adecuados procesos en el ámbito y contexto normativo de la entidad en estudio.

En la UGEL Zarumilla como institución se observa que muchos trabajadores no poseen los requisitos para el puesto que ocupan, y los reubicados no ha sido capacitado para el puesto, lo que genera problemas, ya sea, con el material, equipos e insumos, procedimientos administrativos y otras acciones, debido a la selección de personal que no posee el perfil para el puesto que ocupa.

Estudios recientes, evidencia la existencia de dos grandes fenómenos en la administración pública, el primero es la corrupción y el segundo la ineficiencia; a pesar de la incorporación de mecanismos que agilicen y flexibilicen el tratamiento, así como, del uso de la tecnología; aún, el personal administrativo por desconocimiento de sus funciones y el rol que juega en la institución, la poca habilidad en el manejo de equipos, procedimientos y de los casos que se presentan; adicionalmente, la reducida puesta práctica de valores en la interrelaciones personales e institucionales, propuestos en el PAT y PEI de la UGEL Zarumilla; que deben ser promovidos por la alta dirección, a través de jornadas de capacitación o trabajo, reflexión y crítica, en post de la mejora continua que debe ser interiorizada como política pública, lejos de ellos se observa que los indicadores del nivel de cumplimiento de las metas de capacitación del personal son bajas, principalmente relacionadas a temas propios del cargo, como de las capacidades blandas que permiten desenvolverse en los diferentes contextos y aportarían a mejorar el rendimiento laboral, expresado en la satisfacción personal y colectiva de los trabajadores y de la eficiencia en sus funciones en los cargos o puesto.

El crecimiento organizacional de la institución, exige utilizar equipos, instrumentos y dispositivos administrativos para una labor eficiente, partiendo de fortalecer las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales de los trabajadores en el puesto donde desarrollaran sus labores, que genere mayor identificación y compromiso con la Institución, que se expresa con el buen desempeño; en la gestión administrativa se evalúa al personal con el propósito de realizar eficaz, eficiente y efectiva su labor, satisfaciendo los requerimientos de los usuarios y beneficiando positivamente a la institución, por ello es requiere indagar en la

reciprocidad de la capacitación del trabajador administrativo y el rendimiento laboral.

En la UGEL Zarumilla, se propuso indagar sobre la siguiente interrogante ¿Cuál es el grado de dependencia de capacitación y rendimiento laboral del personal administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2021?; en forma particular para obtener respuesta a ¿Cuál es el valor de correspondencia del conocimiento y rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Zarumilla, 2021?; ¿Cuál es la cuantía de reciprocidad del adiestramiento y rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Zarumilla, 2021?; ¿Cuál es el grado de dependencia de los valores y rendimiento laboral del personal administrativos de UGEL Zarumilla, 2021?

La trascendencia social de este estudio, es porque estuvo dirigida evidenciar la correspondencia de capacitación y el rendimiento laboral de trabajadores administrativo de la Unidad de Gestión Educativo Local UGEL Zarumilla, que elemento principal en la institución y el desarrollo de sus capacidades en el perfeccionamiento, actualización y/o modernización de la administración pública mediante actividades de capacitación establecidas en el proyecto educativo institucional y el plan anual de trabajo, para brindar un mejor servicio a nuestra comunidad con capacidad intelectual, técnica y valores; que incidan en el desempeño del trabajador; impactando positivamente en los administrados.

Este estudio en la práctica, se justificó porque busca generar valor en el talento humano, al desarrolla un conjunto de actividad de capacitación para potenciar sus fortalezas y reducir sus limitaciones en la administración pública; para lograr, que sus trabajadores, sean eficientes, comprometidos, proactivos y desarrollen con efectividad y eficiencia sus funciones; adicionalmente, será un indicador de cumplimiento de las metas de capacitación del proyecto educativo institucional y el plan anual de trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla de acuerdo al período de estudio.

En la parte teórica, tuvo justificación porque la evidencia científica y el cuerpo teórico, en los últimos años, otorga una mayor relevancia en el desarrollo de la persona como un proceso continuo de aprendizaje y necesario para realizar sus funciones en el cargo o puesto asignado en la adaptación a las nuevas políticas,

técnicas y tecnologías que se incorporan en el aparato del Estado. En tal sentido la presente investigación aportará teóricamente para próximos estudios inherentes al propósito planteado teóricamente.

Este estudio al establecer un grado de dependencia de las variables, aporta un nuevo conocimiento, con una metodología social, recogiendo información de la misma fuente mediante un instrumento especialmente elaborado, que podría ser usado en futuras investigaciones, que implique el manejo de las variables en estudio y con sus correspondientes dimensiones; del análisis de los mismos, se obtendrán resultados que pueden ser considerados para la adopción de medidas correctivas o confirmar el camino a seguir en el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores, que permitan mejorar e incrementar su desempeño.

El propósito del estudio fue determinar el grado de dependencia de capacitación y rendimiento laboral de trabajadores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2021; con especial interés en determinar la correspondencia del conocimiento, adiestramiento, valores y rendimiento laboral del personal administrativo de UGEL Zarumilla, 2021; para comprobar la coexistencia o no de dependencia significativa de capacitación y rendimiento laboral de servidores administrativos; con la intención de evidenciar específicamente si existe o no correspondencia significativa del conocimiento, adiestramiento, de los valores y rendimiento laboral de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2021.

Adoptando la definición conceptual, de un proceso de organización buscando que los colaboradores adquieran prácticas y destrezas para el ejercicio del cargo por los cambios en el entorno, que afectan a la organización y para adaptarse a esos cambios (Parra & Rodríguez, 2016).

En la parte operativa, como el conjunto de actividades orientadas a adquirir capacidades intelectuales, técnicas y sociales en la ejecución de acciones y funciones propias de un cargo administrativo, limitada por el conocimiento, adiestramiento y valores, esta se evalúa a través de las dimensiones:

1. Conocimiento. - Es los saberes de una ocupación o puesto, comprende habilidades y destrezas para la ejecución de una tarea o labor.

2. Adiestramiento.- Es un subsistema del sistema de administración de personal igualmente desarrollado en las organizaciones las cuales no miden las consecuencias de la carencia de este sistema (Chávez, 2002).
3. Valores. - Son los esquemas ideológicos de la empresa, que guía el desempeño de los trabajadores.

En tanto que rendimiento laboral, es asumido como las acciones y conductas realizadas por los servidores que coadyuvan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas (Bautista et al., 2020).

En la aplicación, fue definida como el conjunto de labores y conductas realizadas por los servidores asociadas al conocimiento y las habilidades adquiridas en el proceso de capacitación en la labor administrativa, que pueden ser evidenciables o observables, siendo notables para alcanzar los fines y metas de la entidad, es realizada por la máxima autoridad bajo criterios pre establecidos y comunicados con anticipación, se examina la inconstante a través de las dimensiones:

1. Calidad de trabajo. - Es el puesto de trabajo donde se siente satisfechas sus necesidades primordiales y tiene a lograr las necesidades superiores del ser humano.
2. Productividad.- Es el arte de lograr más con lo mismo, las políticas encaminadas a elevar la productividad deberían ser las privilegiadas de todo sistema político (Morales & Masis, 2014).
3. Cumplimiento de metas. - Es alcanzar las metas trazadas previamente en un plan, considerando la utilización de los recursos y el tiempo.
4. Interacción social (Trabajo en equipo).- Es el intercambio de estímulos entre los seres humanos en una colectividad.

CAPÍTULO II

REVISION DE LITERATURA

Estudios realizados en países como Arabia Saudí y Nigeria, por el tratamiento de las dos inconstante, analizando el impacto, con metodología muy similar, que a continuación presentó:

En Arabia Saudí, Aldhukair & Abunar (2021), en la publicación “Capacitación y desarrollo de empleados para mejorar el desempeño”, este estudio trata de analizar el impacto de la capacitación en el nivel de desempeño para varias categorías en el sector privado de Arabia Saudí, estuvo basado en el enfoque cuantitativo, demostrando con una encuesta de 10 preguntas a una población muestral de 50 encuestados entre hombres y mujeres que son empleados corporativos de diferentes categorías corporativas para permitir una adecuada representación de las diversas opiniones, el cuestionario fue administrado en línea. Este trabajo se realizó usando el método de colección de datos primarios y secundarios; la herramienta de colección de datos es el cuestionario, con un rango de opciones de “Totalmente de acuerdo” a “Totalmente en desacuerdo”, los datos fueron analizados usando estadística básica y fue presentado en forma de gráficos. El resultado de este trabajo ha demostrado que la capacitación y desarrollo impacta realmente en el rendimiento de los empleados, ya que son el principal activo de la organización. Por lo tanto, al brindar capacitación y desarrollo, ayudará a los empleados a aumentar su desempeño laboral y conducirá al éxito de la organización en sí. El resultado de este trabajo ha demostrado que la formación y el desarrollo benefician tanto a los empleados como a la organización. Por lo tanto, se concluye que la formación integral tiene un impacto tremendo en el desempeño de los empleados y, en consecuencia, en el éxito de la empresa.

En Nigeria, Nkemakolam (2020), en su trabajo de investigación “Efecto de la capacitación en rendimiento de empleados: un estudio de caso en Airtel Networks Limitado, Abuja”, con la finalidad de deducir el efecto de la capacitación en el rendimiento, con particular dedicación en conocer el impacto que tiene el

procedimiento de selección de empleados para la formación en el desempeño; establecer el impacto en el que el diseño, del estilo de impartición de la capacitación afecta el desempeño de los empleados. Estudio descriptivo correlacional, la población consistió de 200 personas adultos y jóvenes de Airtel Communication, las personas adultas fueron 64, mientras los jóvenes fueron 136; el tamaño de la muestra fue 145 empleados (56 adultos y 89 jóvenes), el método de recolección de información fue usado el cuestionario validado por el asesor de la investigación, la información fue extraída de 145 empleados que respondieron a los cuestionarios, Los datos generados de los cuestionarios es ilustrado usando Microsoft Excel, mientras la prueba Chi Cuadrada para rendimiento con el paquete estadístico de Ciencias Sociales (SPSS). Obteniendo, que la asociación entre los procedimientos de selección de capacitación de empleados y rendimiento de empleado, con un $X^2_{cal} = 59,304$ con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05; con $X^2_{crit.} = 12,49$; la dependencia de la capacitación y productividad de empleados, se alcanzo un $X^2_{cal.} = 50,170$ (P-valor = 0,000 < 0,05) y un $X^2_{cri.} = 12,49$; la reciprocidad entre estilos de impartición de capacitación y rendimiento de empleados, se obtuvo un $X^2_{cal.} = 18,416$ (P-valor = 0,031 < 0,05) y un $X^2_{cri.} = 12,49$; confirmando la correspondencia significativa. En conclusión, la capacitación impacta positivamente en el rendimiento de los servidores en Airtel Networks Limited, Abuja.

En el Perú, estudios realizados en diversas universidades y ciudades como Lima y Chimbote, han despertado y mantenido el interés; principalmente:

En Lima, Apolinar (2019), en su tesis “Capacitación y rendimiento laboral de los colaboradores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019”, con la mira de verificar la asociación entre las inconstantes en estudio, con particular interés en comprobar la asociación de la variable capacitación con las dimensiones motivación laboral, desempeño laboral y competencia laboral. Estudio no experimental, transversal, de tipo aplicada, con método hipotético deductivo y nivel descriptivo-correlacional; la población y muestra censal fueron 40 trabajadores, empleando la técnica de la encuesta y los instrumento fueron dos cuestionarios con escala Likert, validado por el criterio de peritos y su seguridad se estimó con el factor Alpha de Cronbach de 0,860 de instrumento de capacitación y 0,881 de rendimiento laboral, siendo altamente confiables, utilizando el método descriptivo e inferencial en el programa SPSS 24. Obteniendo, que coeficiente de correspondencia Rho de Spearman =

0,589, con significancia (bilateral) $P\text{-Valor} = 0,000 < 0,05$, evidencia estadística de asociación significativa; respecto a la dependencia de la capacitación y con la motivación, desempeño laboral y competencia laboral, se alcanzó un $Rho = 0,478$ con un $P\text{-Valúe} = 0,000 < 0,05$; $Rho = 0,458$ con un $P\text{-valor} = 0,000 < 0,05$; $Rho = 0,654$ ($P\text{-valúe} = 0,000 < 0,05$); concluyendo que existe relación positiva entre las inconstantes; es decir que, a medida que mejora la capacitación, mejora el rendimiento laboral de los colaboradores de CODIJISA S.A.C.

Zuñiga (2019), en la tesis “Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, Lima – 2019”, con el propósito de identificar la relación entre las variables, estudio aplicado, de nivel descriptivo y correlacional descriptiva y transeccional; con una población y la muestra no probabilística de 73 trabajadores, empleando las técnicas observación, internet, análisis documental, encuestas y fichaje, teniendo como instrumento el cuestionario, validado interna y del constructo con Alpha de Cronbach = 0,674 para el cuestionario de capacitación con moderada fiabilidad y 0,909 para RL evidencia de alta confiabilidad, el examen cuantitativo y estadístico de los datos se realizó con el programa computacional SPSS. Obtuvo, el Rho de Spearman = 0,874** con un $P\text{-valor} = 0,000 < 0,01$ entre capacitación y rendimiento laboral, evidencia estadística suficiente de una asociación fuerte y significativa entre las inconstantes; respecto a capacitación y clima organizacional, el factor $Rho = 0,810^{**}$ ($P\text{-valor} = 0,000 < 0,01$); de capacitación y gestión por competencias el coeficiente $Rho = 0,848^{**}$ ($P\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$); de capacitación y motivación laboral, logró un $Rho = 0,868^{**}$ ($P\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), que revela reciprocidad fuerte y significativa de capacitación y las extensiones de rendimiento laboral. Concluyendo, que existe asociación fuerte positiva y significativa; es decir, que, si mejora la capacitación, mejora el rendimiento laboral de los servidores de la empresa eléctrica.

Giraldo, (2016), en la tesis de maestro “Rendimiento laboral y capacitación en la E.T.S. PNP de Chimbote, 2016”, con la finalidad de establecer la dependencia de las inconstante en tratamiento; con especial atención en fijar la correspondencia de presentación personal, actitud de trabajo, herramientas de trabajo y las emergencias con la capacitación. Pesquisa de tipo aplicada y de campo, no experimental descriptivo correlacional, la población de interés estuvo conformada por 82 docentes y la muestra fue 78 docentes de la E.S.T. PNP de Chimbote, utilizó

la encuesta con dos cuestionarios, uno para rendimiento laboral con 28 ítems y otro de capacitación de 15 ítems con escala Likert, validado por especialistas y alta confiabilidad ($\alpha = 0,95$), los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS versión 21. Obteniendo, un coeficiente de correlación de Spearman de 0,439 con P-valor = 0,000 < 0,05, de rendimiento laboral y capacitación, evidencia estadística de correspondencia positiva y moderada; respecto a la presentación del personal y capacitación, alcanzó un Rho = 0,291 (P-valor = 0,010 < 0,05), indicativo de asociación positiva débil; sobre la actitud de trabajo y capacitación, obtuvo un Rho = 0,358 (P-valor = 0,001 < 0,05), que señala reciprocidad positiva y débil; con las herramientas de trabajo y capacitación, logro un valor Rho = 0,500 (P-valor = 0,000 < 0,05), indicando concordancia positiva y moderada; y, finalmente, las emergencias y capacitación, logró un coeficiente Rho = 0,258 (P-valor = 0,022 < 0,05), evidenciando asociación positiva y débil. Concluyendo, que coexiste asociación positiva moderada ente rendimiento laboral y capacitación (Rho = 0,439, p = 0,000); respecto a la presentación, actitud de trabajo y las emergencia alcanzaron con un factor Rho de Spearman de 0,291, 0,358 y 0,258 con un p-valor de 0,010, 0,001 y 0,022 respectivamente; indica que las dimensiones mantienen una correspondencia positiva y débil con la capacitación; mientras que, las herramientas de trabajo tiene una asociación positiva y moderada (Rho = 0,500, p = 0,000); es decir, que el rendimiento laboral contribuye positiva y débilmente en la capacitación en la E.S.T. PNP de Chimbote en el 2016.

Las bases teóricas, se denotan en el siguiente orden:

Bermúdez (2015) estableció

Que todos los colaboradores y responsables de la empresa aportan lo mejor para su productividad; es un proceso constante que busca la eficiencia y con ella alcanzar niveles elevadas de productividad; entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias; definiéndola como un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos, dentro de la organización. (p.15)

Es necesario precisar la definición sobre capacitación, partiendo de lo reportado por Parra & Rodríguez (2016), como el proceso que mediante cada organización se pretende que sus trabajadores obtengan competencias que permitan una adecuada funcionabilidad de sus labores cotidianas socializando con sus compañeros de labor lo adquirido; se origina debido a las innovaciones pertinentes con vinculación directa en la entidad; de manera que es necesaria para preparar a los trabajadores y adaptarse a esos cambios.

En las pequeñas empresas, capacitar es desarrollar habilidades para ser competitivo en una tarea; que debe compartir y es resultado de una inversión de la organización, en un proceso de aprendizaje permanente y lento con propósitos particulares (Martínez et al., 2017).

Existen dos orientaciones de la capacitación, la primera es específica, para dar soporte al esfuerzos de edificar actividades comerciales sostenibles; y, la otra polivalente, porque logra habilidades cognitivas, procedimentales y conductuales en la totalidad de la operación, realizada por el supervisor de área y sirve a la organización u otra, en el mismo puesto o uno diferente (Parra & Rodríguez, 2016).

Comprende el sistema cuya finalidad es mejorar la funcionabilidad de los trabajadores de una entidad, a través de procesos de fortalecimiento de capacidades (Monzón, 2007); pero para Chiavenato (2009), es un proceso educacional transcendental aplicada y sistémicamente, para lograr o desarrollar habilidades intelectuales, prácticas y actitudinales del puesto o el entorno de trabajo, bajo ciertas condiciones y etapas orientada a mejorar su eficiencia en beneficio de la organización y el progreso personal.

Respecto al Rendimiento Laboral, son labores y conductas perpetradas por los servidores que contribuyen alcanzar los objetivos para al éxito de una organización (Bautista et al., 2020).

Fadul Marca (2021), sostiene:

El rendimiento se construye dentro del ámbito de la habilidades y motivaciones del trabajador, está influenciado por factores que llevarían el rendimiento máximo nivel posible denominados factores facilitadores o potenciadores que influyen directamente sobre aspectos del individuo y los factores limitantes e inhibidores.

Chiavenato (2007), señala que:

Es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este rendimiento es situacional, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionante que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente.

Según Chiavenato (2007) sostiene:

El rendimiento laboral está determinado por factores actitudinales y operativos. Para los primeros, se hace referencia a aquellos factores actitudinales como son: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización. En cuanto a los factores operativos, se hace referencia en los factores concernientes al trabajo como son: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. Asimismo, define el rendimiento como las acciones observadas en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización, afirmando que un buen rendimiento es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Álvarez et al. (2018) expresa en su investigación:

La evaluación del rendimiento laboral, con lo indica es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo.

Según Chiavenato (2011) denota:

Comprende el proceso que sirve para juzgarlo estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización; toda persona debe recibir retroalimentación respecto de su rendimiento, para saber cómo marcha en el trabajo. Sin esta retroalimentación, las personas caminan a ciegas. Principales razones para que las organizaciones se preocupen por evaluar el rendimiento de sus empleados son: proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y, en muchas ocasiones, despido de empleados. Permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.

Álvarez et al. (2018), afirma:

La evaluación reduce la incertidumbre del empleado al proporcionarle retroalimentación de su rendimiento, y busca la consonancia porque permite intercambiar ideas para lograr la concordancia de conceptos entre el empleado y su gerente. El principal interesado en la evaluación de rendimiento es el empleado. Casi siempre las organizaciones crean sistemas de evaluación centralizados en un único órgano que monopoliza el asunto: el DRH. El ideal sería establecer un sistema sencillo de evaluación en que el propio cargo opuesto de trabajo proporcionase toda la información respecto del rendimiento del ocupante, sin necesidad de intermediarios o de la intervención de terceros. La jerarquía, el staff y la centralización casi siempre imponen reglas y normas rígidas que se apartan de la realidad que rodea al empleado, y convierten el proceso de evaluación en una verdadera maratón burocrática.

Definición de términos

Calidad. - Es una serie de características de un producto o servicio que satisfacen los requerimientos del elcliente o usuario.

Calificación laboral o profesional. - Es la capacidad para desempeñar un puesto de trabajo satisfactoriamente. Por lo general, es una capacidad teórico – práctica (Organización Internacional del Trabajo - OIT).

Capacitación. – Comprende el sistema dirigido en percibir y ejecutar destrezas cognitivas y aptitudinales de los participantes en una labor específica, “que le permitan mejorar las oportunidades, condiciones de vida y de trabajo e incrementarla en aspectos productivos, la adaptabilidad a la tecnología y cambios de la economía”. (Ley N° 19.518, Art. 10 – Ley del SENCE)

Rendimiento. - Es el desempeño eficiente de las diligencias, funciones y responsabilidades en el ejercicio de un cargo o trabajo.

Eficiencia. – Es el grado de uso de los recursos de la organización para brindar un servicio o producto, con el mínimo de esfuerzo y bajo costo (Del Aguila Castro et al., 2018).

Eficacia. – Es el grado de cumplimiento o en qué medida está cumpliendo los objetivos la institución (Del Aguila Castro et al., 2018).

Productividad. – Consiste en la capacidad de productividad por cada superficie de áreas de cultivo, en la labor de equipamiento industrial y en áreas similares.

Motivación. – Es el impulso o reacción de satisfacer las necesidades presentes en el empleado para mejorar las condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales para alcanzar el confort en la realización y obtención de objetivos institucionales (Peña Rivas & Villón Perero, 2018).

Evaluación. - Es el proceso sistemático de recojo de información con un instrumento previamente elaborado para fijar una calificación del logro de objetivos establecidos en el cumplimiento, grado de éxito y desarrollo de actividades.

Perfil del trabajador. - Es una serie de requisitos y especificaciones cognitivas, conductuales y destrezas indispensables para el desempeño de un puesto de trabajo o cargo.

Perfil ocupacional. - Es la descripción total de las obligaciones, tareas, medios de trabajo y productos relacionados a una ocupación”.

Políticas públicas. - Son las orientaciones o ejes de acción que el Estado propone a la sociedad, para atender las demandas ciudadanas.

Rendimiento laboral. - Es el logro obtenido en el entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles, objetivos y metas fijadas para el servidor.

Recursos humanos. - Es el individuo considerado en el proceso productivo como proveedor de la fuerza de trabajo y sujeto activo de la economía.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño

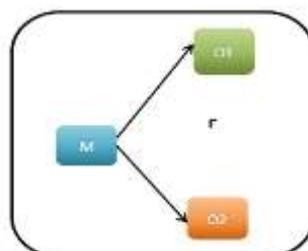
La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque se empleará datos numéricos obtenidos de la administración de una encuesta con una escala de puntuación a trabajadores administrativos de la UGEL Zarumilla, que según Del Canto & Silva (2013), esta busca lograr un acercamiento al objeto de estudio obteniendo resultados más concretos y fiables de un fenómeno en una realidad determinada partiendo de datos evidenciables, medibles y inferenciables.

El estudio fue de tipo no experimental, dado que en la búsqueda de respuesta al problema de investigación no es posible la manipulación de las variables en tratamiento; y de aplicada, porque se basó en la curiosidad, el inmenso gozo de conocer nuevos entendimientos, como dicen otros, el cariño de la inteligencia por la inteligencia (Zuñiga, 2019).

La pesquisa se orientó con el diseño no experimental descriptivo – correlacional cuyo propósito es examinar la correspondencia de dos o más conceptos, categorías o inconstantes. Tal como expone Hernández et al. (2014), “Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba”.

La presente investigación fue de diseño transversal, porque los datos serán obtenidos en un único momento, al medir las variables, dimensiones e indicadores con la aplicación de un instrumento estructurado a priori.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M : Muestra.

O₁ : Capacitación

O₂ : Rendimiento Laboral

r : Correlación entre dichas variables.

3.2. Población, muestra y muestreo

3.2.1. Población

La población es un conjunto de sujetos que poseen ciertas particularidades que se intentan estudiar (Ventura, 2017). Esta estuvo determinada por los servidores y trabajadores administrativos nombrados, contratados y servicios CAS de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla.

Tabla 1

Población o Universo del estudio

Categoría	%	Cantidad
Funcionarios	7,88	5
Profesionales	14,55	10
Técnicos	33,94	23
Auxiliares	43,64	30
Total	100,00	68

Fuente: Área de Personal de UGEL - Zarumilla

3.2.2. Muestra

La muestra, es un subconjunto de individuos que pertenecen a la población (Hernández et al., 2014). El tamaño de muestra probabilista en este estudio, en función al universo, fue estimada aplicando la fórmula para poblaciones finitas y fue distribuida según la proporción por categoría de los trabajadores.

Formula:

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde

Tamaño del universo (N)	:	165
Valor crítico (Z)	:	1,96
Porcentaje estimado de la muestra (p o q)	:	50%
Nivel deseado de confianza (d)	:	95%
Factor de corrección por muestreo	:	0,701

El tamaño de la muestra de trabajadores de la UGEL Zarumilla, que participarán del estudio fue 31 colaboradores, que fueron distribuidos según la tabla 2.

Tabla 2

Tamaño de la muestra en el estudio

Categoría	%	Cantidad
Funcionarios	7,88	2
Profesionales	14,55	5
Técnicos	33,94	10
Auxiliares	43,64	14
Total	100,00	31

Fuente: Área de Personal de UGEL - Zarumilla

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas:

La recolección de datos se realizó con la encuesta, es una técnica que utiliza un conjunto de procedimiento estandarizados, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz de una muestra de casos representativos de una población (Casas et al., 2003).

3.3.2 Instrumentos:

Para Yuni & Urbano (2014), lo definen como el mecanismo o dispositivo que utiliza el investigador para generar la información, para la aplicación de la técnica seleccionada el instrumento privilegiado es el cuestionario.

El cuestionario, es un dispositivo cuantitativo conformado por preguntas estructuradas con el propósito de obtener información sobre opiniones, hechos u otras cuestiones de estudio.

Se elaboraron dos cuestionarios, uno de capacitación de 27 ítems y el otro, de rendimiento laboral con 24 ítems con escala Likert de 5 puntos de constatación, con las siguientes alternativas:

Tabla 3

Escala Likert

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Tabla 4

Baremo del cuestionario de capacitación

Calificación	Pje. Máximo	Pje. Mínimo	% Máx.	% Min.
Alta	135	99	100,00	73,33
Media	98	63	72,59	46,67
Baja	62	27	45,93	20,0

Tabla 5

Baremo del cuestionario de rendimiento laboral

Calificación	Pje. Máximo	Pje. Mínimo	% Máx.	% Min.
Alta	120	88	100,00	73,33
Media	87	56	72,5	46,67
Baja	55	24	45,83	20,0

Validez

Es la propiedad del instrumento para medir/observar lo que se pretende medir/observar; puede ser interna o credibilidad, al refiere a la congruencia de las observaciones en el trabajo de campo y la realidad; externa o

conformabilidad, que es la garantía de que los datos no están sesgados por aspectos derivados de subjetividades (Yuni & Urbano, 2014). Esta se realizó por medio del criterio de peritos en investigación, para el análisis del cuestionario por el contenido, semántica y redacción.

Tabla 6

Juicio de peritos en investigación

Variables	Perito	Condición
Capacitación y Rendimiento Laboral	Esp. 1: Esp. 2: Esp. 3:	

Confiabilidad

Según Pérez et al. (2012), es la evaluación del grado de coherencia interna de los ítems del instrumento, que de la reiterada administración a los participantes se obtienen iguales resultados, sólidos y relacionados, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach (α), con una experiencia piloto a 20 trabajadores de la UGEL de Tumbes,

Tabla 7

Índices y niveles de fiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alpha de Cronbach
1	Excelente]0,9 – 1,0]
2	Muy bueno]0,7 – 0,9]
3	Bueno]0,5 – 0,7]
4	Regular]0,3 – 0,5]
5	Deficiente	0,0 – 0,3]

Fuente: (Tuapanta et al., 2017)

3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos.

El procesamiento y análisis de los datos obtenidos, se realizó con metodología de estadística descriptiva presentando la información en cuadros estadísticos,

gráficos y/o diagrama de barras por cada inconstante y dimensiones, empleando del programa estadístico IBM SPSS versión 22.

A los datos obtenidos se sometieron a la prueba de normalidad con el estadístico de prueba de Kolmorov - Smirnov y Shapiro Will, para acceder a la aplicación de la prueba paramétrica o no paramétrica con el estadístico de prueba para la contrastación de las hipótesis formuladas; para comprobar la asociación de las inconstantes y dimensiones se tomará la prueba con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,05.

Tabla 8

Interpretación del nivel de coeficiente Rho de Spearman (Montes et al., 2021)

Rango	Correlación
-0,91 a - 1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Negativa considerable
-0,11 a -0,50	Negativa media
-0,01 a -0,10	Negativa débil
0,00	No existe correlación
0,01 a 0,10	Positiva débil
0,11 a 0,50	Positiva media
0,51 a 0,75	Positiva considerable
0,76 a 0,90	Positiva muy fuerte
0,91 a 1,00	Positiva perfecta

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

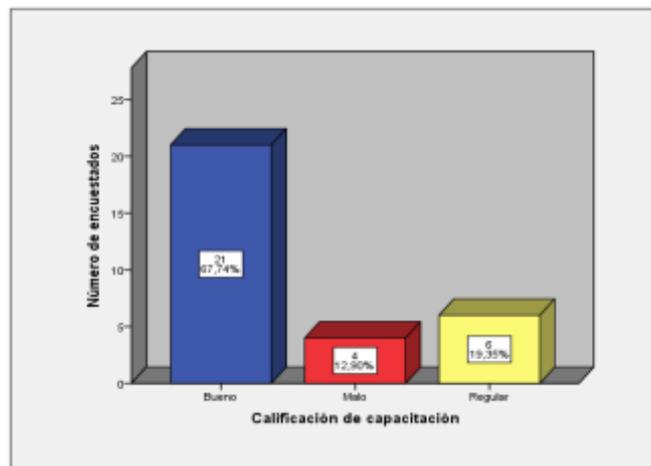
4.1. Descripción de variables

4.1.1. Variable 1 – Capacitación

La aplicación de cuestionario de capacitación a los participantes del estudio, que consta de tres dimensiones (conocimientos, adiestramiento y valores), con sus respectivos e indicadores con 27 ítems, con una escala de calificación tipo Likert de cinco puntos; los datos obtenidos se representan en la figura 1.

Figura 1

Calificación de la variable - Capacitación



Fuente: Encuesta de capacitación.

Interpretación

En opinión de los trabajadores participantes de la encuesta, obtuvo que el 67,74%(21) de los colaboradores califican la capacitación como buena; el 19,35%(6), lo ubican como regular y 12,90%(4) piensan que esta es mala; observándose que en la dimensión conocimiento el 87,10%(27) de los trabajadores consideran que el nivel de capacitación es alta y 12,90%(4) opinan que es bajo; en adiestramiento, 35,48%(11) ubican como alto, 54,84%(17) medio y 9,68%(3) bajo; en tanto, en la dimensión valores alcanzo

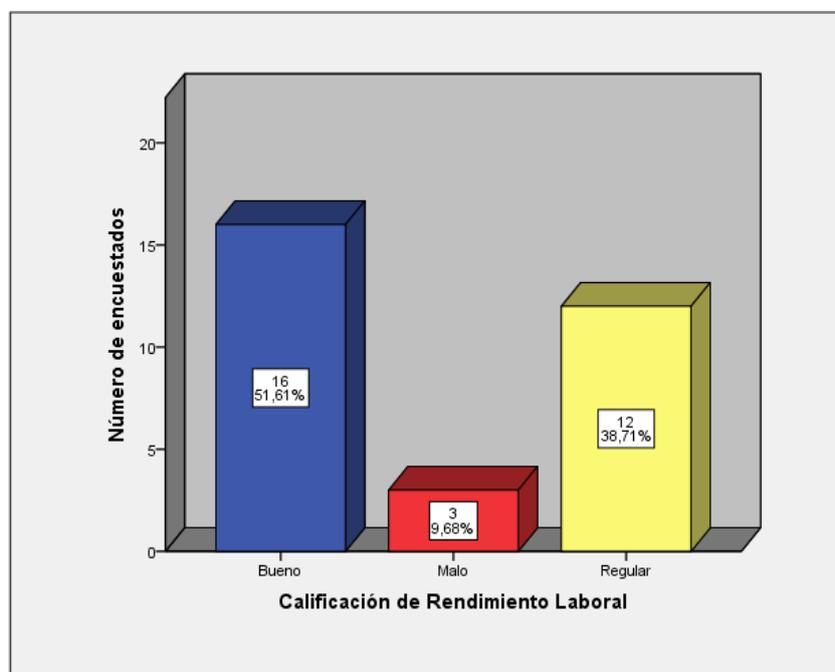
un 51,61%(16) creen que es alto, 35,48%(11) estiman que es medio y 12,90%(4) ubican como bajo.

4.1.2. Variable 2 – Rendimiento laboral

El rendimiento laboral fue medido con un cuestionario que consta de cuatro dimensiones (calidad de trabajo, productividad, cumplimiento de metas e interacción social), con sus indicadores y 24 ítems con escala Likert de cinco puntos, las puntuaciones obtenidas en la encuesta y el baremo, permite obtener la calificación de la variable y de cada dimensión.

Figura 2

Calificación de la variable – Rendimiento Laboral



Fuente: Encuesta de rendimiento laboral

Interpretación

De la opinión de los trabajadores, el 51,61%(16) manifestaron que el rendimiento laboral es bueno, 38,71%(12) de ellos indicaron que es regular y 9,68%(3) estimaron que este es malo; con respecto al nivel alcanzado en la dimensión calidad del trabajo 51,61%(16) fue alto, 25,81%(8) medio y 22,58%(7) bajo; en productividad el nivel alto fue 77,42%(24); medio 12,90(4) y 9,68%(3) bajo; en cumplimiento de metas 80,65%(25) ubican

como alto, 9,68%(3) medio y bajo; en interacción social el 45,16%(14) lo colocan como alto, 48,39%(15) en medio y 6,45%(2) en nivel bajo.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

H₀: Los datos de la variable tienen distribución normal.

H₁: Los datos de la variable es diferente a la distribución distinta a la normal

Prueba estadística : Shapiro-Wilk
Significancia : 0,05

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,318	31	,000	,755	31	,000
Rendimiento laboral	,140	31	,128	,920	31	,024

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

> 0,05 : Se acepta la hipótesis nula
< 0,05 : Se acepta la hipótesis alternativa

Interpretación

En la tabla 5, se observa que la muestra es menor de 50 elementos, que condiciona el uso de la prueba de Shapiro-Wilk, a un nivel de significancia de 0,05, obtuvo un valor de 0,755 (p-valor = 0,000 < 0,05) en la variable capacitación y 0,920 (p-valor = 0,024 < 0,05) en rendimiento laboral; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa que los datos presentan una distribución diferente a la normal, empleándose el estadístico de correlación Rho de Spearman.

4.2.2. Correlación de las variables

Objetivo general

Determinar el grado de dependencia de capacitación y rendimiento laboral de trabajadores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.

Hipótesis general

H₀: No Coexiste dependencia significativa de capacitación y rendimiento laboral de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.

H_a: Coexiste dependencia reveladora de capacitación y rendimiento laboral de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.

Estadístico: Rho de Spearman Significancia: 0,01

Tabla 10

Grado de dependencia de las variables

			Capacitación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

La tabla 6, presenta el grado de dependencia de las variables, alcanzando un valor del coeficiente Rho de Spearman = 0,781** (p-valor = 0,000 < 0,01); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; indicativo, con la certeza estadística de coexistencia de dependencia notable entre las variables. Por la intensidad según Montes et al. (2021), se considera como positiva muy fuerte; es decir, que al aumentar la capacitación en las dimensiones conocimiento, adiestramiento y valores), se incrementa el rendimiento laboral y viceversa, de los trabajadores de la UGEL Zarumilla en el 2023.

Objetivo específico 1

Determinar la correspondencia del conocimiento y rendimiento laboral de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla, 2023.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe correspondencia significativa de conocimiento y rendimiento laboral de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.

H_a: Existe correspondencia significativa de conocimiento y rendimiento laboral de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.

Estadístico : Rho de Spearman

Significancia : 0,01

Tabla 11

Dependencia de conocimiento y rendimiento laboral

		Rendimiento laboral		Conocimiento	
Rho de Spearman n	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,565**	
		Sig. (bilateral)	.	,001	
		N	31	31	
	Conocimiento	Coefficiente de correlación	,565**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,001	.	
		N	31	31	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

La tabla 7, muestra el valor de coeficiente Rho = 0,565** (p-valor = 0,001 < 0,001); evidencia estadística para impugnar la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alternativa; es decir, existe correspondencia notable entre conocimiento y rendimiento laboral; que por su signo es positiva y por su fuerza según Montes et al. (2021), se estima como considerable; es decir a mayor capacitación en el conocimiento, mayor rendimiento laboral y viceversa.

Objetivo específico 2

Determinar la reciprocidad del adiestramiento y RL de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla, 2023.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe reciprocidad significativa del adiestramiento y rendimiento laboral de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.

H_a: Existe reciprocidad significativa del adiestramiento y rendimiento laboral de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.

Estadístico : Rho de Spearman

Significancia : 0,01

Tabla 12

Correspondencia de adiestramiento y rendimiento laboral

			Rendimiento laboral	Adiestramiento
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
	Adiestramiento	Coefficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la tabla 8, se exhibe el valor $Rho = 0,558^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,001 < 0,01$), de correspondencia de adiestramiento y rendimiento laboral; impugnándose la hipótesis nula y admitiéndose la hipótesis alternativa de correspondencia significativa; por su signo es positiva y por la fuerza Montes et al. (2021), es considerable; es decir, al incrementar la capacitación en el adiestramiento influye directamente en el rendimiento laboral; y viceversa.

Objetivo específico 3

Determinar la dependencia de los valores y rendimiento laboral de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe reciprocidad significativa de los valores y rendimiento laboral de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.

H_a: Existe reciprocidad significativa de los valores y rendimiento laboral de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.

Estadístico : Rho de Spearman

Significancia : 0,01

Tabla 13

Correspondencia de valores y rendimiento laboral

			Rendimiento laboral	Valores
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
Valores	Valores	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

La tabla 9, muestra el valor del factor de dependencia hallado entre valores y rendimiento laboral, obteniendo un Rho = 0,796** (p-valor = 0,000 < 0,01); que permite afirmar con certeza estadística dependencia significativa; por lo tanto, se admite la hipótesis alternativa y se impugna la hipótesis nula; que por su signo es positiva y por la intensidad de acuerdo con Montes et al. (2021), es estimada como muy fuerte.

4.3. Discusión de resultados

La capacitación, definida por Parra & Rodríguez (2016) y Martínez et al., (Martínez et al., 2017), como el proceso de aprendizaje permanente y lento para el desarrollo de competencias para una adecuada funcionabilidad con innovaciones vinculadas directamente a la entidad para ser competitivo; y, respecto a rendimiento laboral abordado por Bautista et al., (Bautista et al., 2020), labores y conductas perpetradas por los servidores.

Estudios a nivel internacional, estudios que coinciden en la orientación, como lo reportado por Nkemakolam (2020), empleando un estadístico de prueba diferente obtuvo un $X^2_{cal} = 59,304$ (p-valor = $0,000 < 0,05$), en variable muy similares; investigaciones nacionales coinciden en los resultados, como los hallazgos de Apolinar (2019), al evaluar las mismas variables con diferentes dimensiones, a una muestra de 40 trabajadores, aplicando dos instrumentos ($\alpha = 0,860$ de capacitación y $\alpha = 0,881$ de rendimiento laboral), obtuvo un valor del coeficiente Rho de Spearman = $0,589$ (p-valor = $0,000 < 0,05$); asimismo, Zuñiga (2019), con las mismas variables, diferentes dimensiones y el mismo estadístico de prueba, obtuvo un Rho de Spearman = $0,874^{**}$ (p-valor = $0,000 < 0,01$), indicativo de asociación fuerte y significativa; Giraldo, (2016), para tratar las variables y diferentes dimensiones, con una muestra de 78 docentes, con dos cuestionarios, obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman = $0,439$ (p-valor = $0,000 < 0,01$), considerada con correspondencia positiva y moderada.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. El grado de dependencia de capacitación y rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Zarumilla, fue significativa con el valor del coeficiente Rho de Spearman 0,781** (p-valúe = 0,000 < 0,01), según su signo es positiva muy fuerte; es decir, al aumentar la capacitación de los trabajadores, se aumenta el rendimiento laboral; y viceversa.
2. El nivel de correspondencia del conocimiento y rendimiento laboral de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023, fue significativo con el valor del Rho = 0,565** (p-valúe = 0,001 < 0,01), considerada como positiva considerable; indicativo que, al aumentar la capacitación en el conocimiento, obtendrán mayor rendimiento laboral; y, recíprocamente.
3. El nivel reciprocidad del adiestramiento y rendimiento laboral de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla, 2023, fue significativa con el valor Rho = 0,558** (p-valúe = 0,001 < 0,01); que se interpreta como positiva considerable; que la influencia del adiestramiento es directamente proporcional al rendimiento laboral.
4. El grado de dependencia de los valores y rendimiento laboral de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla, fue significativo al alcanzar un valor del coeficiente Rho = 0,796** (p-valúe = 0,000 < 0,01); que se interpreta como positiva muy fuerte; es decir, que al aumentar la capacitación de los valores influye significativamente en el aumento del rendimiento laboral; y, viceversa.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. El director y el responsable de recursos humanos de la UGEL Zarumilla, deben implementar un programa de capacitación orientado a fortalecer las competencias laborales de los trabajadores administrativos, para reducir las brechas e implementación de sistemas con uso de las TIC's.
2. El director y el responsable de recursos humanos de la UGEL Zarumilla, deben difundir y promover el conocimiento normas, procedimientos, actividades y acciones administrativas en las diferentes áreas y oficinas, en el cumplimiento de sus funciones, para ser competitivos.
3. El director y el responsable de recursos humanos de la UGEL Zarumilla, deben implementar un plan de capacitación con pasantías, manejo de equipos y cursos específicos en otras instituciones, para el desarrollo de competencias laborales.
4. El director y el responsable de recursos humanos de la UGEL Zarumilla, deben desarrollar talleres, acciones de difusión, publicidad e interiorización de los valores institucionales en los trabajadores administrativos; así como, su práctica continua en diferentes contextos.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldhukair, H., & Abunar, M. (2021). Employee Training and Development. *Employee Training and Development for Improved Performance*, 18(12), 107–116. <https://doi.org/10.4324/9781315665139-12>
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista de La Construcción*, 9(2), 1–12. <http://victoryepes.blogs.upv.es/files/2012/10/Yepes-et-al-2009.pdf>
- Apolinar, K. (2019). *Capacitación y rendimiento laboral de los colaboradores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019*. Universidad César Vallejo.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121.
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: Una Herramienta De Fortalecimiento De Las Pymes. *InterSedes*, 16(33). <https://doi.org/10.15517/isucr.v16i33.19022>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atencion Primaria*, 31(8), 527–538. <https://doi.org/10.1157/13047738>
- Chávez, E. (2002). Training And Their Importance In The Organizations . *Formación Gerencial*, 1(1), 63–81.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (M.-H. E. S. A. DE C.V. (ed.); 5ta edición). <https://es.scribd.com/read/524037199/Gestion-Del-Talento-Humano-E-Innovacion-De-La-Ensenanza-Y-El-Aprendizaje>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (M.-H. E. S.A. (ed.); Segunda).
- Del Aguila Castro, R., Grandez Delerna, A. E., & Gonzales Ruíz, K. F. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la*

Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2017 [Universidad Nacional de Ucayali].

<http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3746/000003337T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Del Canto, E., & Silva, A. (2013). Metodología Cuantitativa: Abordaje Desde La Complementariedad En Ciencias Sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, III(141), 25–34. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i141.12479>

Fadul Marca, A. O. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar.

Giraldo, F. (2016). Rendimiento laboral y capacitación en la E.T.S. PNP de Chimbote. 2016. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. de V. McGraw-Hill/Interamericana Editores (ed.); 6ta Edición).

Martínez, M., Palos, G., & Vargas, J. (2017). Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosí. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 91–118. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1650>

Montes, A., Ochoa, J., Juaréz, B., Vasquez, M., & Díaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística BUAP*, 1–4. <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos Carteles/Extenso Juliana.pdf>

Monzón, T. (2007). La capacitación administrativa como instrumento de gestión y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamachuco. *Lexus*, 4(None), 37.

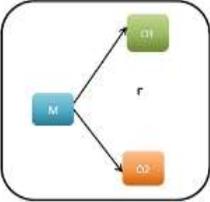
Morales, C., & Masis, A. (2014). La Medición de la Productividad del Valor Agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica (Measuring value added productivity: an empirical application in an agroalimentary cooperative in Costa Rica). *TEC Empresarial*, 8(2), 41–49. <https://doi.org/10.18845/te.v8i2.1988>

- Nkemakolam, S. (2020). *Effects of Training on Employee Performance : a Case Study on Airtel Networks Limited , Abuja* (Issue July). Universidad Baze.
- Parra, C., Marquez, B., Sanchez, L., & Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery - Cantón Machala. *Digital Publisher*, 7(5), 30–43.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones Training and its effect in quality management in organizations. *Rev. Investig. Desarro. Innov*, 6(2), 131–143. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, O., Fermín, O., Monasterios, J., & Zavarce, C. (2012). Validez y confiabilidad del instrumento para la medición de impacto de TIC, en el marco del despliegue de actividades satelitales Venezolanas. *Revista Multidisciplinaria Del Consejo de Investigación de La Universidad Del Oriente (SABER)*, 24(1), 76–82.
- Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, Á. (2017). Alfa de Cronbach para validar un instrumento de uso de TIC en docentes universitarios. *MktDescubre*, 10, 37–48.
- Ventura León, J. L. (2017). ¿Población o muestra: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 684–649. <https://doi.org/10.1097/00006199-199009000-00016>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (E. Brujar (ed.); 2º Edición, Vol. 1).
- Zuñiga, V. (2019). *Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, Lima - 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36095/B_Zuñiga_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo del Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2021

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>General: ¿Cuál es el grado de dependencia de C y RL del personal administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es el grado de correspondencia del conocimiento y RL de los servidores administrativos de la UGEL Zarumilla, 2023? ¿Cuál es el grado de reciprocidad del adiestramiento y RL de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla, 2023? ¿Cuál es el grado de dependencia de los valores y RL de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla, 2023?</p>	<p>General: Determinar el grado de dependencia de C y RL de trabajadores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.</p> <p>Específicos: Determinar la correspondencia del conocimiento y RL de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla, 2023. Determinar la reciprocidad del adiestramiento y RL de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla, 2023. Determinar la dependencia de los valores y RL de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla.</p>	<p>General: H_a: Coexiste dependencia significativa de C y RL de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023. H₀: No coexiste dependencia reveladora de C y RL de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.</p> <p>HE 1: H_a: Existe correspondencia significativa del conocimiento y RL de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023. H₀: No existe dependencia reveladora del conocimiento y RL de servidores administrativos de la UGEL de Zarumilla, 2023.</p> <p>HE 2: H_a: Existe reciprocidad reveladora del adiestramiento y RL de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla, 2023. H₀: No existe concordancia reveladora del adiestramiento y RL de los servidores administrativos de UGEL Zarumilla, 2023.</p> <p>HE 3: H_a: Existe concordancia reveladora de los valores y RL de los servidores</p>	<p>Variable Independiente: Capacitación Es el conjunto de actividades orientadas a adquirir capacidades intelectuales, técnicas y sociales en la ejecución de acciones y funciones propias de un cargo administrativo, limitada por el conocimiento, adiestramiento y valores.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos 2. Adiestramiento 3. Valores <p>Variable Dependiente: Rendimiento laboral Es el conjunto de acciones y conductas realizadas por los trabajadores asociadas al conocimiento y las habilidades adquiridas en el proceso de capacitación en la labor administrativa, que pueden ser evidenciables o observables, siendo relevantes para el logro de los fines y metas de la</p>	<p>Tipo de estudio De enfoque cuantitativo No experimental de tipo descriptivo correlacional.</p>  <p>Corte transversal</p> <p>Población Estará determinada por los servidores y trabajadores administrativos nombrados, contratados y servicios CAS de la UGEL Zarumilla, que en total son 165 individuos.</p> <p>Muestra La muestra probabilística fue calculada en 68 trabajadores, distribuida proporcionalmente.</p> <p>Técnica La técnica a emplear será la encuesta.</p> <p>Instrumento El cuestionario con Escala Likert de cinco puntos.</p>

administrativos de UGEL
Zarumilla.

H₀: No existe dependencia
manifiesta de los valores y RL
de los servidores
administrativos de UGEL
Zarumilla.

entidad, es realizada por
la máxima autoridad bajo
criterios pre establecidos
y comunicados con
anticipación.

Dimensiones:

- 1. Calidad de trabajo**
 - 2. Productividad**
 - 3. Cumplimiento de metas**
 - 4. Interacción social**
-

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
VI: Capacitación	Es el proceso que se organización buscando que los colaboradores adquieran habilidades y destrezas para el desempeño en el cargo por los cambios en el entorno, que afectan a la organización y para adaptarse a esos cambios (Parra et al., 2022).	Es el conjunto de actividades orientadas a adquirir capacidades intelectuales, técnicas y sociales en la ejecución de acciones y funciones propias de un cargo administrativo, limitada por las dimensiones conocimiento, adiestramiento y valores.	Conocimiento	Atención	1 – 3	Escala Likert
				Seguridad	4 – 6	
				Procesos	7 – 9	
			Adiestramiento	Información	10 - 12	
				Uso de equipos	13 - 15	
				Experiencia	16 - 18	
			Valores	Emociones	19 - 21	
				Comunicación	22 - 24	
				25 - 27		
VD: Rendimiento Laboral	Son labores y conductas realizadas por los servidores que contribuyen al logro de los objetivos para el éxito de las empresas (Bautista et al., 2020).	Es una serie de labores y actitudes de los servidores asociadas al conocimiento y las habilidades en la labor administrativa, que pueden ser evidenciables u	Calidad de trabajo	Actitudes	1 – 2	Escala Likert
				Funciones	3 - 4	
				Salarios	5 - 6	
			Productividad	Eficacia	7 - 8	
				Eficiencia	9 - 10	
				Efectividad	11 - 12	
			Cumplimiento de metas	Objetivos estratégicos	13 - 14	

observables, siendo notables para alcanzar los fines y metas de la entidad, es realizada por la máxima autoridad bajo criterios pre establecidos y comunicados con anticipación.		Plan Anual	15 - 16
		Reglamento	17 - 18
		Identificación	19 - 20
	Interacción	Clima	21 - 22
	social (Trabajo en equipo)	organizacional	23 -
	Satisfacción	24	

Anexo 3: Instrumento

Cuestionario para capacitaciones



Señor(a/ita) trabajador o trabajadora de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Zarumilla, solicito su colaboración para responder con total honestidad al cuestionario “**Capacitación de los trabajadores administrativos**”, que consta de 27 preguntas distribuidas en tres dimensiones y nueve indicadores, agradeciéndole por su atención y colaboración.

Instrucciones: Marque con (x) o (+), la alternativa que corresponde a su respuesta:

Sexo M F Edad Tiempo de trabajo

Generalidades

Grado de instrucción:

Secundaria completa Técnico Universitario

Área de trabajo.....

Alternativa	Sigla	Puntaje
Totalmente de Acuerdo	TA	05
De Acuerdo	DA	04
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	NI	03
En Desacuerdo	ED	02
Totalmente en Desacuerdo	TD	01

DIMENSIÓN/INDICADOR/PREGUNTA		ESCALA				
V1: Capacitación		1	2	3	4	5
N°	D1: Conocimiento					
	Indicador 1: Atención					
1	Piensa usted, que el trabajador cuando es capacitado adquiere más valor para la institución.					
2	Considera usted, que el personal que posee capacitación debe ejercer adecuadamente los cargos o puestos.					
3	Los requerimientos de actividades de capacitación de los trabajadores se orientan a reducir sus limitaciones.					
	Indicador 2: Seguridad					
4	Los trabajadores administrativos deben desarrollar con el conocimiento e implicancias de lo actuado.					
5	El trabajador deber responder a la organización según la jerarquía y ubicación en la misma.					
6	Para realizar su trabajo con eficiencia debe tener conocimiento o ser capacitado en el puesto o cargo.					
	Indicador 3: Procesos					
7	Los puestos o cargos deben ser asignados a las personas con mayor capacidad o más capacitados.					
8	Los responsables de los puestos o cargos deben ser evaluados por el desempeño e indicadores precisos.					
9	Los procedimientos administrativos deben realizarse en cumplimiento con el MOF y ROF.					
	D2: Adiestramiento					
	Indicador 4: Información					
10	Los trabajadores administrativos deben manejar información con criterio técnico y sin secretos.					
11	La información en la institución debe ser compartida entre todos los miembros.					
12	En la institución se ha incrementado el número de solicitudes de información por la Ley de Transparencia.					
	Indicador 5: Uso de equipos					
13	El uso de las TIC's, actualmente es una competencia inevitable.					
14	Las actividades de capacitación, se orienta a manejo de sistemas del MINEDU.					
15	Los trabajadores han sido capacitados para operar modernos equipos de cómputo.					

	Indicador 6: Experiencia					
16	Los cargos deben asumidos por las mismas personas siempre.					
17	En la designación se debe considerar los antecedentes o resultados en la gestión administrativa.					
18	La experiencia en un cargo o puesto es suficiente para ser designado.					
	D3: Valores					
	Indicador 7: Emociones					
19	El control de las emociones no debe ser considerado en la evaluación del personal.					
20	Usted considera que los trabajadores deben practicar alguna actividad artística.					
21	Expresa su estado emocional de tristeza en el centro de trabajo.					
	Indicador 8: Comunicación					
22	La comunicación debe ser directa entre los trabajadores					
23	Le diálogo debe ser el mecanismo de solución de controversias y de resolución de problemas.					
24	La interacción social y comunicación entre los trabajadores se brinda con respeto y cordialidad.					
	Indicador 9: Decisiones					
25	Las decisiones adoptadas por los responsables de puesto o cargos deben ser fundamentadas.					
26	Aceptan las contribuciones de los trabajadores en la adopción de decisiones en la institución.					
27	Las decisiones que se adoptan con una amplia discusión y análisis, siempre serán las más correctas.					

Cuestionario de rendimiento laboral



Señor(a/ita) trabajador o trabajadora de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Zarumilla, solicito su colaboración para responder con total honestidad al cuestionario “**Rendimiento laboral de los trabajadores administrativos**”, que consta de 27 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones y once indicadores, agradeciéndole por su atención y colaboración.

Instrucciones: Marque con (x) o (+), la alternativa que corresponde a su respuesta:

Sexo M F Edad Tiempo de trabajo

Generalidades.

Grado de instrucción:

Secundaria completa Técnico Universitario

Área de trabajo.....

Alternativa	Sigla	Puntaje
Totalmente de Acuerdo	TA	05
De Acuerdo	DA	04
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	NI	03
En Desacuerdo	ED	02
Totalmente en Desacuerdo	TD	01

DIMENSIÓN/INDICADOR/PREGUNTA		ESCALA				
V1: Rendimiento Laboral		1	2	3	4	5
N°	D1: Calidad de trabajo					
	Indicador 1: Actitudes					
1	Los trabajadores muestran actitudes de cambio en el trabajo, hacia la mejora del mismo.					
2	Los trabajadores atienden con prontitud los requerimientos por los administrados.					
	Indicador 2: Funciones					
3	Los trabajadores cumplen con las funciones establecidas en el MOF de la UGEL					
4	Los trabajadores cumplen con las funciones establecidas en el ROF de la UGEL.					
	Indicador 3: Salarios					
5	El salario que percibe mensualmente responde a las actividades realizadas por los trabajadores.					
6	Al incrementarse el salario de los trabajadores debe ampliarse las tareas a realizar.					
	D2: Productividad					
	Indicador 4: Eficacia					
7	Los trabajadores deben solucionar los problemas administrativos generados.					
8	Los trabajadores desarrollan tareas de otra índole en su jornada laboral.					
	Indicador 5: Eficiencia					
9	El trabajador debe desarrolla su labor optimizando los recursos en cada procedimiento.					
10	Los trabajadores deben operar con cuidado, los equipos y bienes de la institución					
	Indicador 6: Efectividad					

11	El trabajador debe optimizar el uso del tiempo en la atención de los deberes dentro de la administración.					
12	La UGEL, debe establecer indicadores de evaluación para los trabajadores según su responsabilidad.					
	D3: Cumplimiento de metas					
	Indicador 7: Objetivos estratégicos					
13	Los trabajadores deben participar de la evaluación de los objetivos estratégicos de la UGEL.					
14	En la UGEL, se debe difundir los Objetivos Estratégicos.					
	Indicador 8: Plan anual					
15	Los trabajadores deben participar en la elaboración del PAT de la UGEL.					
16	El PAT debe considerar actividades de desarrollo del talento humano.					
	Indicador 8: Reglamento					
17	El trabajador debe leer el Reglamento de la UGEL, para comprender su rol.					
18	El Reglamento debe ser elaborado en forma conjunta entre los trabajadores de la UGEL.					
	D4: Interacción social					
	Indicador 9: Identificación					
19	Los trabajadores deben participar de las actividades programadas en el PAT.					
20	Los trabajadores deben usar diariamente el uniforme de la institución durante su jornada de trabajo.					
	Indicador 10: Clima organizacional					
21	En la UGEL, existe un adecuado clima para desarrollar las actividades laborales.					
22	Los trabajadores se citan por su nombre y apellido permanentemente.					
	Indicador 11: Satisfacción					
23	Los trabajadores deben mostrar su estado de satisfacción con el puesto o cargo asignado.					
24	Las condiciones de confort de los ambientes de las áreas administrativas son adecuadas para realizar el trabajo.					

Anexo 4: Validación del instrumento

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Título o Grado
Garay Canales Henry Bernardo	Docente Universidad Nacional de Tumbes	Doctor en educación, magister en gestión pública
I. TÍTULO: Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																					X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																					X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																					X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																					X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
TOTAL																							100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Autor del Instrumento: Br. Leydy Mariuxi Alemán Correa

Lugar y fecha: Tumbes, 20 de setiembre 2023

DNI N° 00373867

Teléfono N° 949413121

Firma del experto



DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
DOCENTE UNTUMBES

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
Martínez Purizaca Edher Ivan	Docente Universidad César Vallejo Piura	Magister en Gestión Pública
I. TÍTULO: Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																					X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																					X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																					X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																					X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
TOTAL																							100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Autor del Instrumento: Br. Leydy Mariuxy Alemán Correa

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Lugar y fecha: Tumbes, 20 de setiembre 2023

DNI N° 44225796

Teléfono N° 984019373

Firma del experto



Mg. CPC. Edher Iván Martínez Purizoca
GERENTE GENERAL
MAT. N° 07-4031

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
Vilchez Sánchez Edwin Román	Docente Universidad César Vallejo Piura	Magister en Gestión Pública
I. TÍTULO: Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																					X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																					X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																					X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																					X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
TOTAL																							100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Autor del Instrumento: Br. Leydy Mariuxy Alemán Correa

Lugar y fecha: Tumbes, 20 de setiembre 2023

DNI N° 72949301

Teléfono N° 949599509

Firma del experto



Mg. Edwin Róman Vilchez Sánchez
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
Mat. 3569
R.D.C. 10729493011

Anexo 5: Autorización para investigación

"Año De La Unidad, La Paz y el Desarrollo"

Zarumilla, 08 de Mayo del 2023.



CARTA N° 01 - 2023/ABG. LMAC

Señor: Dr. José Luis Herrera Montero
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Zarumilla

Presente.-

Asunto: Solicito Autorización Para Aplicación de Encuestas
Ejecución de Maestría.

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita, ha concluido la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Nacional de Tumbes, en su propósito de optar el Grado de Magister, teniendo la aprobación para la ejecución del proyecto de Tesis titulado "**Capacitación y rendimiento Laboral del Personal Administrativo De La Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, 2023**"; asimismo para realizar la ejecución es necesario contar con información pertinente del personal (Funcionarios, Profesionales, Técnicos y Auxiliares); Asimismo, se requiere aplicar encuestas de las variables en estudio: **Capacitación y Rendimiento Laboral**.

En tal sentido Señor Director, solicito la debida autorización, contar con la información descrita y así conseguir mi propósito académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,



Abg. Alemán Correa Leydy Mariuxy
Maestranda

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
ZARUMILLA

HOJA DE TRAMITE

Nº de registro 01484432

Fecha 08-05-2023

Folios 0001

Expediente 01263510

Remitente RESPONSABLE RESPONSABLE

Documento CARTA 000061GOB.REG.TUMBES-GRDS-DRE-UGELZ-TD

Asunto CARTA Nº 01-2023/ABG. LMAC - SOLICITO AUTORIZACION PARA
APLICACIÓN DE ENCUESTAS EJECUCION DE MAESTRIA

DEL REMITENTE				Firma
De	Pase a	Folios	Proveido	
DRE-UGELZ-TD	DRE-UGELZ-D		DERIVADO A LA OFICINA DE DIRECCION	



PERU

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación - Tumbes

Unidad de Gestión Educativa Local Zarumilla



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CARTA N° 024 -2023- GOB.REG.TUMBES-DRET-UGELZ-D.

Zarumilla, 11 de mayo del 2023.

A:
ABG. LEYDY MARIUXY ALEMÁN CORREA.
MAESTRANDA.

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE ENCUESTA.

REF. : CARTA N° 01-2023/ABG.LMAC.

De mi consideración:

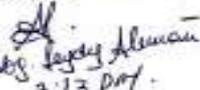
Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y a la vez informarle que en mérito al documento presentado, se autoriza la aplicación de encuestas en la Sede Institucional para la ejecución del proyecto de Tesis: "Capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla".

Sin otro particular, se le comunica a usted la presente para conocimiento y fines que estime conveniente.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL TUMBES
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - ZARUMILLA

Dr. José Luis Herrera Montero
DIRECTOR DE UGEL ZARUMILLA

11 MAY 2023
Recibido

Abs. Leydy Alemán
3.13 prof.

D.UGEL-ZARUMILLA
Ases.Direc. /GCAM

www.ugelzarumilla.edu.pe
Calle Tumbes N° 300
Zarumilla, Tumbes, Perú.
Celular - WhatsApp: 919636432
uzarumilla@directorio@gmail.com

Anexo 6: Evidencias



















