



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**EVALUACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS EN GESTIÓN
PÚBLICA E IMPACTO EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES
DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, AÑOS 2013 – 2015**

**PRESENTADA POR
JAIME PALACIOS OLIVOS**

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN

LIMA – PERÚ

2016



Reconocimiento - No comercial - Compartir igual

CC BY-NC-SA

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**EVALUACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS EN GESTIÓN
PÚBLICA E IMPACTO EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES
DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, AÑOS 2013 - 2015**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:
JAIME PALACIOS OLIVOS**

**ASESOR:
DRA. ROSALVINA CAMPOS PÉREZ**

LIMA, PERÚ

2016

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS EN GESTIÓN
PÚBLICA E IMPACTO EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES
DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, AÑOS 2013 - 2015

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dra. Rosalvina Campos Pérez

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Florentino Norberto Mayurí Molina

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

Dr. Luis Cárdenas Lucero

Dr. Miguel Ángel Giraldo Quispe

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

DEDICATORIA

A mis padres Laura y Víctor que en paz descansen.

AGRADECIMIENTOS:

Muy agradecido los docentes y a las autoridades académicas de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de San Martín de Porres por su apoyo para concluir con esta investigación y a todas las personas que contribuyeron a que se haga realidad.

Índice

1	CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1	DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.3	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.4	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.5	LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.6	VIABILIDAD DEL ESTUDIO.....	5
2	CAPÍTULO II: MARCO TEÒRICO.....	6
2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
2.2	BASES TEÓRICAS.....	10
2.3	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	24
2.4	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	42
3	CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....	44
3.1	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	45
3.3	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	47
3.4	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN.....	48
3.5	ASPECTOS ÉTICOS.....	49
4	CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	50
4.1	EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS EN GESTIÓN PÚBLICA PARA LOS FUNCIONARIOS DEL SECTOR JUSTICIA EN LA MEJORA DE SUS CAPACIDADES Y EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE ESTOS PROGRAMAS.....	50
4.2	EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS EN GESTIÓN PÚBLICA PARA LOS FUNCIONARIOS DEL SECTOR JUSTICIA EN LA MEJORAR SUS CAPACIDADES.....	50
4.3	EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS EN GESTIÓN PÚBLICA PARA LOS FUNCIONARIOS DEL SECTOR JUSTICIA EN LA MEJORA DEL DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE ESTOS PROGRAMAS.....	55
5	CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
5.1	DISCUSIÓN.....	68
5.2	CONCLUSIONES.....	71
5.3	RECOMENDACIONES.....	73
6	FUENTES DE REFERENCIA.....	74
6.1	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
6.2	REFERENCIAS HEMEROGRÁFICAS.....	75
6.3	REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.....	76
	ANEXOS.....	79

Índice de tablas

	Pág.
TABLA 1: ESCALA DE SATISFACCIÓN USADA CON SUS RESPECTIVAS CONVALIDACIONES	48
TABLA 2: REGISTRO DE NOTAS PROMEDIO DE LOS PARTICIPANTES DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE GESTIÓN PÚBLICA POR MÓDULO Y POR GRUPOS	52
TABLA 3: CONSOLIDADO DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA: EL CURSO Y LOS MATERIALES DE LECTURA	56
TABLA 4: CONSOLIDADO DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA: EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	59
TABLA 5: CONSOLIDADO DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA: LA ORGANIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS	62
TABLA 6: CONSOLIDADO DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA: LA COORDINACIÓN ACADÉMICA	65
TABLA 7: REGISTRO DE NOTAS DE LOS PARTICINATES DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS EN GESTIÓN PÚBLICA	83
TABLA 8: REGISTRO DE NOTAS DE LOS PARTICINATES DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS EN GESTIÓN PÚBLICA	84
TABLA 9: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN	85
TABLA 10: I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	86
TABLA 11: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	87
TABLA 12: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	88
TABLA 13: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	89
TABLA 14: TOTALES	90
TABLA 15: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN	91
TABLA 16: I. <i>SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA</i>	92
TABLA 17: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	93
TABLA 18: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	94
TABLA 19: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	95
TABLA 20: TOTALES	96
TABLA 21: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN	97
TABLA 22: I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	98
TABLA 23: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	99
TABLA 24: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	100
TABLA 25: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	101
TABLA 26: TOTALES	102
TABLA 27: CONSOLIDADO E EVALUACIÓN	103
TABLA 28: I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	104
TABLA 29: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	105
TABLA 30: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	106
TABLA 31: V. COORDINACIÓN ACADÉMICA	107
TABLA 32: TOTALES	108
TABLA 33: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN	109
TABLA 34: I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	110
TABLA 35: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	111
TABLA 36: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	112
TABLA 37: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	113
TABLA 38: TOTALES	114
TABLA 39: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN	115
TABLA 40: I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	116
TABLA 41: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	117
TABLA 42: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	117

TABLA 43: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	119
TABLA 44: TOTALES.....	120
TABLA 45 : CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN.....	121
TABLA 46: I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.....	122
TABLA 47: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	123
TABLA 48: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	124
TABLA 49: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	125
TABLA 50: TOTALES.....	126
TABLA 51: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN.....	127
TABLA 52: I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.....	128
TABLA 53: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	129
TABLA 54: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	130
TABLA 55: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA.....	131
TABLA 56: TOTALES.....	132
TABLA 57: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN.....	133
TABLA 58: I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.....	134
TABLA 59: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	135
TABLA 60: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	136
TABLA 61: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	137
TABLA 62: TOTALES.....	138
TABLA 63: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN.....	139
TABLA 64: I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.....	140
TABLA 65: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	141
TABLA 66: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	142
TABLA 67: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA.....	143
TABLA 68: TOTALES.....	144
TABLA 69:CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN	145
TABLA 70 I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.....	146
TABLA 71 II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	147
TABLA 72: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	148
TABLA 73: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA.....	149
TABLA 74: TOTALES.....	150
TABLA 75: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN.....	151
TABLA 76 I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.....	152
TABLA 77: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	153
TABLA 78: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	154
TABLA 79: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA.....	155
TABLA 80: TOTALES.....	156
TABLA 81: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN.....	158
TABLA 82: I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.....	158
TABLA 83: II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	159
TABLA 84: III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	160
TABLA 85: IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA.....	161
TABLA 86: TOTALES.....	162
TABLA 87: NOTAS POR GRUPOS.....	163
TABLA 88: PROMEDIO DE EVALUACIONES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS POR GRUPO	164

Índice de Figuras

FIGURA 1: INCREMENTO PORCENTUAL PROMEDIO POR GRUPO DE PARTICIPANTES EN SUS COMPETENCIAS COGNITIVAS.....	53
FIGURA 2: INCREMENTO PORCENTUAL PROMEDIO POR MÓDULO DE PARTICIPANTES EN SUS COMPETENCIAS COGNITIVAS.	54
FIGURA 3: VALOR PROMEDIO POR GRUPOS DE PARTICIPANTES EN SU EVALUACIÓN SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	57
FIGURA 4: VALOR PROMEDIO DE LOS PARTICIPANTES EN SU EVALUACIÓN SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA POR MÓDULOS DE LOS PROGRAMAS.	58
FIGURA 5: VALOR PROMEDIO DE LOS PARTICIPANTES EN SU EVALUACIÓN SOBRE EL DOCENTE Y SU METODOLOGÍA POR GRUPOS.	60
FIGURA 6: VALOR PROMEDIO DE LOS PARTICIPANTES EN SU EVALUACIÓN SOBRE EL DOCENTE Y SU METODOLOGÍA POR MÓDULOS DE LOS PROGRAMAS.....	61
FIGURA 7: VALOR PROMEDIO DE LOS PARTICIPANTES EN SU EVALUACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN POR MÓDULOS DE LOS PROGRAMAS.	63
FIGURA 8: VALOR PROMEDIO DE LOS PARTICIPANTES EN SU EVALUACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN POR GRUPOS DE LOS PROGRAMAS.....	64
FIGURA 9: VALOR PROMEDIO DE LOS PARTICIPANTES EN SU EVALUACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN ACADÉMICA POR GRUPOS DE LOS PROGRAMAS.	66
FIGURA 10: VALOR PROMEDIO DE LOS PARTICIPANTES EN SU EVALUACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN ACADÉMICA POR MÓDULOS DE LOS PROGRAMAS.	67
FIGURA 11: SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.....	86
FIGURA 12: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	87
FIGURA 13 SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	88
FIGURA 14: COORDINACIÓN ACADÉMICA.	89
FIGURA 15: TOTALES.	90
FIGURA 16: SOBRE EL CURSO Y EL MATERIAL DE LECTURA.	92
FIGURA 17: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	93
FIGURA 18: SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	94
FIGURA 19: COORDINACIÓN ACADÉMICA.....	96
FIGURA 20: TOTALES.	97
FIGURA 21: SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	98
FIGURA 22: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	99
FIGURA 23: SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	101
FIGURA 24: COORDINACIÓN ACADÉMICA.	102
FIGURA 25: TOTALES.	102
FIGURA 26: SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	104
FIGURA 27: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	105
FIGURA 28: SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	106
FIGURA 29: COORDINACIÓN ACADÉMICA.....	107
FIGURA 30: TOTALES.	108
FIGURA 31: SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	110
FIGURA 32: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	111
FIGURA 33: SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	112
FIGURA 34: COORDINACIÓN ACADÉMICA.	113
FIGURA 35: TOTALES.	114
FIGURA 36: SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.....	116
FIGURA 37: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	117
FIGURA 38: SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	118
FIGURA 39: COORDINACIÓN ACADÉMICA.	119
FIGURA 40: TOTALES.	120

FIGURA 41. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	122
FIGURA 42 SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	123
FIGURA 43. SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	124
FIGURA 44COORDINACIÓN ACADÉMICA.	125
FIGURA 45: TOTALES.	126
FIGURA 46: SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	128
FIGURA 47: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	129
FIGURA 48: SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	130
FIGURA 49: COORDINACIÓN ACADÉMICA.	131
FIGURA 50. TOTALES.	132
FIGURA 51: SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	134
FIGURA 52SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	135
FIGURA 53. SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	136
FIGURA 54. COORDINACIÓN ACADÉMICA.	137
FIGURA 55: TOTALES.	138
FIGURA 56: SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	140
FIGURA 57: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	141
FIGURA 58: . SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	142
FIGURA 59: COORDINACION ACADÉMICA.	143
FIGURA 60: TOTALES.	144
FIGURA 61. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	146
FIGURA 62: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	147
FIGURA 63. SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	148
FIGURA 64:COORDINACIÓN ACADÉMICA.	149
FIGURA 65: TOTALES.	150
FIGURA 66: SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	152
FIGURA 67: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	153
FIGURA 68: SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	155
FIGURA 69: COORDINACIÓN ACADÉMICA.	156
FIGURA 70: TOTALES.	157
FIGURA 71: SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA.	159
FIGURA 72: SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA.	160
FIGURA 73: SOBRE LA ORGANIZACIÓN.	161
FIGURA 74: COORDINACIÓN ACADÉMICA.	162
FIGURA 75: TOTALES.	163

RESUMEN

La presente tesis, buscó demostrar que la evaluación de los programas educativos en gestión pública e impacto en el desarrollo de capacidades de los funcionarios públicos permite mejorar sus capacidades y el desarrollo administrativo de estos. La metodología usada fue el registro de las competencias de los participantes del sector justicia, en los conceptos y prácticas sobre gestión al inicio de cada programa y una evaluación individual al final de cada módulo de estos programas educativos y en la evaluación de los aspectos académicos y administrativos se utilizó una encuesta de satisfacción. Los resultados mostraron un incremento promedio general de las competencias cognitivas de los funcionarios públicos del sector justicia en más del 31.80%, y en los aspectos académicos y administrativos, los participantes de todos los grupos expresaron que su evaluación era muy bueno y excelente para todas las dimensiones que incluían la satisfacción por los cursos y los materiales de lectura, los docentes y su metodología, la organización de los programas y la coordinación académica.

Palabra clave: Evaluación de Programas Académicos

ABSTRACT

This thesis seeks to demonstrate that the evaluation of educational programs in public management and impact on the capacity of public officials can improve their skills and administrative development of these. The methodology used was the record of the skills of the participants in the justice sector, the concepts and practices of management at the beginning of each program and a single at the end of each module of these educational programs, assessment and evaluation of the academic aspects and administrative satisfaction survey was used. The results showed an overall average increase in cognitive skills of civil servants in the justice sector by more than 31.80%, and academic and administrative aspects participants of all group expressed their assessment between very good and excellent for all dimensions They included satisfaction with the course and reading materials, teaching and methodology, organizing academic programs and coordination.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se considera la evaluación que deben realizar las instituciones académicas de los programas educativos que en forma continua ofrecen, para mantener la actualización de los conocimientos en la gestión pública de los funcionarios, debido a los cambios que se presentan en las demandas de los usuarios de los servicios públicos y en las leyes y reglamentos que se modifican con la modernización y reformas del estado en general.

El objetivo de las evaluaciones de los programas educativos del sector justicia fue, verificar si estos contribuyen a mejorar las competencias de los funcionarios y el desarrollo de los aspectos académicos y administrativos son los más adecuados y si fuera el caso, tomar las acciones correctivas necesarias, para lograr un razonable desarrollo de capacidades de los participantes en los diversos programas educativos en gestión pública que se realizan para los funcionarios del sector justicia.

La investigación se realizó durante los programas educativos realizados desde el 2013 al 2015, que mantuvo el mismo programa educativo de módulos, los mismos docentes y la misma programación, conducida por la división de innovación y desarrollo del Instituto de Investigación de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de San Martín de Porres.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, los diversos programas educativos de las distintas universidades del país realizan poca o ninguna evaluación de los diversos seminarios, diplomados, cursos de capacitación y otros programas educativos que efectúan, especialmente, en gestión pública para personal profesional del sector público en los distintos convenios con las diversas instituciones que contratan estos servicios. Por lo tanto, es necesario evaluar y medir integralmente, tanto el desarrollo académico como administrativo, y realizar las correcciones necesarias del proceso, para el logro adecuado de capacidades de los funcionarios públicos de los diferentes sectores.

En el caso del sector justicia las diferentes instituciones académicas no lo hacen por falta de compromiso, desarrollo profesional e institucional, a pesar que los procesos de acreditación lo exigen, y

en el caso de los programas educativos que ejecuta la universidad es un compromiso hacerlo.

Si esta situación prosiguiera, no permitiría que las instituciones académicas, tomaran las acciones correctivas necesarias, para lograr un razonable desarrollo de capacidades de los participantes en los diversos programas educativos en gestión pública que se realizan para los funcionarios del sector justicia.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar sus capacidades y el desarrollo administrativo de estos programas desarrollados en los años 2013 al 2015?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿En qué medida la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar sus capacidades?
2. ¿En qué medida la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios sector justicia permite

mejorar el desarrollo administrativo y organizativo de estos programas?

1.3 *Objetivos de la investigación*

1.3.1 Objetivo general

Evaluar los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia en la mejora de sus capacidades y en el desarrollo administrativo de estos programas desarrollados en los años 2013 al 2015.

1.3.2 Objetivo específicos

Evaluar los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia en la mejora de sus capacidades.

Evaluar los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia en la mejora del desarrollo administrativo de estos programas

1.4 *Justificación de la investigación*

Algunas de las organizaciones del Estado planifican e implementan el programa de capacitación para sus empleados sin identificar el propósito y los objetivos y sin saber cuáles son los conocimientos y habilidades que los empleados aprenderían al final del programa de

capacitación y si serán capaces de alcanzar metas de desempeño laboral. Por esta razón, la organización debe diseñar el programa de formación con metas y objetivos claros, teniendo en cuenta las necesidades particulares de los individuos y la organización. Este estudio se centra principalmente en el papel de la formación en la mejora del rendimiento de los empleados, a través de la evaluación del impacto logrado por los programas de capacitación en gestión pública. Como lo expone Elnaga & Imran (2013) la formación juega un papel vital en la construcción de competencias de los nuevos, así como los actuales empleados para realizar su trabajo de una manera eficaz.

También prepara a los empleados para mantener la posición futura en la organización, con capacidades completas y ayuda a superar las deficiencias en cualquier área relacionada con el trabajo. La formación se considera como ese tipo de inversión de la empresa que no sólo trae alto retorno de la inversión, sino también apoya para lograr una ventaja competitiva. Los empleados referidos como el recurso raro, no imitable y valioso de la empresa y el éxito o el fracaso de cualquier negocio se basan principalmente en el rendimiento de sus empleados. Así, las organizaciones que se dan cuenta del hecho están dispuestas a invertir en programas de capacitación para el desarrollo de sus empleados. Se considera que la formación eficaz es un factor clave para mejorar el rendimiento; Ya que puede mejorar el nivel de competencia de los empleados y las empresas.

Para el presente estudio se considera importante evaluar las diversas capacitaciones en gestión pública realizadas por los diferentes sectores, en especial el sector justicia, las cuales permitan desarrollar las capacidades de los funcionarios de este sector; además de lograr una evaluación administrativa de todo el programa, y las acciones correctivas, si fuera el caso por parte de la universidad.

1.5 Limitaciones de la investigación

No existen limitaciones, en vista que el investigador cuenta con la información necesaria y el apoyo de asesores especializados en el Postgrado

1.6 Viabilidad del estudio

El presente estudio es viable porque el graduando cuenta con la asesoría de la universidad y dispone del tiempo que la investigación requiere.

CAPÍTULO II: MARCO TEÒRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

La inversión que realizan las organizaciones estatales en la capacitación de sus trabajadores requiere de conocer si tiene algún efecto en la mejora de sus habilidades o si se obtiene algún impacto positivo para el mejoramiento de los servicios público que se frece, como lo expone Cheryl (2016) que la evaluación de los programas de capacitación es un proceso continuo y sistemático para medir el valor de la evaluación o el valor potencial de un programa de entrenamiento. Los resultados de esta evaluación son de utilidad para guiar la toma de decisiones en torno a diversos componentes de la formación misma que debe guiar las decisiones futuras, como las instrucciones para su diseño, los suministros de los temas y los resultados esperados y en conjunto para decidir su continuación, modificación o eliminación.

Nuestro país, como los países desarrollados está preocupado en conocer si los fondos públicos que se destinan para mejorar las

competencias de las personas para el trabajo están bien dirigidos. Así Andersson, Holzer., Lane; Rosenblum y Smith (2013), estudiando el impacto de la capacitación laboral con fondos federales, bajo la Ley de inversión de la Fuerza labora en los Estados Unidos para adultos y trabajadores desplazados en dos estados y con estimaciones no experimentales usando datos administrativos, encontraron impactos moderadamente positivos en el empleo, los ingresos y las características deseables de las empresas para adultos, pero no para los trabajadores desplazados. En este caso su principal contribución metodológica fue en evaluar el valor de la información del condicionamiento adicional proporcionado por el Longitudinal Employer Household Dynamics (LEHD) en la Oficina del Censo de los Estados Unidos en relación con los datos disponibles en los registros estatales del Seguro de Desempleo y cuyo valor es cero.

La evaluación de los programas de capacitación, desde la percepción de los participantes, es un método que permite conocer el impacto de estos programas educativos en aspectos académicos y administrativos. Como el caso reportado en la investigación realizada por Nassazi (2013) basado en tres estudios de caso de las mayores empresas de telecomunicaciones operando en Uganda, sobre los efectos que tiene el entrenamiento sobre las competencias de los trabajadores, encontraron que en opinión de los participantes en estas, la capacitación recibida tiene un efecto claro en mejorar el rendimiento y opinan que los resultados de las encuestas puede

resultar de gran utilidad a las instituciones y a los administradores de recursos humanos cuando establecen otros programas de entrenamiento y en las políticas de descentralización de recursos humanos.

Los cambios que se presentan en las demandas de los usuarios de los servicios públicos y en las leyes y reglamentos que se modifican con la modernización y reformas del Estado en general, determina que la capacitación sea una necesidad constante, como lo expone Hughes (2012) quien señala que se ha producido una transformación en la gestión de los sectores públicos de los países. El modelo tradicional de administración pública que predominó durante la mayor parte del siglo XX ha cambiado desde mediados de los años ochenta a una forma de gestión pública flexible y basada en el mercado. Esto no es simplemente una cuestión de reforma o un cambio menor en el estilo de gestión, sino un cambio en el papel del gobierno en la sociedad y la relación entre el gobierno y la ciudadanía. La administración pública tradicional se ha desacreditado teóricamente y prácticamente, y la adopción de nuevas formas de gestión pública significa el surgimiento de un nuevo paradigma en el sector público. Este nuevo paradigma plantea un desafío directo a varios de los que anteriormente se consideraban principios fundamentales de la administración pública tradicional. El primero de ellos es el de la burocracia, que los gobiernos deben organizarse según los principios jerárquicos y burocráticos que más claramente enuncian el análisis clásico de la

burocracia por parte del sociólogo alemán Max. Aunque adoptados por las empresas y otras instituciones, estos preceptos se llevaron a cabo con mucha más diligencia y por más tiempo en el sector público.

En segundo lugar, hubo una mejor manera de trabajar y los procedimientos se establecieron en manuales completos para que los administradores lo usen como guías. Los cambios en el sector público se han producido como respuesta a varios imperativos interrelacionados: en primer lugar, el ataque al sector público; En segundo lugar, cambios en la teoría económica; En tercer lugar, el impacto de los cambios en el sector privado, en particular la globalización como fuerza económica; Y, en cuarto lugar, los cambios tecnológicos. Durante el período del movimiento reformista, también han cambiado el énfasis. En el período anterior, hubo más preocupación por las reducciones en el papel del gobierno que después, pero los cuatro han tenido sus impactos. La administración y la gestión se argumentan aquí por tener diferencias conceptuales y agregarles la palabra 'público' a ellos debe reflejar estas diferencias.

La administración pública y la gestión pública son vistas como diferentes entre sí, en lugar de ser una parte de la otra. Deben ser considerados paradigmas competitivos. El enfoque aquí es utilizar el término "gestión pública" más o menos intercambiable con "nueva gestión pública". Hay dos razones para esto. En primer lugar, la nueva gestión pública ya no es "nueva", está bien establecida. En

segundo lugar, el cambio clave es el que se da entre la administración y la gestión en el sector público y esto se describe adecuadamente por el término "gestión pública". También es un término mejor para lo que realmente hacen los servidores públicos o los administradores públicos.

2.2 Bases teóricas

La capacitación mejora las competencias laborales como lo muestra la investigación realizada por Livingston, Verdun-Jones, Brink, Lussier y Nicholls (2010) quienes estudiaron la violencia en el lugar de trabajo, incluida la violencia perpetrada por el paciente en entornos sanitarios y concluyeron que la violencia es cada vez más reconocida como prevenible. La capacitación del personal ha sido identificada como un componente necesario de cualquier iniciativa dirigida a prevenir o reducir los incidentes de agresión y violencia en el lugar de trabajo.

Livingston et al. (2010) revisaron la literatura al respecto para evaluar la efectividad de los programas de capacitación del personal, diseñados para prevenir y manejar la violencia y la agresión en los hospitales psiquiátricos.

Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura sobre todos los artículos publicados en inglés entre el 1 de enero de 1990 y el 1 de abril de 2007 que evalúan un programa de capacitación en manejo de agresiones. Veintinueve estudios cumplieron los criterios de

inclusión para una revisión completa y se resumieron utilizando un enfoque descriptivo cualitativo. La capacitación en gestión de la agresión ha demostrado ser efectiva en algunas áreas, como la reducción del uso de restricciones y otros dispositivos de control coercitivo, pero sugiere que se requiere más investigación, metodológicamente rigurosa, para establecer firmemente si es eficaz para reducir la agresión y las lesiones del personal.

La capacitación es una actividad de aprender. Según Olmos (2015) esto implica la necesidad de crear procesos de aprendizaje, luego las empresas deberían manejar directamente los Programas de Capacitación y no depositar la responsabilidad de esta gestión en otras organizaciones. La educación formal presenta problemas para responder a los cambios que provocan las nuevas economías, luego las nuevas habilidades que deben adquirir el personal de las empresas para responder a esos requerimientos, deben ser entregadas por las empresas a través de efectivos programas de capacitación. Así mismo, señala que no se le asigna importancia a la evaluación por la gerencia, que no presenta interés para evaluar resultados por las razones siguientes: no existe un responsable, no se sabe qué hacer o cómo hacerlo, no hay tiempo para hacerlo (no se prioriza) y se presuponen los resultados. Por lo que es imprescindible que las organizaciones evalúen el impacto de la capacitación y obtengan la información para la valoración y capacitación futura.

En opinión de Leslie Rae citada por Chapman (2013) hay muchas maneras diferentes para valorar y evaluar la formación y el aprendizaje. Considerando que la evaluación es también para el estudiante, no es solo para el entrenador u organización. La retroalimentación y los resultados de las pruebas ayudan al alumno para saber dónde está, y esto afecta directamente la confianza del alumno y su determinación de continuar con el desarrollo, en algunos casos para completar con su futuro desarrollo personal.

Para mejorar la formación y el aprendizaje se debe considerar que tiene un alto significado y propósito en la vida de las personas, por lo que es una cuestión fundamental, además de centrarse únicamente en las habilidades y cursos de desarrollo y formación relacionados con el trabajo.

El aprendizaje y la formación permiten un cambio positivo y mejora de las personas y los empleadores, especialmente cuando el trabajo de la gente está alineado con la vida de las personas, en sus fortalezas, potencialidades personales, metas y sueños de trabajo fuera y dentro de la organización.

La evaluación de los programas de formación puede solo ser efectiva si la formación en sí es eficaz y adecuada. Hacer mal las pruebas de evaluación, lleva a un camino equivocado que le proporcionará datos inútiles, y podría ser incluso más inútil para los estudiantes.

Se debe considerar los estilos de aprendizaje de las personas, cuando se evalúa el desarrollo personal. Los estilos de aprendizaje son esencialmente una perspectiva de trabajo preferida de las personas, por las diferencias en etilos de pensar y comunicarse. Las pruebas escritas no permiten a todo tipo de personas demostrar su competencia.

La evaluación de la retención del conocimiento solo es una forma muy limitada de la evaluación. No va a indicar qué tan bien la gente va a aplicar su aprendizaje y desarrollo en la práctica.

Las evaluaciones respecto de los programas educativos que recibe el personal tanto de las empresas públicas como privadas, son una de las preocupaciones constante para medir el retorno de sus gastos y su eficacia. En las evaluaciones sobre el impacto del programa de Ayuda al Ajuste al Comercio (TAA) que es el eje de los esfuerzos federales para que los trabajadores manufactureros de América se recuperan de las separaciones de empleos como consecuencia de la competencia extranjera realizado por Schochet, D'Amico, Berk, Dolfin y Woz (2012) donde el objetivo del programa es ayudar a los trabajadores afectados por el comercio a obtener empleo con un salario adecuado mediante la capacitación, el apoyo temporal a los servicios e ingresos. Históricamente, el TAA también ha desempeñado un papel compensatorio, ayudando a los trabajadores con la disminución de las barreras comerciales. A raíz de las enmiendas al programa TAA, promulgadas como la Ley de Comercio

al 2002, la Administración del Empleo y la Formación del Departamento de Trabajo (ETA) financió una Evaluación del Programa TAA, diseñada para documentar la implementación del programa y evaluar la capacidad del programa para lograr su objetivo de ayudar a los participantes a encontrar un reemplazo

Este informe es uno de una serie producida como parte de la evaluación, se centra en este último objetivo, describiendo los resultados de un análisis de impacto, utilizando una comparación estadísticamente de grupo y una encuesta de seguimiento de cuatro años. El informe aborda cuatro cuestiones centrales de investigación:

a) ¿Qué tan eficaz fue el programa del TAA de 2002 para mejorar el acceso al reemplazo servicios de educación y formación y ayudar a los participantes a obtener credenciales educativas?

b) ¿Cuál fue la eficacia del programa TAA 2002 para impulsar el ingreso a empleo y en mejorar su acceso a puestos de trabajo que ofrecen mejores salarios y beneficios adicionales?

En particular, ¿el TAA aumenta el empleo y los ingresos de los participantes en el cuarto año después de la pérdida de empleo (el último año del período de observación y los resultados de la evaluación)?

c) ¿Qué tan efectivo fue el programa del TAA 2002 para promover el acceso a la cobertura de la atención médica y en la reducción de la recepción de otras formas de asistencia gubernamental?

d) ¿Cómo difieren los impactos del programa TAA 2002 entre los participantes con diferentes áreas demográficas y área local y entre aquellos que acceden a diferentes tipos de los servicios TAA?

El análisis de impacto se realizó utilizando muestras de 26 estados seleccionados al azar, participantes del TAA y el grupo de comparación con trabajadores del sector manufacturero y de las mismas zonas locales. Ambos grupos eran asegurados por el Seguro de Desempleo (IU) que estaban separados de sus puestos de trabajo durante el mismo período en 2005 y 2006. El ajuste se realizó inicialmente de los datos demográficos en los archivos de reclamaciones de la IU y sobre los datos posteriormente refinados, utilizando la información de línea de base detallada de encuestas telefónicas. Mientras que la muestra comparativa de TAA y su grupo de comparación fueron estadísticamente similares en una amplia gama de medidas de base observables, las diferencias no observables podrían permanecer entre los dos grupos que pueden tener los impactos estimados.

Los principales hallazgos de impacto descritos en el informe utilizaron una muestra de grupo de comparación para los participantes del TAA, con resultados claves medidos a través de una encuesta de seguimiento. Sin embargo, para probar la solidez de las conclusiones del estudio, las muestras alternativas y el modelo se utilizaron especificaciones y se extrajeron datos de fuentes alternativas. En particular, como parte los análisis de

sensibilidad, estimaron los impactos usando muestras pareadas de Registros administrativos de salarios de la UI.

Las principales conclusiones relativas a las estimaciones de impacto para el AAC de 2002 se resumen de la siguiente manera:

El Programa de Ayuda para el Ajuste al Comercio (en inglés TAA) llevó a una mayor recepción de servicios de reemplazo. De acuerdo con los datos de la encuesta, más del 94 por ciento de los participantes del TAA recibieron al menos un servicio de reemplazo, mientras que el 77 por ciento de los miembros del grupo de comparación informaron que lo hicieron. Además, TAA permitió el acceso a los servicios de reemplazo de todos los tipos, incluidos los destinados a los trabajadores que encuentran puestos de trabajo de inmediato, por ejemplo, búsquedas con asistencia de currículum y los que se centran en la planificación de la carrera a más largo plazo.

En la mayoría de los casos, el sistema One-Stop, del Centro de Carrera fue la fuente principal utilizadas por los participantes para acceder a estos servicios, pero los participantes del AT eran comparativamente, mucho más para informar que encontraron los servicios útiles. El TAA también aumentó los servicios asistidos a los participantes por el personal a través de la Ley de Inversión en la Fuerza Laboral (WIA).

La participación en el TAA se asoció con grandes aumentos en la recepción de la educación y la formación y el logro de credenciales

educativas. Casi el 66 por ciento de los participantes del TAA recibieron capacitación, en comparación con el 27% de los pares. Un participante promedio del TAA gastó alrededor de 8 veces más semanas en educación y el miembro promedio del grupo de comparación (49 semanas, en comparación con 6 semanas).

Los impactos en la participación de los programas de educación y capacitación fueron mayores durante los dos primeros años del período de seguimiento, pero persistió en el tercer y cuarto año. Además, TAA aumentó el nivel educativo de los participantes en el programa, así que el 51 por ciento había recibido credenciales educativas o grados al final del período de seguimiento, mientras que sólo el 21 por ciento de los grupos de comparaciones, un impacto de 30 puntos porcentuales.

Los impactos del TAA en la participación en cualquier actividad productiva fueron pequeños. A un alto grado, los participantes del TAA participan en la capacitación en el período inmediatamente posterior a la de buscar y obtener empleo. Por lo tanto, los impactos en el empleo o en la formación; es decir, trabajar en cualquier actividad productiva- no fueron estadísticamente significativos, excepto en el primer año, cuando los efectos fueron negativos y estadísticamente significativos pero pequeños.

Los principales resultados del estudio de impacto utilizaron la muestra comparativa de los solicitantes de IU y mostró que, en el último año del período de seguimiento, los participantes del TAA fueron menos

que el grupo de comparación, pero se trabajó sobre el mismo número de semanas. En general, aunque la participación del TAA aumentó sustancialmente la recepción de los servicios de educación y formación, estos impactos no se habían traducido todavía en ganancias en el período de cuatro años siguiente a la pérdida de empleo.

Según la PUBLIC SERVICE COMMISSION. South Africa (2014), el servicio público requiere de empleados competentes para prestar un servicio eficaz y eficiente. Los departamentos gubernamentales se enfrentan al reto asegurarse de que emplean a personas con las habilidades y los conocimientos para cumplir con los estándares esperados. Para ello, es necesario un marco para la evaluación de competencias para el servicio de gestión superior (SGS). El objetivo del marco de trabajo es asegurar las competencias de gestión y los vacíos evaluados y determinados en el momento de la contratación y a lo largo de toda la carrera de un alto directivo en el servicio público.

Según el marco, las competencias y las deficiencias identificadas a través de las evaluaciones de competencias deben servir de base necesariamente tanto para el programa de capacitación y desarrollo, como para abordar los problemas personales. En el servicio público, la Academia de Liderazgo y Gestión de la Administración Pública (por sus en inglés PALAMA) siempre ha estado a la vanguardia de los esfuerzos por abordar constantemente las carencias de

habilidades, particularmente a nivel de SMS. Muchos altos directivos han asistido a PALAMA. Sin embargo, los desafíos de la prestación de servicios continúan perjudicando al servicio público. A la luz de esto, el CPS consideró importante realizar un estudio sobre la capacitación brindada por PALAMA para mejorar las habilidades y competencias de los directivos en el servicio público.

El estudio evaluó si había alguna mejora visible después de la formación e identificó necesidades adicionales de capacitación, según lo señalado por los encuestados. El PSC consideran que si la capacitación de PALAMA es eficaz para mejorar las habilidades de los empleados, especialmente de los altos directivos, un cambio positivo en la prestación de servicios y la aplicación de los programas y las políticas gubernamentales deberían ser visibles y debería disminuir las acciones de protesta y quejas que muestran la insatisfacción de los ciudadanos. Los estudios han revelado que los miembros capacitados de SMS son de la opinión que su funcionamiento ha mejorado sus competencias después de haber asistido a programas específicos de capacitación, identificando las necesidades de formación que necesitaban en Gestión de Recursos Humanos (HRM), Planificación Estratégica y Gestión de la Administración.

Las evaluaciones de los programas educativos al personal tiene una vital importancia en las decisiones empresariales como lo exponen en su estudio Card, Kluge y Weber (2009) cuya meta de análisis

apunta a una serie de lecciones importantes en la generación más reciente de las evaluaciones de los programas activos del mercado de trabajo. Una conclusión es que las evaluaciones a largo plazo tienden a ser más favorable que las evaluaciones a corto plazo. De hecho, encontraron que muchos programas que exponen impactos insignificantes o incluso negativos después de sólo un año, pero tienen un impacto significativamente positivo en estimaciones después de 2 o 3 años. Así mismo, los programas de capacitación en el aula y en el trabajo parecen particularmente propensas a generar estimaciones de impacto a medio plazo, más favorables que a corto plazo.

La segunda lección que aprendimos, es que la fuente de datos utilizada para medir el impacto del programa es importante. Las evaluaciones incluyendo los experimentos aleatorios que miden los resultados en función del tiempo, parecen mostrar resultados más positivos a corto plazo que las evaluaciones basadas en empleo o ingresos.

Una tercera conclusión es que los programas de empleo subvencionados del sector para los jóvenes son generalmente menos exitosos que otros tipos de PAMT. Estas conclusiones refuerzan los hallazgos de estudios anteriores disponibles en la literatura, incluyendo los de Heckman, Lalonde y Smith (1999), Kluve y Schmidt (2002), y Kluve (2007).

Una cuarta conclusión es que las PAMT actuales de los programas no parecen tener efectos diferentes en los hombres frente a las mujeres.

Finalmente, el control del tipo de programa y la composición del grupo de participantes, encontraron solo pequeñas y estadísticamente diferencias insignificantes en la distribución de programas positivos, negativos e insignificantes estimaciones de evaluaciones experimentales y no experimentales. Esto es alentador, y sugiere que los diseños de investigación utilizados en las evaluaciones no experimentales son significativamente sesgados en relación con el punto de referencia de un diseño experimental.

La literatura también señala una serie de limitaciones. Pocos estudios incluyen suficiente información para realizar incluso un análisis de costo-beneficio bruto, aunque hay importantes ejemplos en contrario. Por ejemplo, los costos del programa generalmente son desconocidos o no son reportados. Además, el diseño metodológico a menudo impide hacer una evaluación directa del programa, sobre los efectos de los resultados "relevantes para el bienestar" como los ingresos, el empleo u horas de trabajo. Esperamos que los estudios futuros se enfoque más directamente, permitiendo a los responsables de la formulación de políticas evaluar los retornos a las inversiones en políticas alternativas de mercado laboral activo.

Ngure & Njiru (2013) sostienen que la evaluación es una forma de conocer si un programa de capacitación en particular ha tenido el efecto deseado. Dado que la Formación y Desarrollo de Empleados es una práctica generalizada de gestión de recursos humanos, que se ocupa del enfoque sistemático para el desarrollo de individuos y equipos con el objetivo de mejorar la eficacia de las organizaciones e instituciones, con este objeto se evaluó la eficacia del curso de gestión superior en la escuela de gobierno de Kenya, al personal de gestión de nivel medio, según lo percibido por los participantes de este programa de capacitación, a fin de conocer sus reacciones al programa respecto a la eficacia en la preparación de sus funciones para los niveles de la alta dirección, reacción que mide el interés, motivación y niveles de atención.

El hallazgo clave fue que la percepción de los participantes sobre la relevancia y la aplicación del curso de administración superior varían significativamente y se correlacionan negativamente con la edad, el grupo de empleo, años de servicio y años de permanencia en su actual equipo de trabajo. En este caso, la principal contribución de esta investigación fue la mejora de la eficacia de la gestión de los programas de capacitación, así como informar tanto la política como la práctica del sector público.

Prashanth, Marchal, Kegels, y Criel (2014) señalan que los programas de capacitación para el fomento de la capacidad del personal en los sistemas de salud constituyen una importante

intervención de la gestión de los recursos humanos (GRH), especialmente, cuando los resultados son negativos y están vinculados a una mala gestión de los servicios de salud. Sin embargo, los estudios de GRH en salud y en otros sectores han demostrado que la capacitación no genera, automáticamente, un cambio organizativo positivo. Los esfuerzos para comprender las condiciones en las que el fomento de la capacidad de los empleados tiene como resultado un cambio organizativo positivo están limitados por dificultades metodológicas, descripciones insuficientes del contexto bajo el cual las intervenciones operan y falta de comprobación si los cambios observados son atribuibles a los programas de intervención.

Es necesaria la construcción de una teoría basada en un conocimiento profundo del contexto local e integración de conocimientos teóricos relevante. Esto es útil para entender cómo, para quién y bajo qué condiciones funciona la intervención. La teoría refinada del programa resultante aclara los enlaces causales en la intervención, haciéndola susceptible para la evaluación.

Aunque el diseño y la prestación de las intervenciones de GRH pueden ser estandarizados, los contextos institucionales (hospital o distrito) y contextos sociopolíticos varían de una institución a otra y a través de los distritos. Los mecanismos adecuados, a través de los cuales un programa de fortalecimiento de la capacidad en salud pueden traer consigo el cambio organizacional están en el individuo

(autoeficacia y compromiso organizacional), equipos de trabajo (características del lugar de trabajo), organización o distrito (características organizativas de los servicios de salud a nivel de distrito y la naturaleza de las relaciones de presentación de informes a niveles superiores e inferiores), y la interacción con otras organizaciones sanitarias (sistemas locales de salud).

La intervención Tumkur ha brindado una oportunidad para mejorar la comprensión de estos mecanismos adecuados y sus interacciones con el contexto para producir un resultado deseable. La refinada teoría del programa puede utilizarse para investigar más a fondo cómo funcionaba la intervención de creación de capacidad, para quién trabajaba y por qué.

2.3 *Definiciones conceptuales*

2.3.1 Programas de capacitación

Programas de capacitación son aquellos cuyo objetivo principal de cada sesión de formación es agregar valor al rendimiento de los empleados, por lo tanto, todo tipo de empresas diseñan programas de formación y desarrollo de sus empleados como una actividad continua como lo exponen Elnaga & Imran (2013); así mismo, indican que el propósito de la formación es lo que los empleados lograrían después de experimentar el programa de formación.

Los programas de capacitación apoyan para llenar la brecha entre qué rendimiento es necesario y qué rendimiento está sucediendo, es decir, la brecha entre el rendimiento deseado y el rendimiento real de los empleados. La necesidad de formación se refiere a cualquier déficit en el rendimiento, que puede ser relevado por la formación adecuada. Existen diferentes métodos para superar las deficiencias en el desempeño de los empleados en el trabajo, y el entrenamiento es uno de ellos. En particular, la capacitación desarrolla habilidades, competencia y capacidad y en última instancia mejora el desempeño de los empleados y la productividad organizacional. Así mismo, los programas de capacitación son el estimulante que los trabajadores necesitan para mejorar su desempeño y sus capacidades, lo que aumenta la productividad organizacional.

Por lo tanto, la formación debe diseñarse sobre la base de necesidades y objetivos específicos de la empresa. El entrenamiento efectivo es la intervención pensativa diseñada para alcanzar el aprendizaje necesario para mejorar el desempeño de los empleados. La investigación realizada, afirmó la proposición de que la formación tiene un impacto positivo en el desempeño de los empleados Elnaga & Imran (2013).

2.3.2 Evaluación de los Programas de capacitación

La evaluación referido al impacto de los programas de capacitación mide la diferencia entre lo que pasó habiendo implementado

el programa y lo que hubiera pasado sin él. Responde a la pregunta, “¿Cuánto del cambio observado en la población meta (si lo hubo), ocurrió debido al programa o la intervención?” ONU (2012).

Para este nivel de evaluación se necesitan diseños de investigación rigurosos, ya que el tipo de evaluación es más compleja e intensiva porque incorpora métodos como la selección aleatoria, grupos de control y de comparación. Estos sirven para establecer vínculos causales, o relaciones entre las actividades que se llevan a cabo y los resultados deseados. Permiten identificar y aislar todo factor externo que pueda influir en el resultado deseado ONU (2012).

La evaluación de los programas de capacitación mide el nivel de la motivación de los participantes para aprender nuevos conceptos y depende de dos factores claves como lo señala Bodimer (2016) la calidad y la variedad de estos programas de capacitación. Las razones para ofrecer capacitación a los empleados son muchas, desde la capacitación operativa de nuevos empleados hasta la introducción de un nuevo concepto a un grupo de trabajo para la instalación de un nuevo sistema. Cualquiera que sea la razón para conducir una sesión de entrenamiento de los empleados, es crítico desarrollar la capacitación dentro del marco de un programa comprensivo, continuo y consistente. Este programa de capacitación de empleados de calidad es esencial para mantener a su personal motivado sobre el aprendizaje de nuevos conceptos y, en última instancia, mantener su departamento rentable.

Los componentes esenciales de los programas de capacitación para empleados incluyen un programa formal de capacitación de nuevos empleados con una visión general de las expectativas de trabajo y habilidades de desempeño necesarias para desempeñar funciones en sus puestos. Un nuevo programa de entrenamiento por ejemplo, de registros auditados, proporciona una comprensión fundamental de la posición y cómo la posición encaja dentro de la estructura organizativa Bodimer (2016).

La evaluación de los programas de capacitación también depende de la calidad de los empleados y el desarrollo que pueden lograr, a través de estos programas, que son factores importantes para determinar la rentabilidad a largo plazo de una pequeña o gran empresa como lo indica en sus conclusiones Liraz (2014). Así mismo, si contrata y mantiene buenos empleados, es una buena política invertir en el desarrollo de sus habilidades, para que puedan aumentar su productividad. La capacitación a menudo se considera solo para nuevos empleados. Esto es un error, porque la capacitación continua para los empleados actuales les ayuda a adaptarse a los requisitos de trabajo que cambian rápidamente. Las razones para establecer un proceso de capacitación es enfatizar el crecimiento y desarrollo del personal que incluyen:

- Crear un grupo de reemplazos fácilmente disponibles y adecuados para el personal que puede salir o moverse hacia arriba en la organización.

- Mejorar la capacidad de la empresa para adoptar y utilizar los avances tecnológicos debido a un personal suficientemente bien informado.
- Constituir un equipo más eficiente, eficaz y altamente motivado, que mejora la posición competitiva de la empresa y mejora la moral de los empleados.
- Asegurar recursos humanos adecuados para la expansión en nuevos programas.

La investigación ha demostrado beneficios específicos que una pequeña o gran empresa recibe de la capacitación y el desarrollo de sus trabajadores, que incluye:

- Productividad incrementada.
- Reducción de la rotación de empleados.
- Mayor eficiencia que resulta en utilidades por ahorros.
- Disminución de la necesidad de supervisión.

Así mismo, los empleados suelen desarrollar un mayor sentido de autoestima, dignidad y bienestar a medida que se vuelven más valiosos para la empresa y para la sociedad. En general, recibirán una mayor proporción de las ganancias materiales que resultan de su mayor productividad. Estos factores les dan una sensación de satisfacción a través del logro de objetivos personales y de la empresa.

2.3.3 Mejora académica y administrativa

Boeren y Holford (2016) afirman que los programas de aprendizaje citando a Fisher y Yoshida (2005) se han presentado como una forma eficaz de gestión de conflictos a través de la adopción del personal por estudios de maestría, modelos mentales, aprendizaje en equipo, pensamiento sistémico y visión compartida, Pero esto depende en gran medida de la transferibilidad del concepto entre culturas. En este estudio se investiga la transferibilidad del concepto de programas de aprendizaje en contextos británicos, alemanes y sudafricanos con una muestra de empleados) universitarios de administración de recursos humanos. Específicamente, se investiga la importancia comparativa de las disciplinas de la organización de aprendizaje de Senge, en la generación de resultados de trabajo efectivos entre los empleados de recursos humanos en tres contextos nacionales y culturales diferentes.

Se estimó que la importancia de las disciplinas de aprendizaje en diferentes países puede estar influenciada por las diferencias culturales predominantes. El estudio interroga la noción de que el modelo proporciona una herramienta globalmente relevante para aplicaciones generales en resultados de trabajo efectivos. Se realizó una encuesta utilizando profesionales de recursos humanos empleados por tres universidades separadas en tres países (Reino Unido, Sudáfrica y Alemania). Se construyeron instrumentos de medida específicos para operacionalizar el modelo de Senge. Los resultados sugieren que las influencias de la cultura nacional en

énfasis ponen en aspectos específicos de las cinco disciplinas en resultados de trabajo efectivos.

Hunter-Johnson y Closson (2012) sostienen que muchas organizaciones, ya sean privadas o públicas, invierten mucho en capacitación y desarrollo. Dicha inversión en formación y desarrollo no garantiza que la organización sea percibida como una organización de mejora académica y administrativa. Este estudio examinó las percepciones de los educadores de adultos (facilitadores de formación) sobre la organización que promueven las prácticas y la cultura de aprendizaje. El marco teórico que guía este estudio se basa en el marco de organización de aprendizaje de Watkins y Marsick (1993). Un total de 29 educadores de adultos recibieron el Cuestionario de la Organización de Dimensiones de Aprendizaje. Los resultados y los datos revelaron que de los 21 ítems del cuestionario, 16 (76,2%) medios eran inferiores a tres y la media más alta fue 3,41, lo que sugiere que los educadores de adultos dentro de esta academia no perciben a la organización como una que promueve prácticas de aprendizaje y cultura de aprendizaje, básico para el logro de mejoras administrativas y académicas en las organizaciones. Además, en relación con el rango, años de servicios y género, no hubo diferencias significativas en sus percepciones.

Los Planes de Mejoramiento Institucional propenden al mejoramiento permanente de aspectos de dicha gestión, los cuales tienen un

impacto en los logros de aprendizaje académico que es necesario medir y comprobar como lo recomienda la EUROPEAN COMMISSION (2014), que se señala que hay varias razones por las cuales los indicadores de rendimiento no son apropiados para medir la capacidad de los empleados:

La primera razón es que mientras que el rendimiento puede ser un buen indicador de la capacidad adecuada o buena, no ayuda a comprender qué aspecto de la capacidad es, particularmente, bueno por los que se tiende a difuminarse. El personal dentro de una organización en particular, por ejemplo, puede tener niveles adecuados de habilidades y sin embargo, la organización puede estar fallando en su rendimiento. El análisis de los niveles decrecientes de rendimiento, sin embargo, no puede revelar mucho sobre las deficiencias de la capacidad del personal, ya que puede ser que esta brecha no está en el nivel de habilidad, sino a un nivel más alto de manejo.

Por otra parte, los indicadores de resultados no revelan qué aspecto de la capacidad es responsable para un rendimiento mejor o no. Los indicadores de rendimiento deficientes nos dicen poco sobre los orígenes o causas de estos resultados. Los proyectos de mejora de la capacidad no pueden tener éxito en la generación de mejores indicadores de rendimiento o resultados más satisfactorios, pero sin la adecuada desagregación de la capacidad y la búsqueda de indicadores y puntos de referencia para medir la mejora de la

capacidad a través de sus diferentes dimensiones analíticas, es difícil evaluar qué aspectos del proceso están fallando, donde se requiere apoyo adicional, y si los proyectos de mejora de la capacidad son realistas o incluso factible. El débil desempeño se puede atribuir a la falta de personal calificado, a la definición poco clara de las funciones y responsabilidades dentro de una organización, a la falta de apoyo financiero adecuado, a la debilidad de la reglamentación marco, o a una combinación de todos estos factores. La comprensión analítica de estas diferentes dimensiones y diseño de medidas para evaluar el progreso en cada nivel es importante para el diseño de mejores y más eficaces proyectos de mejora de la capacidad.

La segunda razón, al igual que en muchos otros programas de desarrollo, los programas de mejora de la capacidad, puede tener sólo un éxito parcial. Sin embargo, el éxito parcial es difícil de reconocer si los criterios para la evaluación de estos programas se basan únicamente en los resultados de rendimiento. Por lo tanto, la medición del "proceso" de aumento de la capacidad con los puntos de referencia y en desarrollo, es crítico para permitir que el analista pueda reconocer los resultados parciales e incompletos. La frustración frecuente con muchos programas de mejora de capacidades, es en gran parte la falta de reconocimiento del éxito parcial.

Enfrentado a lo que se percibía como "fracaso total", muchos proyectos intentaron comenzar desde cero cada vez que se introduce un nuevo proyecto. La identificación de éxitos parciales se presta no solo a un juicio más equilibrado, sino también a la adopción más gradual, poco a poco, y las estrategias de desarrollo realistas que toman como punto de partida que existe la capacidad local. Esto último ha sido identificado por el PNUD como un elemento crítico en el nuevo "paradigma" de la capacidad de desarrollo.

La tercera razón, una institución u organización pueden mejorar sus indicadores de rendimiento, pero nada garantiza que este nivel de rendimiento puede ser sostenido en el tiempo. A diferencia de los indicadores de rendimiento, los indicadores de capacidad y mejora de la capacidad, proporcionan información acerca de la sostenibilidad mediante la revelación de información sobre el grado de institucionalización o adopción de las reformas introducidas para mejorar la capacidad.

Los proyectos de asistencia técnica pueden tener un impacto positivo en los resultados del rendimiento inicial, pero tan pronto como la financiación de estos proyectos extremos o expertos extranjeros salen del país, los indicadores de rendimiento se deterioran. Diferente a los indicadores de desempeño, los indicadores de aumento de la capacidad nos dice algo sobre la

extensión de la "apropiación nacional", un elemento crítico para la sostenibilidad de cualquier proyecto de mejora de la capacidad.

Finalmente, la relación entre el aumento de la capacidad y el rendimiento, de ninguna manera es directa y lineal. El rendimiento de los gobiernos, las empresas u organizaciones de la sociedad civil se ve afectado por una multiplicidad de factores, más allá de la mejora de la capacidad de los empleados. Una severa crisis económica, por ejemplo, puede tener un impacto sustancial en el crecimiento de los índices de pobreza, independientemente de la capacidad de los funcionarios públicos para diseñar e implementar una mejor estrategia para la reducción de la pobreza .

El rápido crecimiento económico, por el contrario, puede tener un mayor impacto en la reducción las tasas de pobreza que la mejora de la capacidad a largo plazo del gobierno para hacer frente a la macro estabilidad económica. Del mismo modo, las bajas tasas de VIH no pueden revelar con precisión la capacidad del gobierno de responder, si el problema surge en una etapa posterior. Por último, una empresa puede ser exitosa en una economía cerrada protegido de la competencia, independientemente de su capacidad de producir productos de calidad.

El aprendizaje organizacional, según Popova-Nowak y Cseh (2015) que se orienta a la mejora administrativa se define ampliamente como un proceso de aprendizaje dentro de las organizaciones que implica la interacción de los niveles de análisis individual y colectivo

(grupo, organización e inter-organizaciones) y conduce a alcanzar las metas de las organizaciones. El objetivo de la investigación es explorar una ruta en gran parte inexplorada de mirar el aprendizaje organizacional, a través de los lentes de varios paradigmas de investigación para desarrollar un marco de meta-paradigma de esta construcción. El marco de la meta-paradigma, explica la complejidad del aprendizaje organizacional, así como las conexiones entre sus niveles de análisis que no han sido explicadas en la literatura. El marco meta-paradigma del aprendizaje organizacional incluye su definición, la organización, su ontología y epistemología, así como sus implicaciones para la investigación y la práctica del desarrollo de los recursos humanos.

La mejora académica y administrativa se observa en los resultados como lo exponen Bedford y Mazerolle, (2014) quienes involucran la teoría del aprendizaje organizacional para analizar cómo los ensayos aleatorios controlados implementados por la policía, pueden desempeñar un papel poderoso en la mejora administrativa y el cambio organizacional. Aunque reconocemos que una amplia variedad de métodos de evaluación de las ciencias sociales contribuyen al cambio organizativo, nos centramos específicamente en el estudio sobre los ensayos aleatorios controlados, ya sea como pruebas de teoría o como evaluaciones del impacto de innovaciones, políticas, programas, estrategias o tácticas organizacionales.

El estudio sugiere que una mejor comprensión de los beneficios colaterales de la experimentación en campo en la policía puede ayudar a avanzar en la agenda basada en la evidencia policial. Los procesos de experimentación de campo, pueden aumentar la flexibilidad organizativa y catalizar procesos de aprendizaje organizacional transformador. Estos cambios tienen el potencial de impactar en toda la organización, más allá de las experiencias directas de realizar un ensayo aleatorio controlado.

Joo (2012) al examinar la influencia de la calidad del intercambio en papel del miembro líder en el rendimiento en el trabajo y el efecto moderador de la cultura de la programación de aprendizaje de un conglomerado de Corea. Los resultados indican que la calidad por el intercambio en el papel del miembro líder, tuvo un impacto significativo en el rendimiento laboral de los empleados según la clasificación de sus supervisores. Además, aunque no se encontró ninguna relación directa que sea significativa, el efecto moderador de las dos dimensiones del aprendizaje en la cultura de la organización sobre la relación entre calidad y el rendimiento en el trabajo fueron significativos. Con respecto a las variables demográficas, los empleados varones recibieron calificaciones más altas en sus evaluaciones de desempeño de trabajo según la evaluación de sus supervisores.

O'Toole y Talbot (2011) quienes para comprender el aprendizaje social y organizativo en el caso de una organización militar,

recolectaron datos, a través de una serie de grupos de enfoque con más de 150 miembros militares en el ejército australiano. El análisis reveló que las oportunidades de aprendizaje percibidas fueron formadas, habilitadas y limitadas por una variedad de imperativos sociales, culturales, estructurales y relacionadas con el proceso. Esto se manifiesta a través de dos sistemas de aprendizaje: (1) un sistema de aprendizaje formal gestionado directamente por la organización y (2) un sistema informal que se fomenta a través de redes sociales fuertes y conducidas por la cultura de la organización. A partir de esta investigación, postulamos una teoría social del aprendizaje, que abarca el intercambio de conocimientos y experiencia a través de la interacción social, con el argumento de que el enfoque de los sistemas de aprendizaje adoptado en este caso son métodos útiles y prácticos de la evaluación de los mecanismos de aprendizaje organizacional en una organización militar.

Thompson y Willmott (2015) sostienen que en la estructuración de las prácticas sociales, incluyendo los de la organización y gestión, se argumenta la centralidad de los afectos que en las prácticas sociales están supeditados a la inmanente carga afectiva a la participación de los actores, sin embargo, las relaciones sociales son indeterminadas. Para entender esta participación generativa, elegiremos un marco teórico orientado críticamente y temporalmente sensible, basado en una ontología y basada en el efecto de la práctica. Se demuestra la pertinencia y la credibilidad de esta

propuesta, a través del análisis de las interacciones de los miembros de la Junta en una empresa de consultoría del Reino Unido.

Boeren y Holford (2016) afirman que para fomentar la participación de los adultos en los programas educativos, los políticos contemporáneos suelen fomentar la educación a tener un carácter formativo fuertemente profesional, relacionado con el empleo, aunque se recuerda que la responsabilidad de los individuos para el desarrollo de su propio aprendizaje. La motivación de los adultos a aprender no es, sin embargo, puramente profesional y que varía considerablemente, no solo entre individuos sino entre poblaciones. En este estudio se utilizó el análisis de regresión para explicar la motivación de los 12.000 alumnos de educación formal en programas de formación en 12 países europeos. Aunque la motivación profesional se ve influenciada por las características individuales, como la edad, sexo, educación y ocupación, resulta que el *país* en el que la participación se lleva a cabo, es una variable explicativa mucho más fuerte. Por ejemplo, aunque la motivación profesional de los hombres para participar es mayor que las mujeres en todos los países, las mujeres de Europa del Este tienen niveles significativamente más altos de motivación profesional que los hombres de Europa Occidental. Esto apoya otros estudios que sugieren que hay un valor político, a pesar de la globalización, las estructuras institucionales nacionales en lo social y económico, han de continuar.

Ji, Anderson & Wu (2016) conceptualizado con la teoría de la autodeterminación, examinaron las perspectivas de interpretación de los educadores de museos de los cinco museos de la ciencia de China, para entender su motivación en el trabajo, en relación con su práctica profesional de los que trabajan en los museos. Los resultados de la investigación mostraron que, la motivación en el trabajo de los educadores de museo de la ciencia china siguió un patrón común extrínseco e intrínseco, en la que se valora la motivación extrínseca que parecía tener más influencia en las decisiones de carrera que los factores motivacionales intrínsecos.

Se encontró que este hallazgo es diferente en una serie de formas de la mayoría de los estudios llevados a cabo con educadores de museo de contextos culturales occidentales. Por otra parte, los factores socioculturales en relación con antecedentes y experiencias de los educadores de museo, así como sus contextos institucionales tenían impactos diferenciales sobre las motivaciones intrínsecas y extrínsecas. Este estudio tiene implicaciones para los investigadores relacionados con el museo-educación, responsables políticos y administradores para reconsiderar los criterios de contratación, mecanismo para motivar en el servicio y sistema de formación profesional para educadores de los museos en China y más allá.

Erhardt y Manev (2013) afirman que actualmente, existen pocas dudas sobre la necesidad acuciante de transformación a la que se enfrenta el actual modelo organizativo universitario, tal y como

apuntan los profesores Heckscher y Martin-Rios. El modelo gremial sobre el que se funda ha prescrito. La respuesta más común en estos tiempos es virar hacia un modelo administrativo-burocrático que mejore la eficiencia y capacidad de control del sistema. En este sentido, el debate actual es importante, sobre todo en lo que respecta a arrojar luz sobre la paradoja en la que se construye esta solución: las universidades caminan hacia un modelo clásico jerárquico-burocrático de gestión en el momento actual en el cada vez son más las corporaciones que han descubierto sus limitaciones y buscan alternativas en los modelos colaborativos basados en equipos multidisciplinares. Las universidades deberían superar los modelos gremiales de las profesiones artesanales y afrontar los retos de un modelo colaborativo alrededor de múltiples partes interesadas, como son los proveedores de servicios académicos y los receptores como los estudiantes, empresas, instituciones públicas y la sociedad en general, trabajen juntos para diseñar y ofertar una agenda educativa unificada.

En opinión de *Hong-Cheng (2014)* en la medida que el sector público imita la reforma de aquellas empresas que ponen el acento en el conocimiento, la subcontratación y la desregulación, se han convertido en las principales políticas. La subcontratación no se basa en la arbitrariedad de un gestor público, sino en la eficacia selectiva y la competencia. El interés de la subcontratación consiste en poner en contacto los recursos del sector público y privado, mientras que la externalización del conocimiento supone una

innovación para incrementar el conocimiento organizativo y reducir la ignorancia organizativa. En este contexto, la administración pública como disciplina ha evolucionado durante muchas décadas. La universidad debe considerar al ofrecer sus programas educativos a este sector, algunos aspectos de relativa importancia como la internacionalización de la administración pública, considerar los aspectos diferenciales entre administración pública y privada, la dicotomía entre política y administración, especialmente en la práctica e Investigación; así mismo, la administración pública como arte, ciencia o algo más, los enfoques comparativos: entre ciencias sociales versus ciencias naturales, los análisis de políticas y administración pública como dos lados de la misma moneda, y las estrechas visiones de la gestión pública para los políticos-administradores.

Según Kettl (2015) la teoría de la administración pública se basa desde hace mucho tiempo en las nociones de jerarquía y autoridad. Sin embargo, la manera como los encargados manejan realmente las entidades públicas se ha puesto cada vez más en desacuerdo con la teoría. La creciente brecha entre la teoría y la práctica plantea enormes desafíos para los directivos a la hora de determinar la mejor forma de trabajar y para el gobierno estadounidense, determinar la mejor manera de responsabilizar a los administradores públicos por hacer efectivamente sus trabajos. En la búsqueda de mejorar la práctica de la administración pública, los científicos políticos y otros estudiosos han intentado una serie de

enfoques, incluyendo el modelado formal, estudios de implementación, una perspectiva de gestión pública e incluso la elección institucional.

El estudio realizado por Kettl (2015) ofrece un nuevo marco para conciliar la administración efectiva con los requisitos del gobierno democrático. En lugar de pensar en términos de estructura y gestión organizacional, los administradores y los teóricos deben centrarse en la "gobernabilidad", o vínculos entre gobierno y su amplio entorno político, social y administrativo. El gobierno es el conjunto de instituciones que actúan con autoridad y crean obligaciones formales; gobierno es el conjunto de procesos e instituciones, formales e informales, a través del cual se produce la acción social. Por lo que los vínculos entre el gobierno y la gobernabilidad son la base para comprender la teoría y la práctica del gobierno en la América del siglo XXI, para hacer que los programas públicos funcionen mejor y para asegurar los valores sobre los que se ha construido la república americana.

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

- La evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar sus capacidades y el desarrollo administrativo de estos programas.

2.4.2 Hipótesis específicas

- La evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar sus capacidades.
- La evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar el desarrollo administrativo de estos programas

2.4.3 Variables

- Variable independiente

Programas educativos

- Variable dependiente

Mejora de capacidades de los funcionarios públicos.

Mejora del desarrollo administrativo de los programas educativos

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 *Diseño de la investigación*

3.1.1 Tipo de investigación

Aplicada

Es la utilización de los conocimientos en la práctica para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad.

3.1.2 Nivel de investigación

Explicativa

Se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto.

- **Enfoque**

Cuantitativo y cualitativo

Cualitativo. Se usa en estudios cuyo objetivo es examinar la naturaleza general de los fenómenos. Los estudios

cualitativos proporcionan una gran cantidad de información valiosa, pero poseen un limitado grado de precisión porque emplean términos cuyo significado varía para las diferentes personas, épocas y contextos. Los estudios cualitativos contribuyen a identificar los factores importantes que deben ser medidos.

Cuantitativos (por medio de símbolos matemáticos): Los símbolos numéricos que se utilizan para la exposición de los datos provienen de un cálculo o medición. Se pueden medir las diferentes unidades, elementos o categorías identificables.

Se registró las evaluaciones de los participantes por cada módulo de los programas de capacitación y se aplicó una encuesta de satisfacción de los programas educativos, tanto en el desarrollo académico y administrativo.

3.2 Población y muestra

La población y muestra del estudio la conforman 400 funcionarios del sector justicia, que evaluarán la mejora de las capacidades adquiridas y el desarrollo administrativo de trece programas educativos en Gestión Pública, desarrollados durante los años 2013 a 2015.

La investigación censal es aquella que tiene como objeto de estudio a un grupo numeroso de individuos o a todo el conjunto del universo o población de estudio.

3.2.1 Técnicas de recolección de datos

- Descripción de los instrumentos

Registro de evaluaciones individuales antes del inicio de cada programas educativo y después al final de cada módulo

Encuestas de satisfacción a los participantes, respecto a la adquisición de capacidades (evaluación académica) y del desarrollo administrativo

- Validez y confiabilidad de los instrumentos

Opinión de juicios de expertos

3.3 Operacionalización de las variables

MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	N° DE SUB ITEMS	N° DE ITEMS
Evaluación de programas de capacitación	A.- Respecto al desarrollo académico y pedagógico.	I. Sobre el curso y materiales de lectura 1.1 El curso, ha satisfecho las expectativas que usted tenía. 1.2 Los temas cubiertos por el docente del curso han sido importantes para fortalecer sus valores y capacidad profesional. 1.3 El(los) material(es) entregado(s) ha(n) sido el adecuado para el aprendizaje del curso 1.4 Los temas tratados en el curso sustentaron con suficiencia los trabajos y ejercicios prácticos. 1.5 En general que le pareció el curso y los materiales de lectura.	Encuesta de evaluación del desarrollo del diplomado en gestión pública para el sector justicia por los participantes.	5	1
		II. Sobre el docente y la metodología 2.1 El docente explicó al inicio de la clase las competencias a lograr en el módulo 2.2 El docente demuestra conocimiento práctico en la aplicación del módulo. 2.3 El docente fue claro y preciso en sus exposiciones. 2.4 El docente escuchó las opiniones de los participantes y aclaró dudas, siendo asertivo en sus respuestas. 2.5 El docente motivó la participación de los alumnos en el módulo y el trabajo en Grupo y presentó casos sobre el tema expuesto. 2.6 En el dictado de clases el docente utilizó casuística para explicar la aplicación del conocimiento. 2.7 En general que le parecieron el docente y la metodología utilizada.		7	1
	B. - Respecto al desarrollo organizacional	III. Sobre la organización 3.1 El personal encargado, se encuentra durante el desarrollo del Diplomado. 3.2 El local y los equipos utilizados en las sesiones fueron los adecuados. 3.3 Los recursos, materiales, etc., utilizados en el desarrollo de la clase, fueron los adecuados 3.4 En general qué le pareció la organización del curso.		4	1
	IV. Coordinación académica. 4.1 El encargado de la Coordinación Académica, monitorea el desarrollo del Diplomado. 4.2 El encargado de la Coordinación Académica, informa a los participantes sobre el desarrollo del Diplomado, así como el consolidado de notas y asistencia. 4.3 El encargado de la Coordinación Académica, es tolerante y asertivo, ante cualquier interrogante formulada por el participante del Diplomado.	3		1	
	C.- Respecto al desarrollo personal V. ¿Tiene Ud. dificultades y/o limitaciones en el diplomado? Marque Ud. con un aspa la respuesta, con la cual se identifica Sí NO.	Sí Ud. Marco sí, anote en las líneas siguientes, cuáles son esas dificultades y/o limitaciones, que ha encontrado en el diplomado.		1	1
Mejora de capacidades y desarrollo administración	Administrativa y Pedagógica	Asesoría especializada en los procesos andragógicos Metodología del proceso de *enseñanza – aprendizaje de adultos	Plan de mejoramiento	1	1

3.4 Técnicas para el procesamiento de información

- Registro de evaluaciones de los participantes por cada módulo de los programas de capacitación (Escala vigesimal de 0 a 20)
- Encuesta de evaluación académica y administrativa.

En la presente investigación, para la recolección de datos, se utilizó, las encuestas de satisfacción de los participantes (Escala de 1 a 5).

Para el análisis se usó la Tabla 1.

Tabla 1

Escala de satisfacción usada con sus respectivas convalidaciones

VALOR DE LA ESCALA	1	2	3	4	5
Valor cualitativo	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
Rango de estimación	0.00 - 1.00	1.01 - 2.00	2.01 - 3.00	3.01 - 4.00	4.01 - 5.00

Nota: Elaboración propia.

3.4.1 Módulos de los Programa educativo en Gestión Pública para los funcionarios del sector justicia:

1. Gestión Pública y Enfoque de Calidad de los Servicios de Administración de Justicia
2. Planeamiento y gestión estratégica en el Sector Público.
3. Liderazgo, Inteligencia Emocional y desarrollo de equipos de alto rendimiento.

4. Gestión del talento humano.
5. Normatividad y problemática en el sector público
6. Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF.
7. Sistema Nacional de Control Gubernamental y Sanciones y Responsabilidades.
8. Presupuesto Público por Resultados.
9. Cooperación Internacional y nuevas formas de cooperación con el sector privado (APP y canje por impuestos.
10. Sistema de adquisiciones y contrataciones del Estado (OSCE y SEACE).
11. Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP

3.5 Aspectos éticos

La presente tesis se realizó con todas las normas éticas y responsabilidad del autor, respetando todas las normas de autoría.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia en la mejora de sus capacidades y el desarrollo administrativo de estos programas.

Con los resultados obtenidos de las evaluaciones a los participantes de los trece grupos que constituye la población evaluada, se aceptó la hipótesis general, que la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar sus capacidades y el desarrollo administrativo de estos programas educativos.

4.2 Evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia en la mejorar sus capacidades.

Con los resultados logrados de las evaluaciones a los participantes de los trece grupos que constituye la población evaluada, se aceptó la

hipótesis específica, que la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar sus capacidades.

El resultado de estas evaluaciones realizadas a los participantes del programa de capacitación en Gestión Pública muestra la mejora de las capacidades cognitivas, (Tabla 2)

Como se puede observar se presentan los promedios generales de las evaluaciones de los 13 grupos de participantes; a través de los cuales; se comprueba que existe una mejora de las capacidades cognitivas en el promedio general de todos los participantes. Esta mejora en porcentaje fue de aproximadamente 31.89%, en relación a la evaluación inicial del programa general, respecto de los conceptos y conocimientos que presentaban los participantes en Gestión Pública.

Tabla 2

Registro de notas promedio de los participantes de los Programas de Capacitación de Gestión Pública por módulo y por grupos

N° Grupo	N° Participantes por grupo	Pre-evaluación	MOD I	MOD II	MOD III	MOD IV	MOD V	MOD VI	MOD VII	MOD VIII	MOD IX	MOD X	MOD XI	Nota Promedio por Grupos	Incremento de capacidades por grupo en %
			Gestión Pública y Enfoque de Calidad de los Servicios de Administración de Justicia	Planeamiento y Gestión Estratégica en el Sector Público	Liderazgo, Inteligencia Emocional y desarrollo de equipos de alto rendimiento	Gestión del Talento Humano	Normatividad y problemática en el sector público	Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF	Sistema Nacional de Control Gubernamental y Sanciones y Responsabilidades	Presupuesto Público por Resultados	Cooperación Internacional y cooperación con el sector privado (APP y canje por impuestos)	Sistema de adquisiciones y contrataciones del Estado (OSCE y SEACE)	Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP		
1	27	12.11	15.55	18.35	17.95	15.84	17.00	17.2	17.32	16.45	17.88	15.18	14.00	16.66	37.57
2	29	12.62	17.50	15.29	16.54	15.27	17.00	17.69	15.56	15.62	NSP	14.64	14.05	15.91	26.07
3	25	12.76	15.68	18.39	18.55	15.59	17.00	16.45	17.30	16.76	16.52	15.00	NSP	16.72	31.03
4	23	12.43	18.44	17.17	18.71	15.76	17.00	16.56	15.29	NSP	15.89	15.69	14.64	16.55	33.15
5	40	12.30	15.09	17.23	16.87	15.58	17.00	16.25	17.13	16.5	15.23	13.96	14.97	16.02	30.24
6	34	12.21	15.53	18.09	17.00	15.61	17.82	15.97	15.55	15.94	17.68	15.30	14.48	16.27	33.25
7	34	11.79	18.25	15.33	18.55	15.78	18.53	15.74	15.43	15.96	17.11	14.57	13.97	16.31	38.34
8	33	12.15	16.48	17.11	15.30	14.98	17.88	15.17	15.38	14.61	16.66	14.99	14.47	15.72	29.38
9	35	12.35	18.18	17.19	15.90	15.87	18.52	17.21	14.41	16.07	15.43	16.03	14.37	16.37	32.55
10	29	12.15	16.06	17.30	15.13	16.48	17.10	17.47	16.04	16.2	17.17	15.56	14.13	16.17	33.09
11	30	12.47	17.30	16.77	16.05	16.31	18.00	17.31	15.10	15.4	14.83	14.98	14.39	16.07	28.87
12	30	12.29	17.39	16.82	15.14	15.04	17.96	16.27	15.33	15.65	15.55	14.59	14.77	16.11	31.08
13	34	12.33	18.09	17.52	15.29	15.94	18.13	16.34	15.44	16.75	15.45	14.41	14.41	16.09	30.49
Nota Promedios por módulo		12.30	16.89	17.12	16.69	15.70	17.61	16.59	15.79	15.99	16.28	14.99	14.39	16.23	
Incremento de capacidades por Módulo en %			37.25	39.13	35.65	27.56	43.12	34.80	28.33	29.97	31.32	21.84	16.93		31.89

Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones.

Así mismo, se observa también, que hay diferencias en el promedio por cada grupo, que varía en las mejoras de sus capacidades cognitivas desde 26.07% en el grupo 02, hasta 38.34% en el grupo 09. Se puede observar con mejor detalle en la Figura 1.

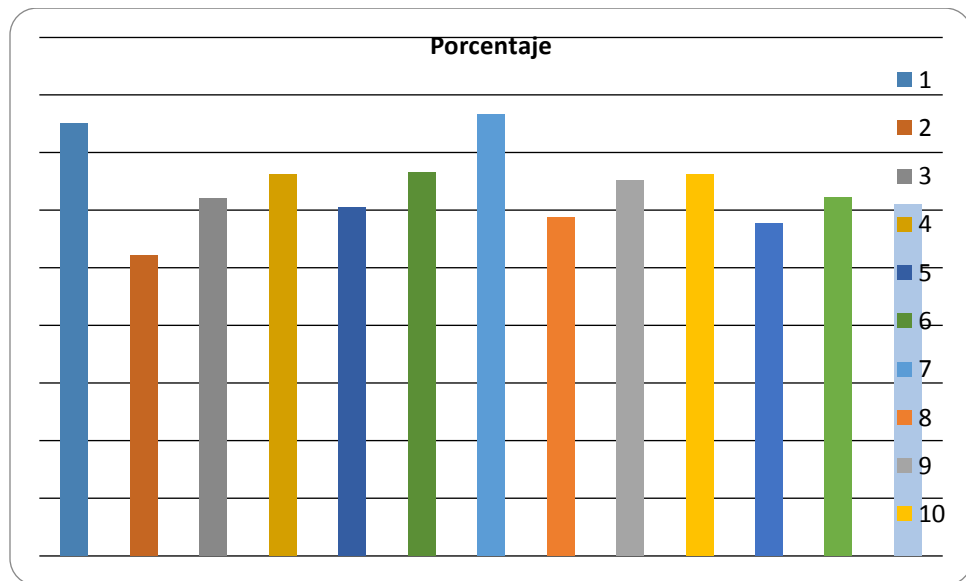


Figura 1: Incremento porcentual promedio por grupo de participantes en sus competencias cognitivas.

Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones.

En todos los módulos, hubo una mejora en el promedio general de las capacidades cognitivas de los participantes, como se puede apreciar con mayor detalle en la Figura 2.

En cuanto a los diversos módulos de cada programa de capacitación, también se observa diferencias en los promedios generales de los participantes, desde 16.93% de incremento promedio en la mejora de las capacidades cognitivas logrado en el módulo XI Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP, hasta 43.12% en la mejora de capacidades de

los participantes logrado en el módulo V Normatividad y Problemática del Sector Público. Este mayor incremento en este módulo se explica, por el mayor interés de los participantes en este tema relacionado al sector, mientras que módulo que trata el Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP, son menos frecuentes en las actividades de la mayoría de participantes del sector justicia y se evidencia en este caso de poco interés para los funcionarios que participan en estos programas de capacitación.

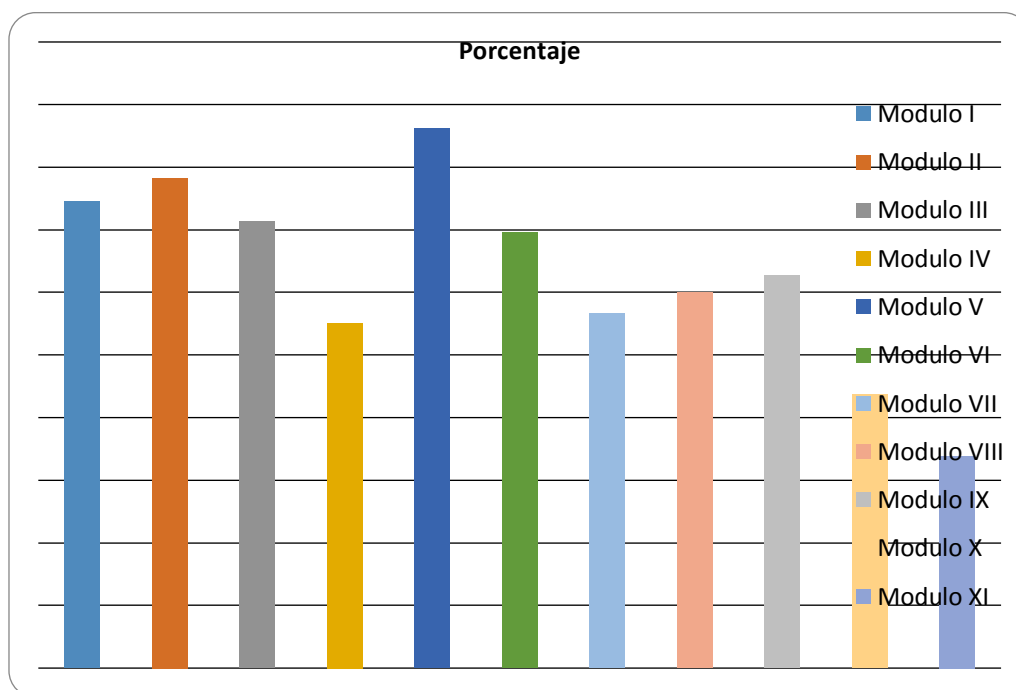


Figura 2: Incremento porcentual promedio por módulo de participantes en sus competencias cognitivas.

Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones.

4.3 Evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia en la mejora del desarrollo administrativo de estos programas

Con los resultados obtenidos de las encuestas de satisfacción a los participantes de los trece grupos que constituye la población evaluada, se aceptó la hipótesis específica, que la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permitió mejorar el desarrollo administrativo de estos programas educativos.

En cuanto a la evaluación de los programas educativos realizados, para verificar si se lograron las mejoras en el desarrollo académico y administrativo de estos programas, utilizando, el nivel de satisfacción de los participantes, se hicieron en cuatro dimensiones; sobre el curso y material de lectura, sobre el docente y su metodología, sobre la organización del programa y sobre la coordinación académica.

4.3.1 Evaluación de la dimensión del curso y material de lectura

El resultado de las encuestas de satisfacción respecto de los cursos y los materiales de lectura entregados para cada módulo se presenta en la Tabla 3. El promedio general fue de 3.88 en la escala propuesta y su valor en términos cualitativos fue considerado muy bueno.

Tabla 3: Consolidado de los resultados de la evaluación académica y administrativa: El curso y los materiales de lectura

N° DE GRUPO	MOD I	MOD II	MOD III	MOD IV	MOD V	MOD VI	MOD VII	MOD VIII	MOD IX	MOD X	MOD XI	PROMEDIO POR GRUPO
	Gestión Pública y Enfoque de Calidad de los Servicios de Administración de Justicia	Planeamiento y Gestión Estratégica en el Sector Público	Liderazgo, Inteligencia Emocional y desarrollo de equipos de alto rendimiento	Gestión del Talento Humano	Normatividad y problemática en el sector público	Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF	Sistema Nacional de Control Gubernamental y Sanciones y Responsabilidades	Presupuesto Público por Resultados	Cooperación Internacional y cooperación con el sector privado (APP y canje por impuestos)	Sistema de adquisiciones y contrataciones del Estado (OSCE y SEACE)	Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP	
1	3.38	3.89	3.72	3.38	3.42	2.71	4.37	4.01	3.66	3.91	4.00	3.68
2	4.12	3.83	3.83	3.97	4.45	3.10	4.25	3.94	3.66	4.74	3.62	3.96
3	3.86	4.49	3.83	3.63	3.86	2.77	3.95	4.40	4.27	4.41	3.80	3.93
4	4.00	3.47	3.82	2.35	4.43	4.01	3.28	3.13	4.33	4.44	4.46	3.79
5	3.88	3.82	3.97	4.06	3.38	3.88	4.15	3.73	3.89	3.65	3.93	3.85
6	4.00	3.11	3.88	4.10	4.12	3.87	3.72	4.18	4.01	3.59	3.94	3.87
7	3.70	4.50	3.86	3.95	4.42	4.34	4.26	3.79	4.08	3.87	4.02	4.10
8	3.24	3.78	3.64	4.22	3.79	3.92	4.66	3.66	4.02	3.75	3.46	3.72
9	4.12	3.78	4.21	4.05	4.00	4.01	4.06	4.33	4.30	4.13	3.95	4.03
10	3.91	3.41	3.73	3.74	4.08	4.01	4.23	3.86	3.74	3.84	4.30	3.77
11	4.28	4.04	4.06	4.22	4.32	4.30	3.35	3.35	3.70	4.50	4.05	4.18
12	3.64	4.27	4.21	3.50	3.53	3.86	4.22	4.08	3.98	3.92	3.56	3.84
13	3.28	3.28	4.23	3.86	4.13	3.37	4.35	3.88	4.07	3.87	3.84	3.76
PROMEDIO POR MODULO	3.80	3.82	3.92	3.77	4.01	3.57	4.00	3.88	3.96	4.23	3.96	3.88

Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones

En cuanto a la opinión por grupos de participantes, la variación en el valor de esta dimensión fue de muy bueno para 10 grupos de participantes y con el menor puntaje el grupo IV con 3.68, y para los tres grupos restantes lo consideraron excelente, en este caso el grupo 11 lo califico con el mayor puntaje de 4.18. Con mayor detalle se puede visualizar en la Figura 3.

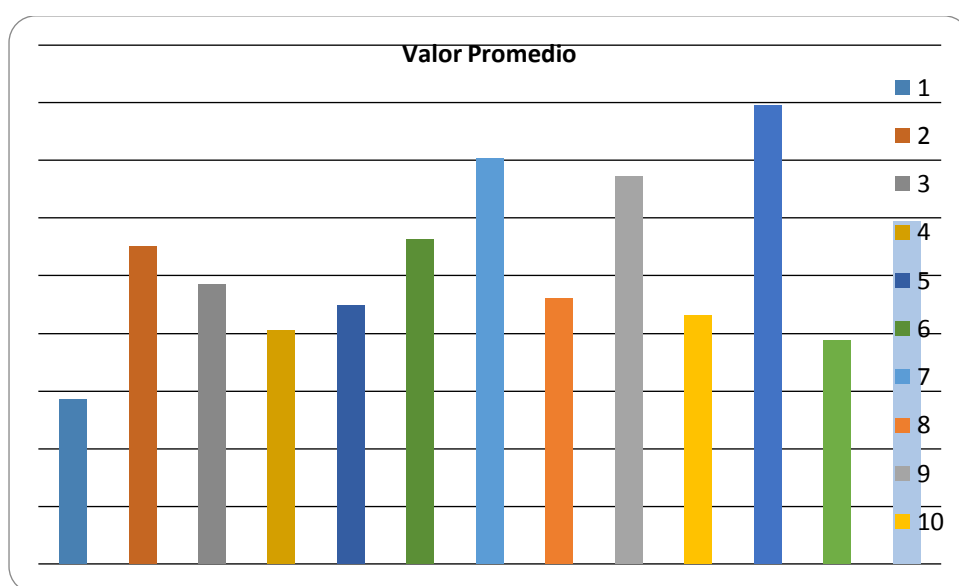


Figura 3: Valor promedio por grupos de participantes en su evaluación sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración propia a base de las encuestas

Así mismo, en las encuestas por cada módulo se observó también diferencias en la valoración de los cursos (módulos) y el material de lectura recibido desde muy bueno con la opinión de los participantes de 10 módulos, y con el menor puntaje de 3.52 para el módulo VI Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF, mientras que tres módulos lo valoran como excelente y con mayor puntaje de 4.23, fue el módulo X Sistema de adquisiciones y

contrataciones del Estado (OSCE y SEACE), con este puntaje se afirma que los participantes encontraron mayor valor en este módulo por su trabajo en el sector y de mayor interés el material de lectura para estos procesos de OSCE y SEACE. Esta observación se expone con mayor detalle en la Figura 4.

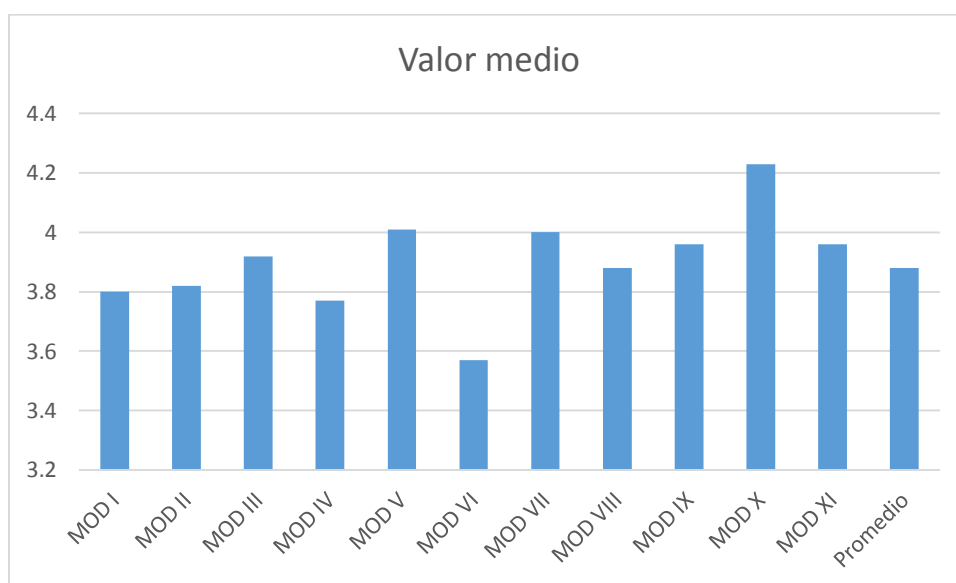


Figura 4: Valor promedio de los participantes en su evaluación sobre el curso y material de lectura por módulos de los programas.
Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones.

4.3.2 Evaluación de dimensión del docente y la metodología

Esta dimensión fue calificada con un promedio general por todos los participantes de los trece programas, con el valor de 4.04 considerado en el rango como excelente, como se puede observar en el consolidado de la Tabla 4.

Tabla 4: Consolidado de los resultados de la evaluación académica y administrativa: El docente y la metodología

N° GRUPO	MOD I	MOD II	MOD III	MOD IV	MOD V	MOD VI	MOD VII	MOD VIII	MOD IX	MOD X	MOD XI	PROMEDIO POR GRUPO
	Gestión Pública y Enfoque de Calidad de los Servicios de Administración de Justicia	Planeamiento y Gestión Estratégica en el Sector Público	Liderazgo, Inteligencia Emocional y desarrollo de equipos de alto rendimiento	Gestión del Talento Humano	Normatividad y problemática en el sector público	Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF	Sistema Nacional de Control Gubernamental y Sanciones y Responsabilidades	Presupuesto Público por Resultados	Cooperación Internacional y cooperación con el sector privado (APP y canje por impuestos)	Sistema de adquisiciones y contrataciones del Estado (OSCE y SEACE)	Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP	
1	3.42	3.99	3.9	3.42	3.93	3.01	4.45	4.23	3.68	4.1	4.22	3.85
2	4.24	3.98	3.98	4.36	4.3	3.02	4.69	4.17	4.01	4.51	4.12	4.13
3	4.06	4.76	4.18	3.56	4.06	2.53	4.11	4.54	4.26	4.63	4.03	4.07
4	3.99	3.42	3.86	2.39	4.51	4.47	3.5	3.36	4.37	4.57	4.63	3.92
5	4.28	4.24	4.19	4.34	3.83	4.34	4.33	4.16	4.08	4.04	4.38	4.20
6	4.28	3.22	4	4.17	4.31	3.94	3.98	4.5	4.05	3.81	3.99	4.05
7	4.06	4.03	3.75	4	4.75	4.51	4.33	3.84	4.21	3.82	4.09	4.16
8	3.32	4.27	3.74	4.21	4.01	4.03	4.46	3.71	4.03	3.74	3.55	3.89
9	4.47	3.95	4.1	4.34	4.20	4.12	4.17	3.94	4.44	4.25	3.73	4.22
10	4.05	3.63	3.97	3.91	4.18	4.32	4.32	4.04	3.82	3.78	4.33	3.95
11	4.4	4.36	4.15	4.28	4.44	4.38	3.65	3.65	3.83	4.57	4.18	4.30
12	3.81	4.42	4.34	3.57	3.68	4.05	4.38	4.23	4.09	4.30	3.6	3.92
13	3.47	3.43	3.43	4.87	4.28	3.19	4.53	3.96	4.22	4.07	3.92	3.90
PROMEDIO POR MÓDULO	3.99	3.98	3.97	3.96	4.21	3.73	4.20	4.11	4.08	4.37	4.17	4.04

Nota: Elaboración propia a base de las encuestas

En cuanto a las evaluaciones de los grupos para los docentes y la metodología utilizada, varían en el rango desde muy bueno calificados por seis grupos, hasta de excelente calificado por los siete grupos restantes. El menor valor promedio de 3.85 fue por el Grupo N° 1, y la calificación máxima de 4.30 por el grupo 11. Con mayor detalle se puede observar en la Figura 5.

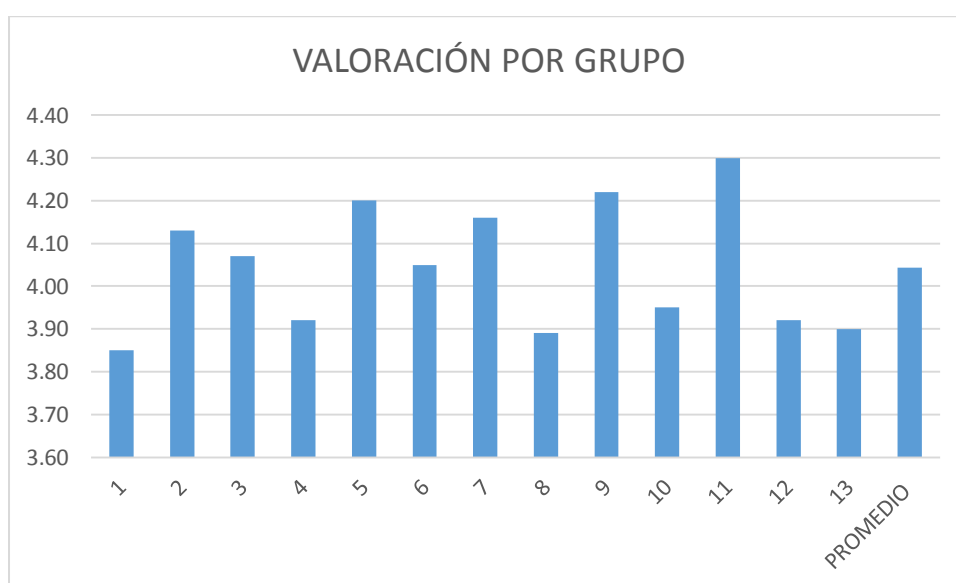


Figura 5: Valor promedio de los participantes en su evaluación sobre el docente y su metodología por grupos.

Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones.

Se observa también en la Tabla 4, que los participantes de los diferentes módulos de cada programa de capacitación tuvieron una calificación promedio, para los docentes y su metodología desde muy bueno, en la opinión de los participantes de cinco de los módulos, con el valor menor de 3.73 para el módulo VI Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF y para los participantes de los ocho módulos restantes, consideraron a los

docentes y su metodología como excelente con un valor máximo de 4.37, para el módulo X Sistema de adquisiciones y contrataciones del Estado (OSCE y SEACE), como se puede observar con mayor detalle en la Figura 6.

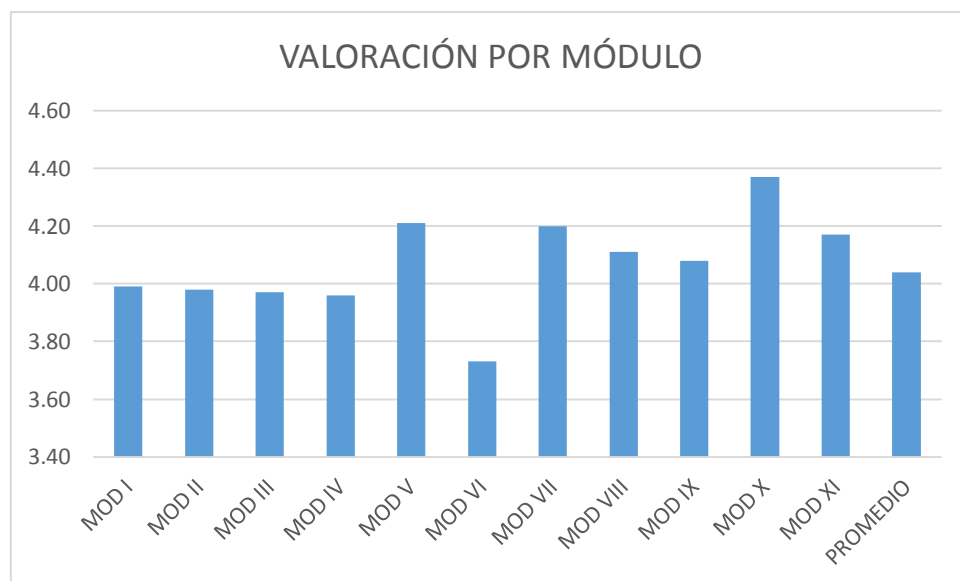


Figura 6: Valor promedio de los participantes en su evaluación sobre el docente y su metodología por módulos de los programas.

Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones.

4.3.3 Evaluación de dimensión de la organización

Las evaluaciones en cuanto a la organización de los programas de capacitación realizados se presentan en la Tabla 5, con la opinión promedio de todos los participantes que fue de muy bueno con un valor de 3.92.

Tabla 5: Consolidado de los resultados de la evaluación académica y administrativa: La organización de los programas

N° GRUPO	MOD I	MOD II	MOD III	MOD IV	MOD V	MOD VI	MOD VII	MOD VIII	MOD IX	MOD X	MOD XI	PROMEDIO POR GRUPO
	Gestión Pública y Enfoque de Calidad de los Servicios de Administración de Justicia	Planeamiento y Gestión Estratégica en el Sector Público	Liderazgo, Inteligencia Emocional y desarrollo de equipos de alto rendimiento	Gestión del Talento Humano	Normatividad y problemática en el sector público	Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF	Sistema Nacional de Control Gubernamental y Sanciones y Responsabilidades	Presupuesto Público por Resultados	Cooperación Internacional y cooperación con el sector privado (APP y canje por impuestos)	Sistema de adquisiciones y contrataciones del Estado (OSCE y SEACE)	Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP	
1	3.42	3.99	3.90	3.42	3.93	3.01	4.45	4.23	3.68	4.10	4.22	3.85
2	4.57	3.72	3.72	4.20	4.75	3.70	4.20	3.77	3.80	4.08	3.68	4.02
3	3.76	4.14	4.37	3.62	3.76	2.91	4.26	4.48	4.21	4.28	3.88	3.97
4	4.25	3.50	3.92	2.22	3.94	3.58	4.30	3.81	4.21	4.25	4.25	3.84
5	4.08	3.28	3.10	3.44	3.89	3.94	4.22	4.07	4.08	3.84	4.04	3.82
6	4.25	3.41	3.92	4.14	4.19	4.05	3.80	4.08	3.66	3.63	3.59	3.98
7	3.99	4.31	3.96	3.93	4.36	4.12	4.16	4.06	4.18	3.90	4.01	4.11
8	3.87	3.82	4.01	4.04	3.85	4.04	4.01	3.68	4.01	3.84	3.77	3.94
9	4.16	4.11	4.21	4.10	4.10	4.25	4.20	3.70	4.20	4.05	3.81	4.15
10	3.64	3.63	3.66	3.72	3.94	3.81	3.95	3.91	3.77	3.88	4.37	3.72
11	4.17	3.89	4.10	4.07	4.07	4.16	3.65	3.65	3.67	4.09	3.89	4.06
12	3.86	4.08	3.94	3.05	3.90	3.86	4.09	3.98	3.82	4.11	3.58	3.78
13	3.73	3.44	3.44	3.88	4.04	3.68	4.13	4.06	4.15	3.96	3.93	3.71
PROMEDIO POR MÓDULO	3.98	3.79	3.87	3.68	4.07	3.65	4.20	4.07	4.00	4.11	4.01	3.92

Nota: Elaboración propia a base de las encuestas

Se observa también en la Figura 7, que las evaluaciones de los participantes por módulos, tuvieron una calificación para la organización de los programas de capacitación de muy bueno en la opinión de cinco de los módulos, con el valor menor de 3.65 para el módulo VI Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF, mientras que los participantes de los seis módulos restantes consideraron a la organización como excelente, con un valor máximo de 4.20 para el módulo VII Sistema Nacional de Control Gubernamental y sanciones y responsabilidades.

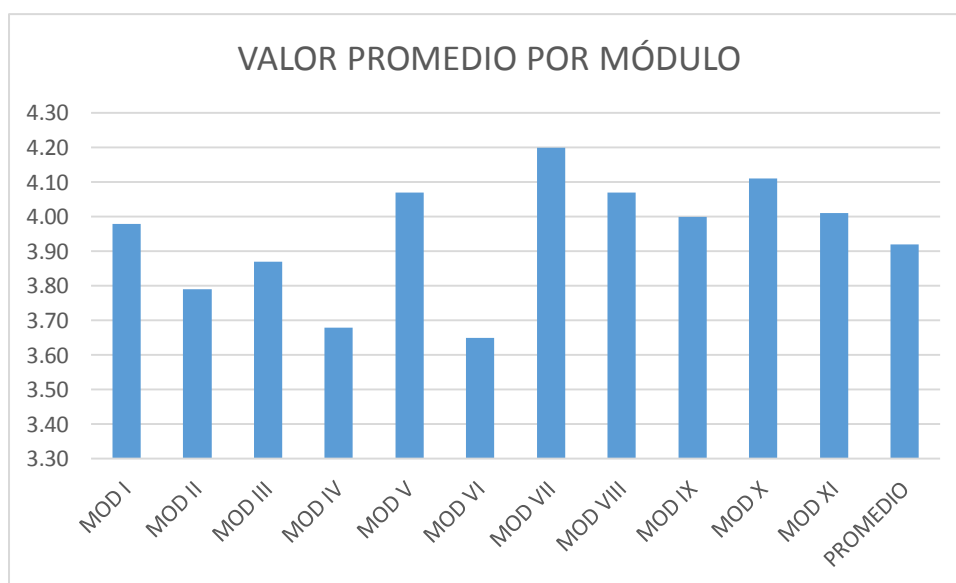


Figura 7: Valor promedio de los participantes en su evaluación sobre la organización por módulos de los programas.

Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones.

En cuanto a la opinión de los participantes de los trece grupos se observa que nueve lo consideran como muy bueno, con el menor valor de este rango de 3.71 para el grupo 13 y los cuatro grupos

restantes lo consideran excelente, con el mayor valor de este rango de 4.15 para los participantes del grupo 9.



Figura 8: Valor promedio de los participantes en su evaluación sobre la organización por grupos de los programas.

Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones.

4.3.4 Evaluación de dimensión de la coordinación académica

El resultado de las evaluaciones sobre la coordinación académica se presenta en la Tabla 6, con la opinión promedio de todos los participantes que fue de muy bueno con un valor de 3.91.

Tabla 6: Consolidado de los resultados de la evaluación académica y administrativa: La coordinación académica

N° GRUPO	MOD I	MOD II	MOD III	MOD IV	MOD V	MOD VI	MOD VII	MOD VIII	MOD IX	MOD X	MOD XI	PROMEDIO POR GRUPO
	Gestión Pública y Enfoque de Calidad de los Servicios de Administración de Justicia	Planeamiento y Gestión Estratégica en el Sector Público	Liderazgo, Inteligencia Emocional y desarrollo de equipos de alto rendimiento	Gestión del Talento Humano	Normatividad y problemática en el sector público	Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF	Sistema Nacional de Control Gubernamental y Sanciones y Responsabilidades	Presupuesto Público por Resultados	Cooperación Internacional y cooperación con el sector privado (APP y canje por impuestos)	Sistema de adquisiciones y contrataciones del Estado (OSCE y SEACE)	Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP	
1	3.3	3.86	3.71	3.3	3.68	3.79	3.89	4.18	3.88	3.76	3.96	3.76
2	4.52	3.04	3.04	3.96	4.64	3.67	3.95	3.63	3.56	3.76	3.72	3.77
3	3.67	3.91	4.38	3.61	3.67	3.44	4.28	4.33	4.27	4.27	4.05	3.99
4	4.06	3.32	3.9	2.39	4.24	3.65	4.33	3.98	4.28	4.38	4.21	3.89
5	3.98	3.63	3.58	3.82	4.01	4.01	4.35	4.38	4.5	4.03	4.23	4.05
6	4.25	3.66	3.93	3.97	3.91	3.83	3.51	3.9	3.46	3.15	3.33	3.87
7	4.1	4.17	3.93	4	4.13	4.22	4.21	4.15	4.19	3.95	3.99	4.11
8	3.87	3.91	4.07	4.04	4.08	4.14	3.97	3.71	3.99	3.84	3.87	3.97
9	4.18	4.17	4.21	4.27	4.25	4.24	4.24	3.42	4.08	3.88	3.78	4.21
10	3.7	3.57	3.53	3.44	3.83	3.80	3.81	3.83	3.71	3.71	4.33	3.61
11	4.17	3.89	4.1	4.07	4.07	4.16	3.65	3.65	3.67	4.09	3.89	4.06
12	4.11	4.03	3.7	3.75	3.58	3.68	3.73	3.45	3.54	4.14	3.57	3.77
13	3.9	3.68	3.68	3.88	3.94	3.76	4.08	4.16	4.27	4.11	4.03	3.82
PROMEDIO POR MÓDULO	3.99	3.76	3.83	3.73	3.97	3.79	4.07	4.08	4.10	4.04	3.96	3.91

Nota: Elaboración propia a base de las encuestas

La opinión de nueve grupos de participantes lo consideran de muy bueno, con un promedio de menor valor para el grupo 10 de 3.61. Los cuatro grupos restantes lo evalúan como excelente con un valor mayor para el grupo 9 de 4.11, Como se puede observar con mayor detalle en la Figura 9.

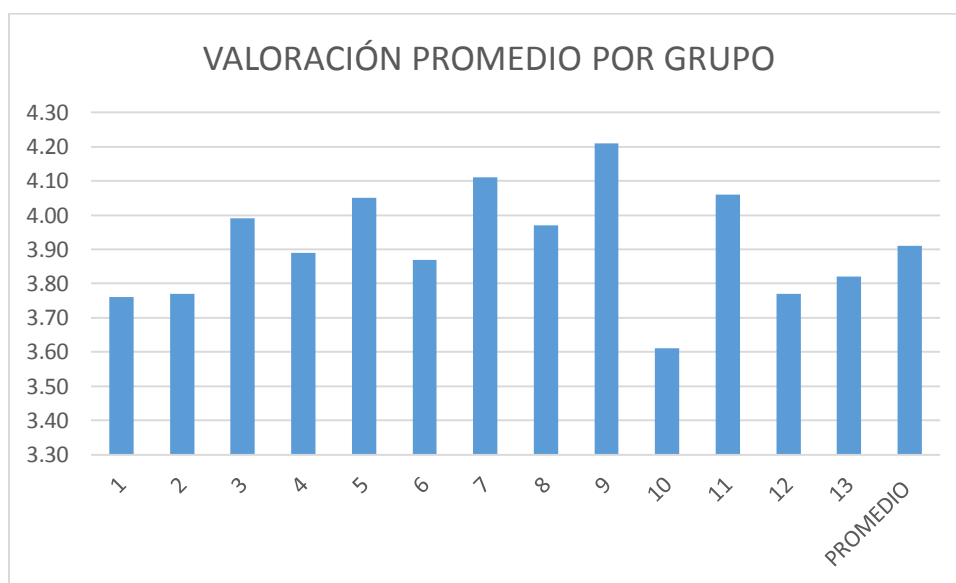


Figura 9: Valor promedio de los participantes en su evaluación sobre la coordinación académica por grupos de los programas.
Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones.

En cuanto a la opinión de los participantes por módulos, el promedio de siete módulos lo estimó como muy bueno y con el menor valor de 3.73 fue en el módulo IV Gestión del Talento Humano. Los participantes de los cuatro módulos restantes lo evaluaron como excelente y con el mayor valor de 4.10 en el módulo IX Cooperación Internacional y cooperación con el sector privado (APP y canje por impuestos).

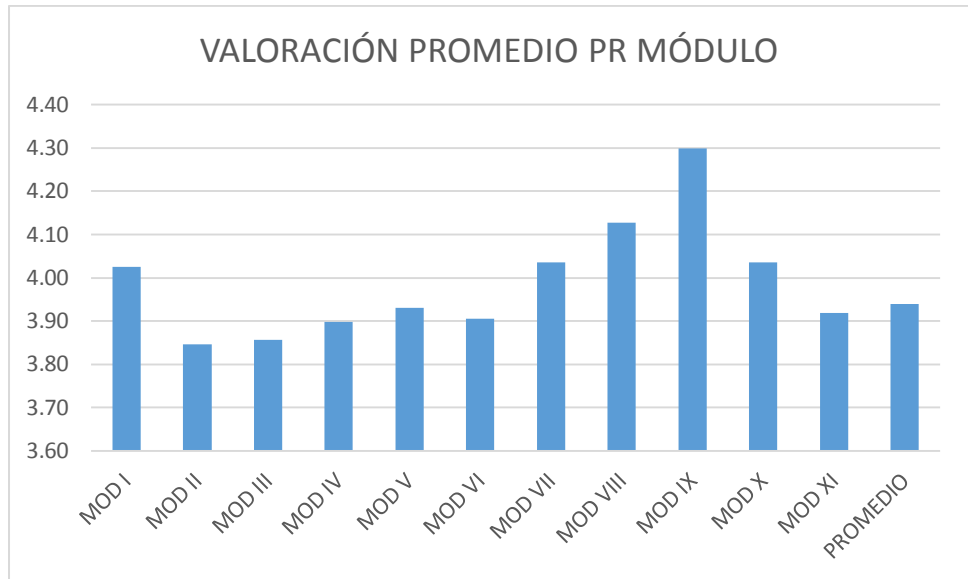


Figura 10: Valor promedio de los participantes en su evaluación sobre la coordinación académica por módulos de los programas.
Nota: Elaboración propia a base de los registros de evaluaciones.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 *Discusión*

Con los resultados obtenidos de las evaluaciones a los participantes de los trece grupos que constituye la población en estudio se acepta la hipótesis general, que la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar sus capacidades y el desarrollo administrativo de estos, ya que la evaluación constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolo con las metas propuestas y los recursos movilizados.

En este caso es indispensable que el financiamiento que se asigne a las políticas de capacitación a los funcionarios del sector justicia, que se formulen en el futuro se emplee con el máximo de eficiencia y asegure un alto grado de efectividad, usando la recolección y la interpretación de los resultados de esta investigación, que contiene informaciones útiles

para los encargados de tomar decisiones y son los responsables de la ejecución y gestión de los programas educativos en el sector justicia.

Se acepta la primera hipótesis específica que la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar sus capacidades, comprobándose un incremento de todos los participantes en el promedio general de sus evaluaciones académicas, lo que se evidencia en todos los casos positivos a pesar de las diferencias, respecto a la evaluación inicial promedio entre los trece grupos de la población, lo mismo que se observó entre los once módulos que se ofrecieron para cada grupo de los programa educativo en gestión pública.

Se acepta la segunda hipótesis específica que evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar el desarrollo administrativo de estos programas, lo que se evidencia en todas las dimensiones de las encuestas a los participantes, quienes en promedio de las evaluaciones de los once grupos lo consideran como muy bueno y excelentes. También en las evaluaciones por cada módulo en promedio son desde muy bueno hasta excelente.

En cuanto a la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar el desarrollo administrativo, la dimensión sobre los cursos y material de lectura, la evaluación de muy buena y excelente por los participantes

fueron que el curso, ha satisfecho las expectativas que tenía, los temas cubiertos por el docente del curso fueron importantes para fortalecer sus valores y capacidad profesional, el material de lectura entregado ha sido el adecuado para el aprendizaje del curso y los temas tratados en el curso sustentaron con suficiencia los trabajos y ejercicios prácticos.

La otra dimensión sobre el docente y su metodología fue evaluada de muy buena y excelente por los participantes reconociendo que el docente explicó al inicio de la clase las competencias a lograr en el módulo lo que demuestra conocimiento práctico en la aplicación del módulo.

También fue claro y preciso en sus exposiciones, escuchó las opiniones de los participantes y aclaró dudas, fue asertivo en sus respuestas, motivó la participación de los alumnos en el módulo y el trabajo en grupo y presentó casos sobre el tema expuesto, y utilizó casuística para explicar la aplicación del conocimiento.

La organización de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia fue otra dimensión evaluada por los participantes quien lo perciben como muy buena y excelente.

Las preguntas para esta dimensión fueron, si el personal encargado, se encuentra presente durante el desarrollo del programa, el local y los equipos utilizados en las sesiones fueron los adecuados, los recursos,

materiales, etc., utilizados en el desarrollo de la clase fueron los adecuados y permite mejorar el desarrollo administrativo.

En cuanto a la evaluación de la coordinación académica como otra de las dimensiones de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia, permite mejorar el desarrollo administrativo, habiendo sido evaluado por los participantes desde muy buena hasta excelente, en las preguntas si encargado de la Coordinación Académica, monitorea el desarrollo del programa educativo, informa a los participantes sobre el desarrollo del programa, así como el consolidado de notas y asistencia, es tolerante y asertivo ante cualquier interrogante formulada por el participante del programa educativo.

5.2 Conclusiones

1. Con el presente estudio se comprueba que la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar las capacidades cognitivas de los participantes con un promedio general de 31.89%, y cuya variación por módulo está en el rango de 21.84% a 42.12%, dependiendo de los módulos que son de mayor interés en los participantes pues coinciden en el promedio de todos los grupos.

2. La evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia, permite comprobar que se consigue una mejora del desarrollo académico y administrativo de estos programas en la percepción de los participantes, quienes opinan en el promedio general de los casos, fueron muy buenos y excelentes.
3. Las evaluaciones realizadas de la dimensión sobre curso y el material de lectura entregado a los participantes son percibidas como muy buenas y excelentes en el promedio general de los grupos de la población estudiada.
4. En cuanto a la evaluación de la dimensión sobre el docente y la metodología utilizada, los participantes manifiestan su satisfacción, considerándolo en el promedio general de los diversos módulos de los programas educativos dictados, como muy buenos y excelentes.
5. La evaluación de la dimensión sobre la organización de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia, son evaluados como muy buenos y excelentes por los participantes de todos los grupos de la población estudiada.
6. La coordinación académica es otra dimensión que fue evaluada por los participantes, quienes la consideran como muy buena y excelente.

5.3 Recomendaciones

1. La programación de futuras evaluaciones a los programas educativos en el sector público debe mantener las mismas características de planificación, previas a su ejecución, como la elaboración de los sílabos por competencia, la elaboración del material de lectura seleccionado en relación a los casos de estudio, que se obtienen de los registros de las mismas entidades.
2. La evaluación de las competencias cognitivas debe efectuarse por cada módulo y no evaluaciones en forma general o por grupos, ya que permitirá una mayor claridad en las mejoras conseguidas por los participantes en cada módulo.
3. Incluir en las evaluaciones de los aspectos académicos y administrativos opiniones abiertas de los participantes para obtener mayor información sobre el análisis y decisiones, para la mejora de los futuros programas educativos y evitar opiniones aisladas en las clases de los módulos o a los docentes.
4. Mantener la evaluación de los participantes en la mejora de sus capacidades cognitivas e incluir las procedimentales en forma separada, que ayude a la conformación de los principales temas teóricos y prácticos de los módulos, en los futuros programas educativos dirigidos a los funcionarios del sector justicia.

FUENTES DE REFERENCIA

6.1 Referencias bibliográficas

Andersson F., Holzer H., Lane J.; Rosenblum D. and Smith J. (2013). Does Federally-Funded Job Training Work? Non experimental Estimates of WIA Training Impacts Using Longitudinal Data on Workers and Firms. NBER Working Paper N° w19446.

EUROPEAN COMMISSION (2014). Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy. European Social Fund Guidance Document on Indicators of Public Administration Capacity Building.

Hughes O. (2012). Public Management and Administration: An Introduction. Fourth Edition. New York: PALGRAVE MACMILLAN

Kettl, D. (2015). *The transformation of governance: Public administration for the twenty-first century*. Baltimore: JHU Press.

Nassazi A. (2013). Effects of training on Employee or performance. Evidence from Uganda. Thesis of VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES: International Business

6.2 Referencias hemerográficas

Baek-Kyoo J. (2012) Leader–Member Exchange Quality and In-Role Job Performance. The Moderating Role of Learning Organization. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 19(1) pp.125-34

Bedford L. & Mazerolle L. (2014). Beyond the Evidence: Organizational Learning from RCTs in Policing. *Policing* 8(4): 402-416

Boeren E. & Holford J. (2016). Vocationalism Varies: A 12-Country Multivariate Analysis of Participation in Formal Adult Learning. *Adult Education Quarterly* 66(2) pp. 120-142

Coldwell D. & Fried A. (2012). Learning Andrea organizations without borders? A cross-cultural study of university HR practitioners' perceptions of the salience of Senge's five disciplines in effective work outcomes. *International Journal of Cross Cultural Management*. 12(1) pp. 1101-114

Hunter-Johnson Y. & Closson R. (2012). Adult Educators' Perceptions of Their Organization Promoting Learning Practices and Culture. A Caribbean Law Enforcement Context. *Adult Learning* 23(4) pp. 178-187

Hong-Cheng L. (2014). Evaluating knowledge outsourcing performance of public sectors with data envelopment analysis. *International Journal of Sociology*, 72(2) pp. 23-32.

Ji J., Anderson D. & Wu X. (2016). Motivational Factors in Career Decisions Made by Chinese Science Museum Educators, *Adult Education Quarterly* 66(1) pp.21-38

Ngure S. & Njiru E. (2013). Capacity Building in the Public Service in Kenya An Evaluation of the Senior Management Course. *International Review of Management and Business Research* 2(4) pp 878-892

O'Toole P. & Talbot S. (2011). Fighting for Knowledge: Developing Learning Systems in the Australian Army. *Armed Forces & Society* 37(1) 42-67

Popova-Nowak I. & **Cseh M. (2015)**. The Meaning of Organizational Learning. A Meta-Paradigm Perspective. *Human Resource Development Review* **14(3) pp. 299-331**

Prashanth N., Marchal B., Kegels G., & Criel B. (2014). Evaluation of Capacity-Building Program of District Health Managers in India: A Contextualized Theoretical Framework. [Published online] doi: 10.3389/fpubh.2014.00089 *Front Public Health*. 2(89) pp. 17-53.

Thompson M. & Willmott H. (2015). The social potency of affect: Identification and power in the immanent structuring of practice. *Human Relations*. 69(2) pp. 483-506.

6.3 Referencias electrónicas

Bodimer J. (2016). Use Training and Development to Motivate Staff: Build an Employee Training and Development Program That Motivates. Recuperado de <https://www.thebalance.com/use-training-and-development-to-motivate-staff-1917833>

- Card D., Kluge J., Weber A. (2009). Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. DISCUSSION PAPER SERIES Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor. Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp4002.pdf>
- Chapman A. (2013). Training program evaluation. Edit and contextual materials 2004-2013. Recuperado de <http://www.businessballs.com/trainingprogramevaluation.htm#authorship-referencing>
- Cheryl A. (2016). Training and Development Policy Wiki: Training Program Evaluation. Recuperado de <https://www.opm.gov/wiki/training/Training-Evaluation.ashx>
- Elnaga A. & Imran A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) 5(4) www.iiste.org. Recuperado de ([http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/517/137-147%20Vol%205,%20No%204%20\(2013\).pdf](http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/517/137-147%20Vol%205,%20No%204%20(2013).pdf))
- Erhardt N. & Manev I. (2013). Linking Collaboration with Improved Administration: a Commentary on Heckscher, Martin-Rios and Adler's Article on Collaborative Universities. International Journal of Sociology. Recuperado de SSRN 2332770, 2013 - papers.ssrn.com
- Livingston J., Verdun-Jones S., Brink J., Lussier P. & Nicholls T. (2010). A narrative review of the effectiveness of aggression management training programs for psychiatric hospital staff. DOI: 10.1111/j.1939-3938.2009.01061.x. Recuperado de http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?ref=SERP&br=ro&mkt=es-XL&dl=es&lp=EN_ES&a=http%3a%2f%2fonlinelibrary.wiley.com%2fdoi%2f10.1111%2fj.1939-3938.2009.01061.x%2ffull
- Liraz M. (2013). Employee Development and Training Methods. Recuperado de <http://www.bizmove.com/personnel/m4d.htm>

Olmos R. (2015). Modelo de Evaluación de los Programas de Capacitación. Subgerente de Capacitación Mutual de Seguridad C.Ch.C. Recuperado de http://www.mutual.cl/capacita/cont/imagenes/rev0901_ind1.pdf.

ONU. (2012). Tipos de evaluación: monitoreo, resultado e impacto. Recuperado de <http://www.endvawnow.org/es/articles/340-tipos-de-evaluacion-monitoreo-resultado-e-impacto.html>

PUBLIC SERVICE COMMISSION South Africa (2014). Assessing the effectiveness of training provided by PALAMA in improving skills and competencies of public service leadership with a view to inform curriculum development by the national school of government. Recuperado de <http://www.psc.gov.za/documents/reports/2014/01%20October%202014%20PALAMA%20Report%20Draft%203.pdf>

Schochet P., D'Amico R., Berk J., Dolfen S. & Woz N. (2012). Estimated Impacts for Participants in the Trade Adjustment Assistance (TAA) Program Under the 2002 Amendments Final Report Prepared as Part of the Evaluation of the Trade Adjustment Assistance Program. The U.S. Department of Labor Employment and Training Administration Office of Policy Development and Research. Recuperado el 25 de octubre del 2014 de: https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2013_10_Participant_Impact_Report.pdf

Anexos:

Anexo: 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EVALUACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS EN GESTIÓN PÚBLICA E IMPACTO EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS FUNCIONARIOS

PÚBLICOS. AÑOS 2013 - 2014

AUTOR: Jaime Palacios Olivos

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	MEDIDAS	MÉTODO
¿En qué medida la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permiten mejorar sus capacidades y el desarrollo administrativo de estos programas?	Evaluar los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia en la mejora de sus capacidades y en el desarrollo administrativo de estos programas	<ul style="list-style-type: none"> La evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar sus capacidades y el desarrollo administrativo de estos programas. 	<ul style="list-style-type: none"> Variable Independiente Programas de capacitación Variable Dependiente Mejora de capacidades de los funcionarios públicos Mejora del desarrollo administrativo de los programas educativos 	A.- Con Respecto al Desarrollo Académico y Pedagógico. I. Sobre el curso y Materiales de Lectura II. Sobre el docente y la metodología B. -Con Respecto al Desarrollo Organizacional III. Sobre la Organización Académica. C. -Con Respecto al Desarrollo Personal. V. ¿Tiene Ud. dificultades y/o limitaciones en el desarrollo del diplomado?	1 – 5	Tipo de Estudio: Aplicada Diseño de Estudio: Explicativa Población y Muestra: 500 Funcionarios del sector justicia Instrumento: Encuesta de satisfacción
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
¿En qué medida la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permiten mejorar sus capacidades?	Evaluar los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia en la mejora de sus capacidades.	La evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar sus capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> Variable Independiente Programas de capacitación Variable Dependiente Mejoramiento académico 	A.- Con Respecto al Desarrollo Académico y Pedagógico. I. Sobre el curso y Materiales de Lectura II. Sobre el docente y la metodología	1– 5	Método Cuantitativo y Cualitativo
¿En qué medida la evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permiten	Evaluar los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia en la mejora del desarrollo administrativo de estos programas	La evaluación de los programas educativos en gestión pública para los funcionarios del sector justicia permite mejorar el desarrollo administrativo de estos programas	<ul style="list-style-type: none"> Variable Independiente Programas de capacitación Variable Dependiente Mejoramiento administrativo 	B. -Con Respecto al Desarrollo Organizacional III. Sobre la Organización Académica. C. -Con Respecto al Desarrollo Personal. V. ¿Tiene Ud. dificultades y/o limitaciones en el desarrollo?	1 – 5	

Anexo: 2

MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	N° DE SUB ITEMS	N° DE ITEMS
Evaluación de programas de capacitación	A.- Con Respecto al Desarrollo Académico y Pedagógico.	I. Sobre el curso y Materiales de Lectura 1.1 El curso, ha satisfecho las expectativas que usted tenía. 1.2 Los temas cubiertos por el docente del curso han sido importantes para fortalecer sus valores y capacidad profesional. 1.3 El(los) material(es) entregado(s) ha(n) sido el adecuado para el aprendizaje del curso 1.4 Los temas tratados en el curso sustentaron con suficiencia los trabajos y ejercicios prácticos. 1.5 En general que le pareció el curso y los materiales de lectura.	Encuesta de evaluación del desarrollo del diplomado en gestión pública para el sector justicia por los participantes.	5	1
		II. Sobre el docente y la metodología 2.1 El docente explicó al inicio de la clase las competencias a lograr en el módulo 2.2 El docente demuestra conocimiento práctico en la aplicación del módulo. 2.3 El docente fue claro y preciso en sus exposiciones. 2.4 El docente escuchó las opiniones de los participantes y aclaró dudas, siendo asertivo en sus respuestas. 2.5 El docente motivó la participación de los alumnos en el módulo y el trabajo en Grupo y presentó casos sobre el tema expuesto. 2.6 En el dictado de clases el docente utilizó casuística para explicar la aplicación del conocimiento. 2.7 En general que le parecieron el docente y la metodología utilizada.		7	1
	B. -Con Respecto al Desarrollo Organizacional	III. Sobre la Organización 3.1 El personal encargado, se encuentra durante el desarrollo del Diplomado. 3.2 El local y los equipos utilizados en las sesiones fueron los adecuados. 3.3 Los recursos, materiales, etc., utilizados en el desarrollo de la clase, fueron los adecuados 3.4 En general qué le pareció la organización del curso.		4	1
	IV. Coordinación Académica. 4.1 El encargado de la Coordinación Académica, monitorea el desarrollo del Diplomado. 4.2 El encargado de la Coordinación Académica, informa a los participantes sobre el desarrollo del Diplomado, así como el consolidado de notas y asistencia. 4.3 El encargado de la Coordinación Académica, es tolerante y asertivo, ante cualquier interrogante formulada por el participante del Diplomado.	3		1	
	C. -Con Respecto al Desarrollo Personal V. ¿Tiene Ud. dificultades y/o limitaciones en el diplomado? Marque Ud. con un aspa la respuesta, con la cual se identifica Sí NO.	Sí Ud. Marco sí, anote en las líneas siguientes, cuáles son esas dificultades y/o limitaciones, que ha encontrado en el diplomado.		1	1
Mejora de capacidades y desarrollo administración	Administrativa y Pedagógica	Asesoría especializada en los procesos andragógicos Metodología del proceso de enseñanza – aprendizaje de adultos	Plan de mejoramiento	1	1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ENCUESTA DE EVALUACIÓN

Módulo :						Fecha:					
Docente : Dr.											
Instrucciones: El cuestionario es anónimo, lea cuidadosamente las siguientes preguntas y responda marcando con una X en el número que a su concepto represente el calificativo adecuado, considerando la siguiente ESCALA S : E =Excelente 5 MB=Muy Bueno 4.0 - 4.9 B = Bueno 3.0 - 3.9 R =Regular 2.0 - 2.9 D =Deficiente 0 - 1.9											
Dimensiones:						D	R	B	MB	E	
						1	2	3	4	5	
A.- Con Respecto al Desarrollo Académico y Pedagógico.											
I. Sobre el curso y Materiales de Lectura											
INDICADORES	1.1 El curso, ha satisfecho las expectativas que usted tenía.					1	2	3	4	5	
	1.2 Los temas cubiertos por el docente del curso han sido importantes para fortalecer sus valores y capacidad profesional.					1	2	3	4	5	
	1.3 El(los) material(es) entregado(s) ha(n) sido el adecuado para el aprendizaje del curso					1	2	3	4	5	
	1.4 Los temas tratados en el curso sustentaron con suficiencia los trabajos y ejercicios prácticos.					1	2	3	4	5	
	1.5 En general que le pareció el curso y los materiales de lectura.					1	2	3	4	5	
	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN /ESCALA										
II. Sobre el docente y la metodología											
2.1 El docente explicó al inicio de la clase las competencias a lograr en el módulo					1	2	3	4	5		
2.2 El docente demuestra conocimiento práctico en la aplicación del módulo.					1	2	3	4	5		
2.3 El docente fue claro y preciso en sus exposiciones.					1	2	3	4	5		
2.4 El docente escuchó las opiniones de los participantes y aclaró dudas, siendo asertivo en sus respuestas.					1	2	3	4	5		
2.5 El docente motivó la participación de los alumnos en el módulo y el trabajo en Grupo y presentó casos sobre el tema expuesto.					1	2	3	4	5		
2.6 En el dictado de clases el docente utilizó casuística para explicar la aplicación del conocimiento.					1	2	3	4	5		
2.7 En general que le parecieron el docente y la metodología utilizada.					1	2	3	4	5		
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN /ESCALA											

GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA POR LOS PARTICIPANTES

B. -Con Respecto al Desarrollo Organizacional						
III. Sobre la Organización						
INDICADORES	3.1 El personal encargado, se encuentra durante el desarrollo del Diplomado.	1	2	3	4	5
	3.2 El local y los equipos utilizados en las sesiones fueron los adecuados.	1	2	3	4	5
	3.3 Los recursos, materiales, etc., utilizados en el desarrollo de la clase, fueron los adecuados	1	2	3	4	5
	3.4 En general qué le pareció la organización del curso.	1	2	3	4	5
	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN /ESCALA					
IV. Coordinación Académica.						
INDICADORES	5.1 El encargado de la Coordinación Académica, monitorea el desarrollo del Diplomado.	1	2	3	4	5
	5.2 El encargado de la Coordinación Académica, informa a los participantes sobre el desarrollo del Diplomado, así como el consolidado de notas y asistencia.	1	2	3	4	5
	5.3 El encargado de la Coordinación Académica, es tolerante y asertivo, ante cualquier interrogante formulada por el participante del Diplomado.	1	2	3	4	5
	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN/ESCALA					
C. -Con Respecto al Desarrollo Personal.						
V. ¿Tiene Ud. dificultades y/o limitaciones en el diplomado?						
Marque Ud. con un aspa la respuesta, con la cual se identifica.			SÍ	NO		
Sí Ud. Marco sí, anote en las líneas siguientes, cuáles son esas dificultades y/o limitaciones, que ha encontrado en el diplomado.						
1						
2						
3						
4						
5						
Anote algunas sugerencias que crea necesarias para mejorar el módulo:						

Anexo: 4

Tabla 7:
REGISTRO DE NOTAS DE LOS PARTICIPANTES DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS EN
GESTIÓN PÚBLICA
Grupo 1

Nº DE PARTICIPANTE	MOD I	MOD II	MOD III	MOD IV	MOD V	MOD VI	MOD VII	MOD VIII	MOD IX	MOD X	MOD XII	PROMEDIO
1	14	NSP	18	NSP	17	17	17	18	18	0	15	14.89
2	17	16	18	NSP	17	16	18		NSP	0	15	14.63
3	15	20	18	17	17	17	17	17	18	16	15	17.00
4	Ingresó a SUNAT el 23 de Nov											
5	13	20	18	16	17	18	18	17	17.9	17	14	16.90
6	18	20	18	16	17	18	17	16	18	17	14	17.18
7	Renunció al Inst. Medicina Legal Minist. Público en Diciembre											
8	16	20	18	16	17	17	17	16	20	15	0	15.64
9	Labora en la Contraloría desde Enero											
10	13	NSP	NSP	NSP	17	NSP	18		17.8	0	0	10.97
11	13	18	18	16	17	18	17	17	NSP	18	14	16.60
12	15	18	18	16	17	16	17	12	18	14	14	15.91
13	17	18	18	15	17	18	18	16	16.5	0	14	15.23
14	19	20	18	15	17	16	17	16	17.8	14	0	15.44
15	18	17	18	17	17	18	17	17	18	16	14	17.00
16	Comunicó a su Inst. en Nov. Su no asistencia al Diplomado											
17	13	16	18	15	17	17	17	17	18	14	14	16.00
18	Se conversó por teléfono Retirada por exceso de faltas											
19	17	15	18	16	17	17	17	17	15.6	15	14	16.24
20	14	18	18	16	17	18	18	17	18	15	0	15.36
21	17	18	18	15	17	NSP	18	16	18	14	15	16.60
22	18	18	18	15	17	18	17	16	18	15	13	16.64
23	16	19	18	15	17	16	17	16	18	15	12	16.27
24	14	19	18	16	17	17	17	17	18	14	13	16.36
25	14	19	18	16	17	17	18	17	18	15	14	16.64
26	16	19	17	16	17	18	17	17	18	0	14	15.36
27	15	19	18	17	17	17	17	17	18	14	14	16.64

Nota: Elaboración propia

Tabla 8:
REGISTRO DE NOTAS DE LOS PARTICIPANTES DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS EN
GESTIÓN PÚBLICA
Grupo 2

Nº	Pre- evaluación	MOD I	MOD II	MOD III	MOD IV	MOD V	MOD VI	MOD VII	MOD VIII	MOD IX	MOD X	MOD XII	PROMEDIO
1	13	16	11	16	16	17	16	16	15		14	13.1	15.01
2	14	18	16	16	15	17	17	16	0		14	13.5	14.25
3	12	18	16	17	18	17	19	15	15		14	14.5	16.35
4	12	NSP	18	16	14	17	19	15	15		14	14.6	15.84
5	13	18	17	18	14	17	18	15	15		15	14.4	16.14
6	12	17	11	15	15	17	17	16	16		15	13.7	15.27
7	11	18	11	15	16	17	19	16	17		15	13.3	15.73
8	13	NSP											
9	14	17	17	17	17	17	19	15	16		17	14.6	16.66
10	12	17	11	18	14	17	19	15	17		17	9.4	15.44
11	12	16	NSP	16	13	17	19	15	17		14	14.2	15.69
12	10	NSP	NSP	19	14	17	17	16	17		0	13.4	14.18
13	13	18	18	19	15	17	17	16	17		14	14.6	16.56
14	11	18	11	18	15	17	16	15	17		16	14.9	15.79
15	12							NSP					
16	14							NSP					
17	13	18	11	15	14	17	17	16	17		16	14.7	15.57
18	14	16	11	18	16	17	19	15	15		15	15.2	15.72
19	13	17	17	17	16	17	19	N/P	17		0	14.8	14.98
20	13	18	18	15	17	17	19	15	16		16	14.3	16.53
21	14	18	17	15	18	17	19	16	16		16	13	16.50
22	13	18	17	16	13	17	17	16	16		16	14.3	16.03
23	13	18	16	18	16	17	19	16	17		16	14.3	16.73
24	14	16	17	17	16	17	15	16	15		14	14.1	15.71
25	14	17	17	16	14	17	18	15	15		15	15.3	15.93
26	12	18	18	17	17	17	14	15	17		15	12	16.00
27	10	18	17	15	14	17	18	16	17		16	14	16.20
28	12	19	17	15	15	17	17	16	17		16	17	16.60
29	13	18	17	16	15	17	17	16	17		16	14.2	16.32

Nota: Elaboración propia

ANEXO 5

**CONSOLIDADO DE LOS RESULTADOS
EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA**

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°01

FECHA: 18 DE NOVIEMBRE DE 2013 AL 07 DE JULIO DE 2014

Tabla 9
Consolidado de Evaluación

DIMENSIONES	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.38	3.89	3.72	3.38	3.42	2.71	4.37	4.01	3.66	3.91	4.00	3.65	MUY BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	3.42	3.99	3.90	3.42	3.93	3.01	4.45	4.23	3.68	4.10	4.22	3.81	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.53	3.80	3.74	3.53	3.80	3.30	3.91	4.04	3.83	3.68	3.82	3.72	MUY BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.30	3.86	3.71	3.30	3.68	3.79	3.89	4.18	3.88	3.76	3.96	3.74	MUY BUENA
TOTALES	3.40	3.83	3.69	3.35	3.69	2.96	4.09	3.95	3.76	3.86	4.00	3.69	MUY BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas –USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 10

I. Sobre el curso y material de lectura

DIMENSIONES	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.38	3.89	3.72	3.38	3.42	2.71	4.37	4.01	3.66	3.91	4.00	3.65

Nota: Elaboración en base a las encuestas -USMP

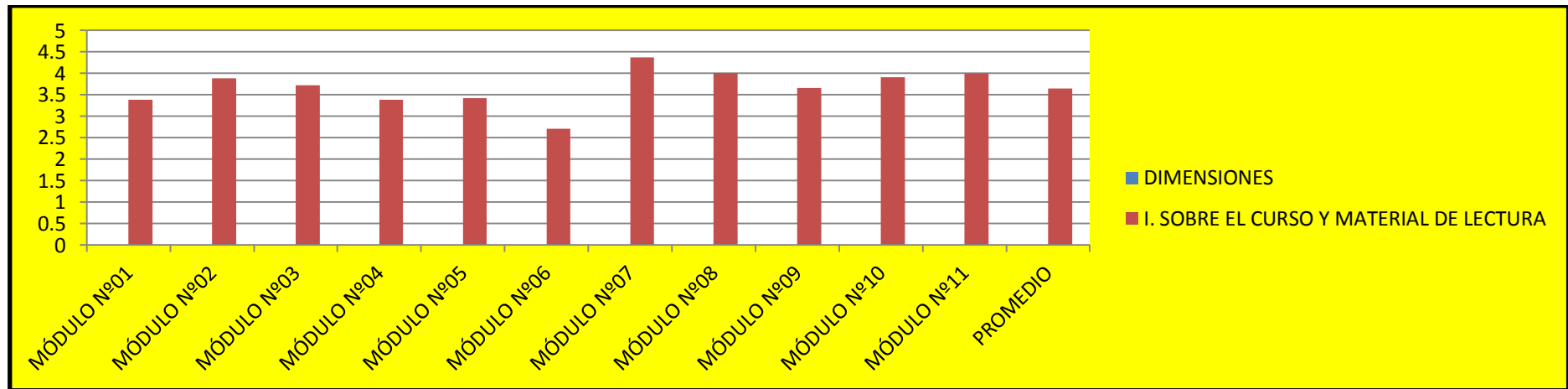


Figura 11: Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 11
II. Sobre el docente y la metodología

DIMENSIONES	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	3.42	3.99	3.90	3.42	3.93	3.01	4.45	4.23	3.68	4.10	4.22	3.78

Nota: Elaboración en base a las encuestas -USMP

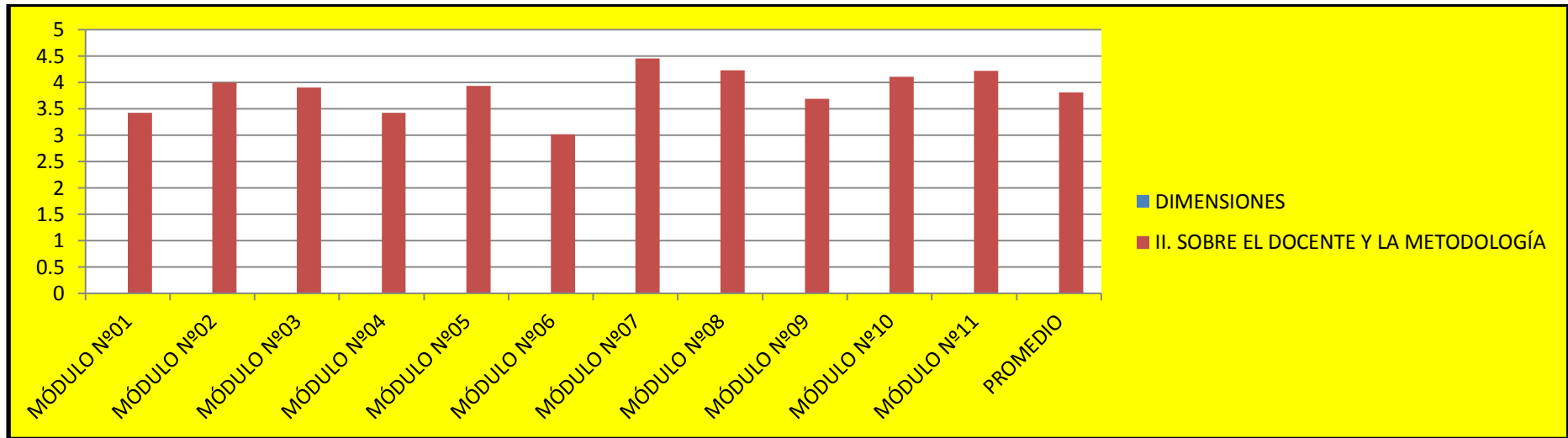


Figura 12: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 12
III. Sobre la organización

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.53	3.80	3.74	3.53	3.80	3.30	3.91	4.04	3.83	3.68	3.82	3.72

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

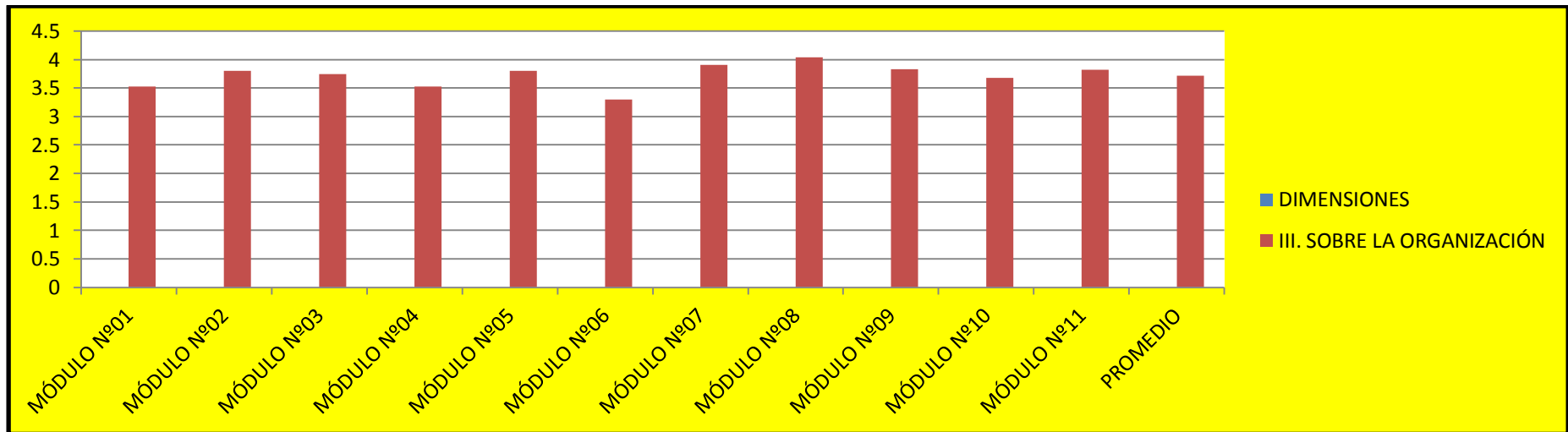


Figura 13 Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 13
IV. Coordinación académica

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.30	3.86	3.71	3.30	3.68	3.79	3.89	4.18	3.88	3.76	3.96	3.74

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

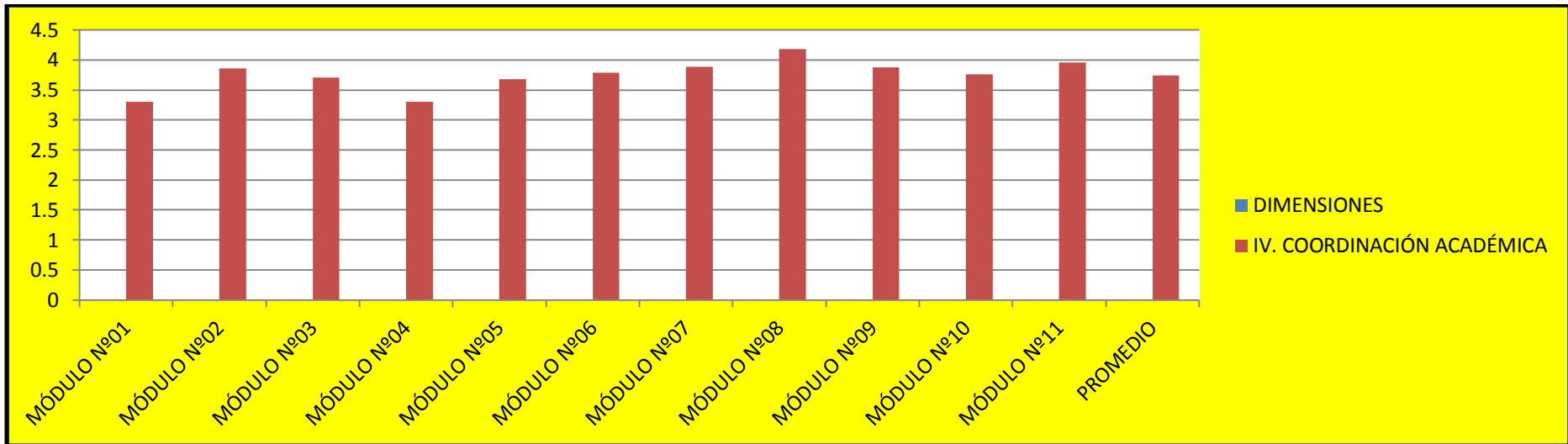


Figura 14: Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 14
Totales

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
TOTALES	3.40	3.83	3.69	3.35	3.69	2.96	4.09	3.95	3.76	3.86	4.00	3.69

Nota: Elaboración en base a las encuestas -USMP

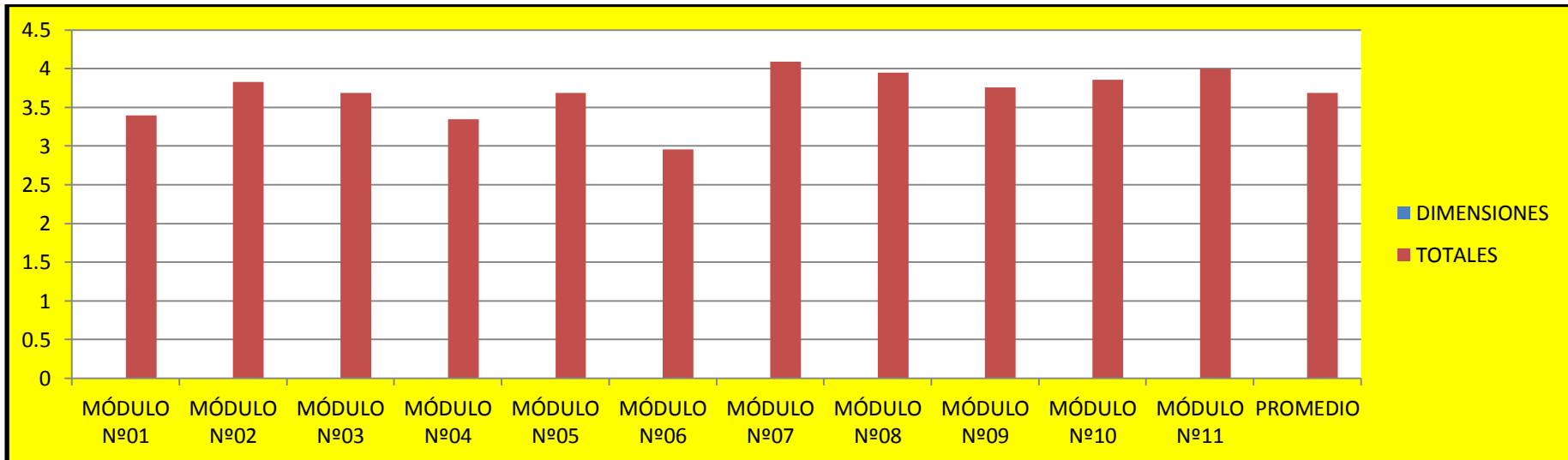


Figura 15: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°02

EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA.

FECHA: 18 DE NOVIEMBRE DE 2013 AL 07 DE JULIO DE 2014

Tabla 15

Consolidado de Evaluación

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	4.12	3.83	3.83	3.97	4.45	3.10	4.25	3.94	3.66	4.74	3.62	3.92	BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.24	3.98	3.98	4.36	4.30	3.02	4.69	4.17	4.01	4.51	4.12	4.07	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.57	3.72	3.72	4.20	4.75	3.70	4.20	3.77	3.80	4.08	3.68	4.11	MUY BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.52	3.04	3.04	3.96	4.64	3.67	3.95	3.63	3.56	3.76	3.72	3.85	BUENA
TOTALES	4.31	3.84	3.84	4.16	4.49	3.32	4.37	3.88	3.76	4.27	3.79	4.05	MUY BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 16
I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	4.12	3.83	3.83	3.97	4.45	3.10	4.25	3.94	3.66	4.74	3.62	3.92

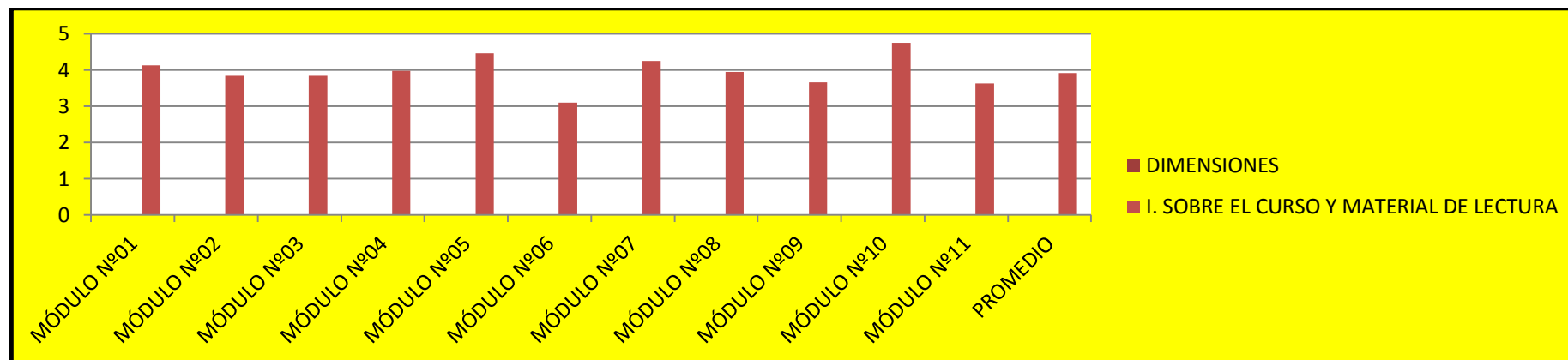


Figura 16: Sobre el curso y el material de lectura.
Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 17
II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULO	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.24	3.98	3.98	4.36	4.30	3.02	4.69	4.17	4.01	4.51	4.12	4.07

Nota: Elaboración en base a las encuestas -USMP

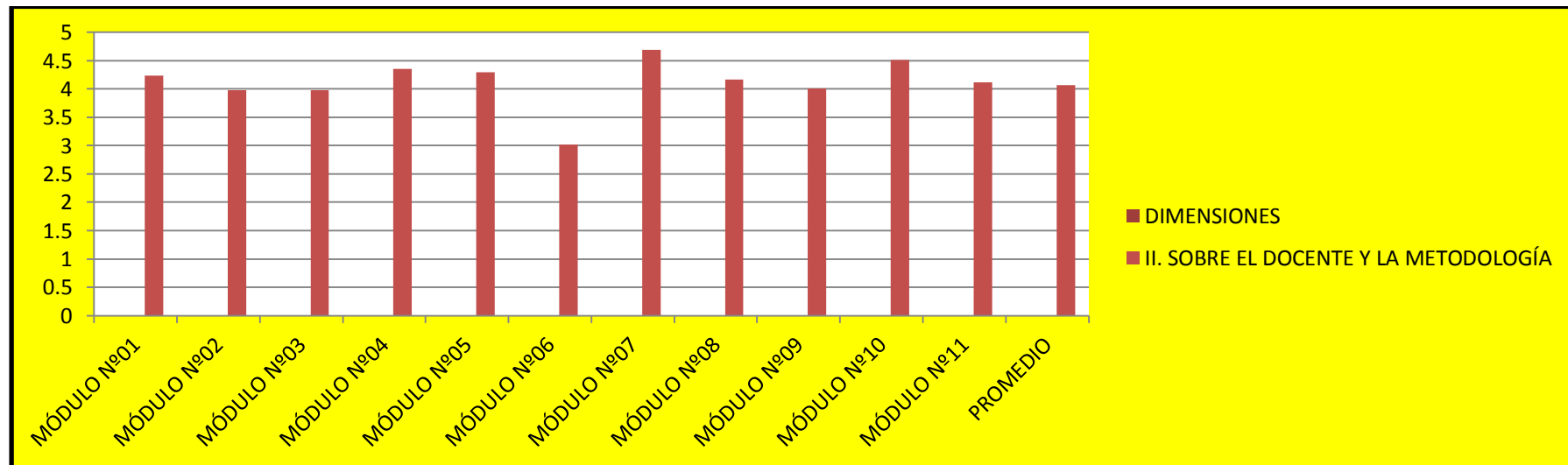


Figura 17: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

MÓDULO	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.57	3.72	3.72	4.20	4.75	3.70	4.20	3.77	3.80	4.08	3.68	4.11

Tabla 18
III. Sobre la organización

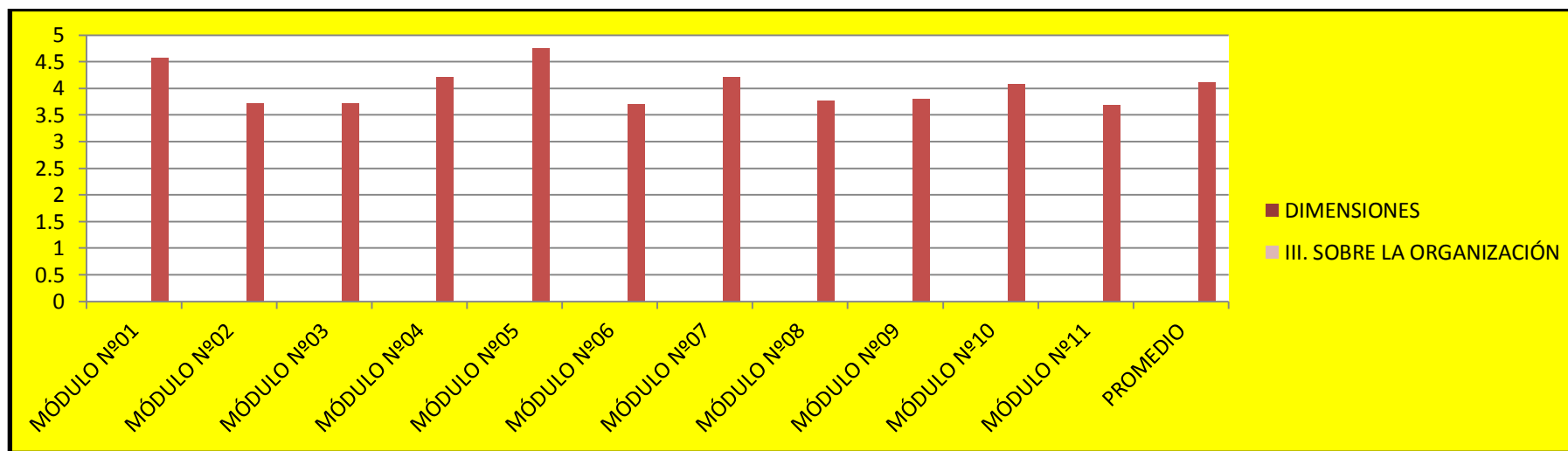


Figura 18: Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 19

MÓDULO	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.52	3.04	3.04	3.96	4.64	3.67	3.95	3.63	3.56	3.76	3.72	3.85

IV. Coordinación académica

Nota: Elaboración en base a las encuestas –USMP

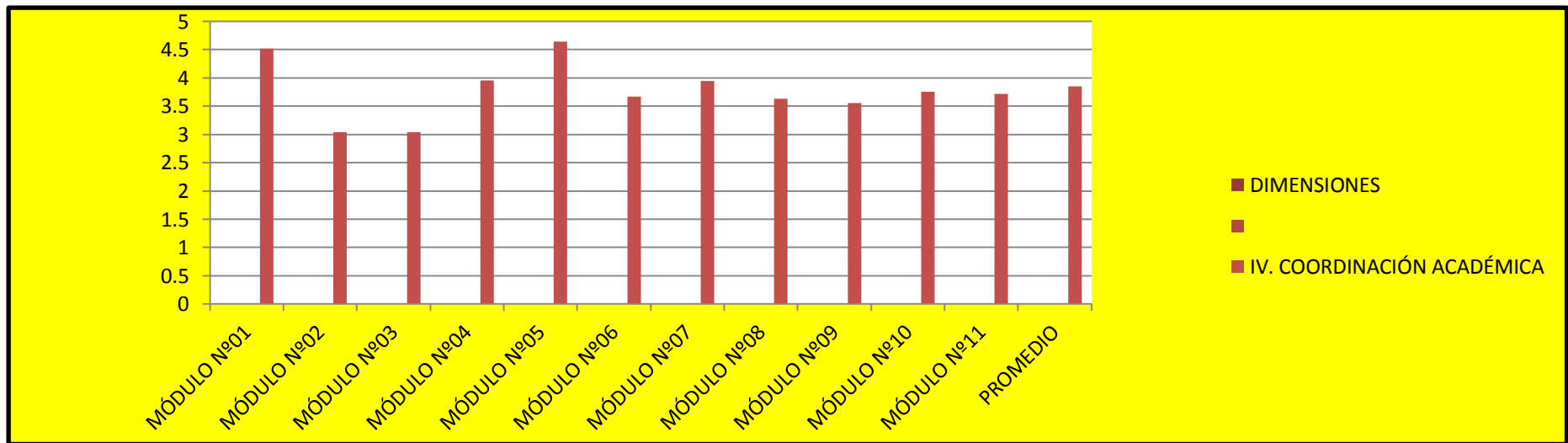


Figura 19: Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
TOTALES	4.31	3.84	3.84	4.16	4.49	3.32	4.37	3.88	3.76	3.72	3.85	4.05

**Tabla 20
Totales**

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

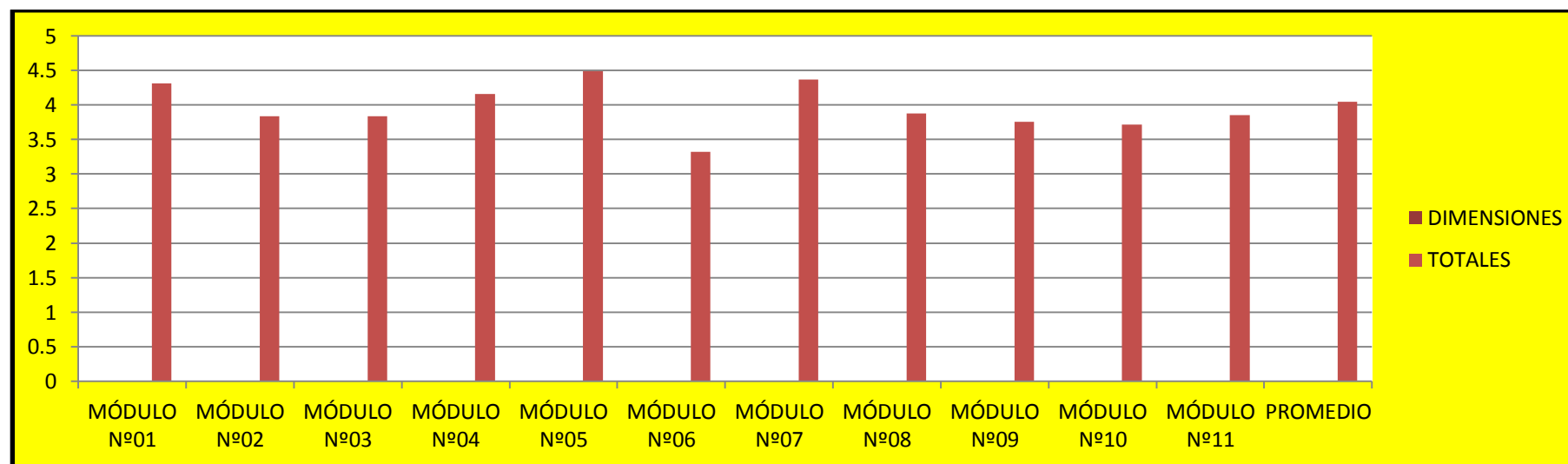


Figura 20: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°03

EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA

FECHA: 16 DE DICIEMBRE DE 2013 AL 21 DE JULIO DE 2014

Tabla 21
Consolidado de Evaluación

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.86	4.49	3.83	3.63	3.86	2.77	3.95	4.40	4.27	4.41	3.80	3.95	BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.06	4.76	4.18	3.56	4.06	2.53	4.11	4.54	4.26	4.63	4.03	4.07	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.76	4.14	4.37	3.62	3.76	2.91	4.26	4.48	4.21	4.28	3.88	3.98	BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.67	3.91	4.38	3.61	3.67	3.44	4.28	4.33	4.27	4.27	4.05	3.98	BUENA
TOTALES	3.73	4.18	4.04	3.53	3.73	2.91	4.15	4.44	4.25	4.40	3.94	3.82	BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 22

I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.86	4.49	3.83	3.63	3.86	2.77	3.95	4.40	4.27	4.41	3.80	3.90

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

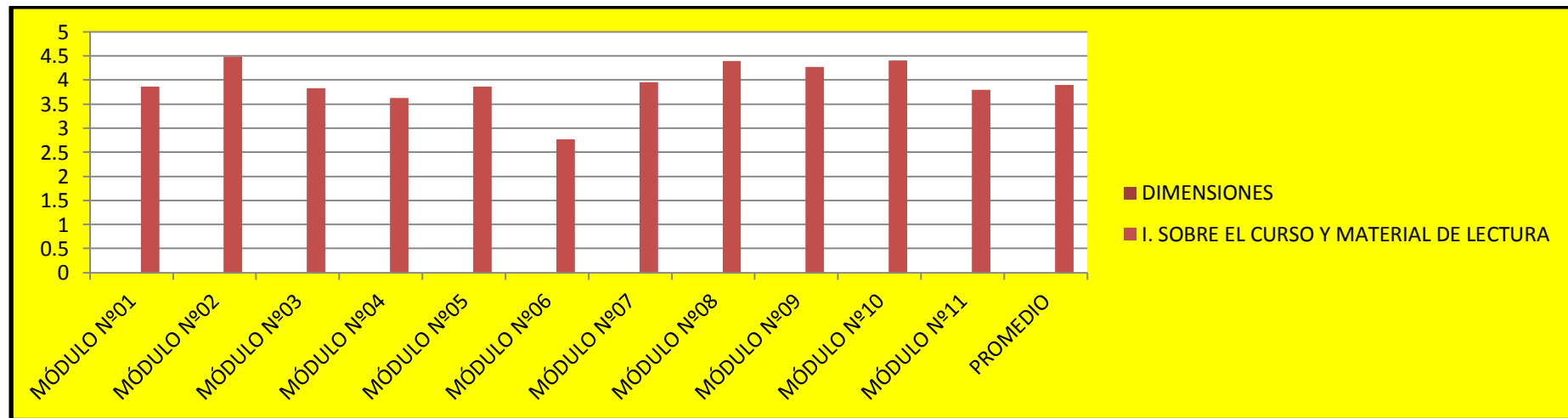


Figura 21: Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 23
II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.06	4.76	4.18	3.56	4.06	2.53	4.11	4.54	4.26	4.63	4.03	4.07

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

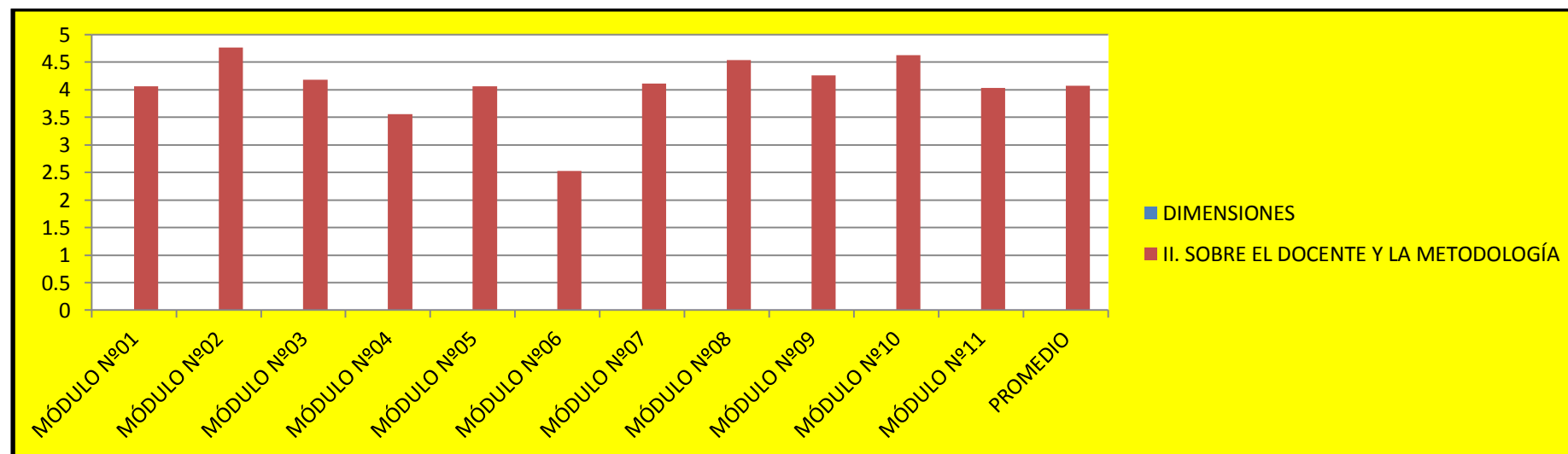


Figura 22: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 24
III. Sobre la organización

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.76	4.14	4.37	3.62	3.76	2.91	4.26	4.48	4.21	4.28	3.88	3.98

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

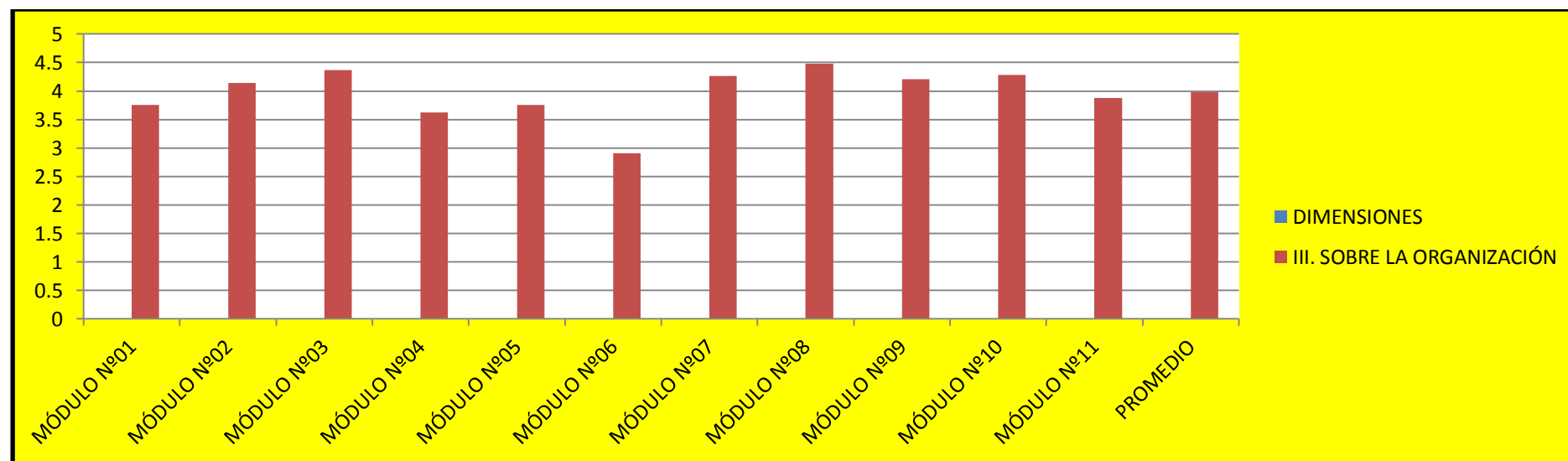


Figura 23: Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 25

IV. Coordinación académica

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.67	3.91	4.38	3.61	3.67	3.44	4.28	4.33	4.27	4.27	4.05	3.95

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

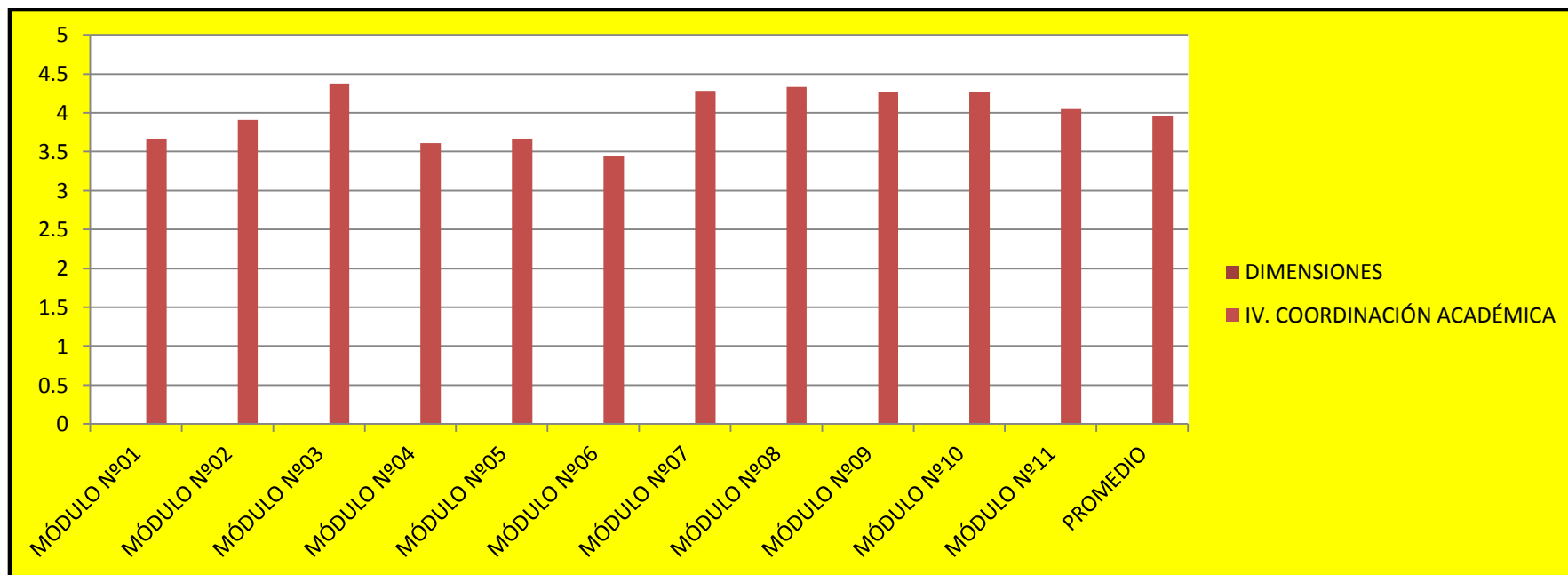


Figura 24: Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

**Tabla 26:
Totales**

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
TOTALES	3.73	4.18	4.04	3.53	3.73	2.91	4.15	4.44	4.25	4.40	3.94	3.82

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

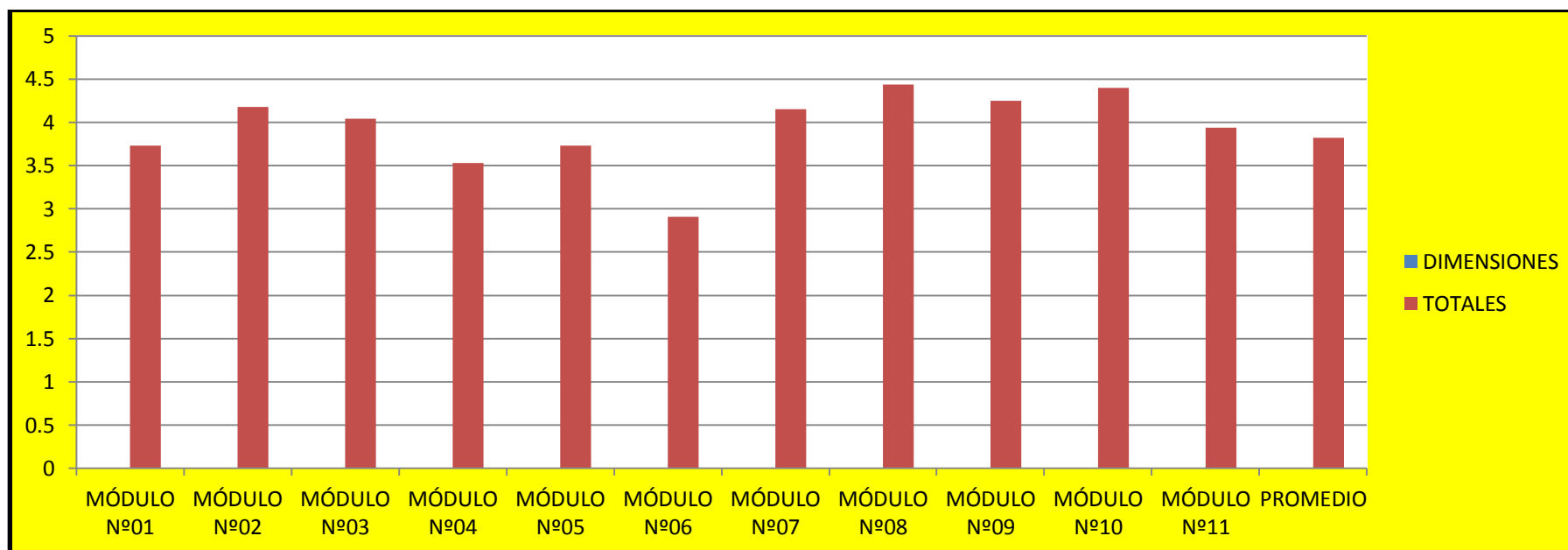


Figura 25: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°04

EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA

FECHA: 16 DE DICIEMBRE DE 2013 AL 21 DE JULIO DE 2014

Tabla 27:
Consolidado e Evaluación

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	4.00	3.47	3.82	2.35	4.43	4.01	3.28	3.13	4.33	4.44	4.46	3.62	BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	3.99	3.42	3.86	2.39	4.51	4.47	3.50	3.36	4.37	4.57	4.63	3.73	BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.25	3.50	3.92	2.22	3.94	3.58	4.30	3.81	4.21	4.25	4.25	3.43	BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.06	3.32	3.90	2.39	4.24	3.65	4.33	3.98	4.28	4.38	4.21	3.50	BUENA
TOTALES	4.03	3.29	3.71	2.31	4.29	3.88	3.85	3.57	4.30	4.41	4.39	3.53	BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 28
I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	4.00	3.47	3.82	2.35	4.43	4.01	3.28	3.13	4.33	4.44	4.46	3.62

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

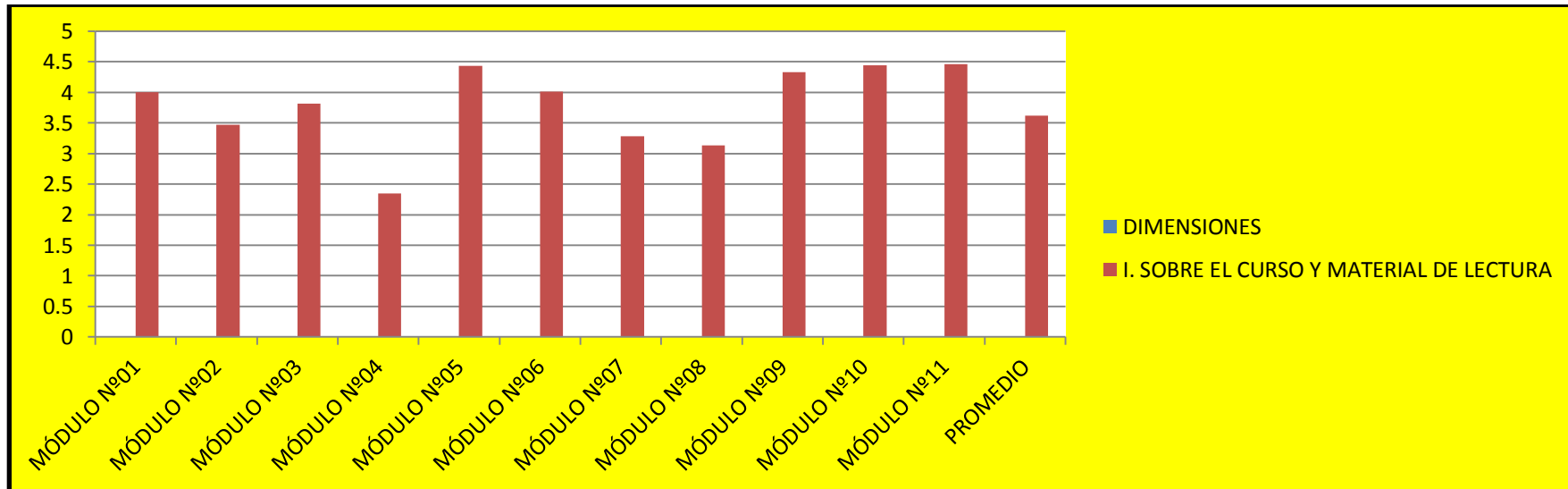


Figura 26: Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 29

II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	3.99	3.42	3.86	2.39	4.51	4.47	3.50	3.36	4.37	4.57	4.63	3.73

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

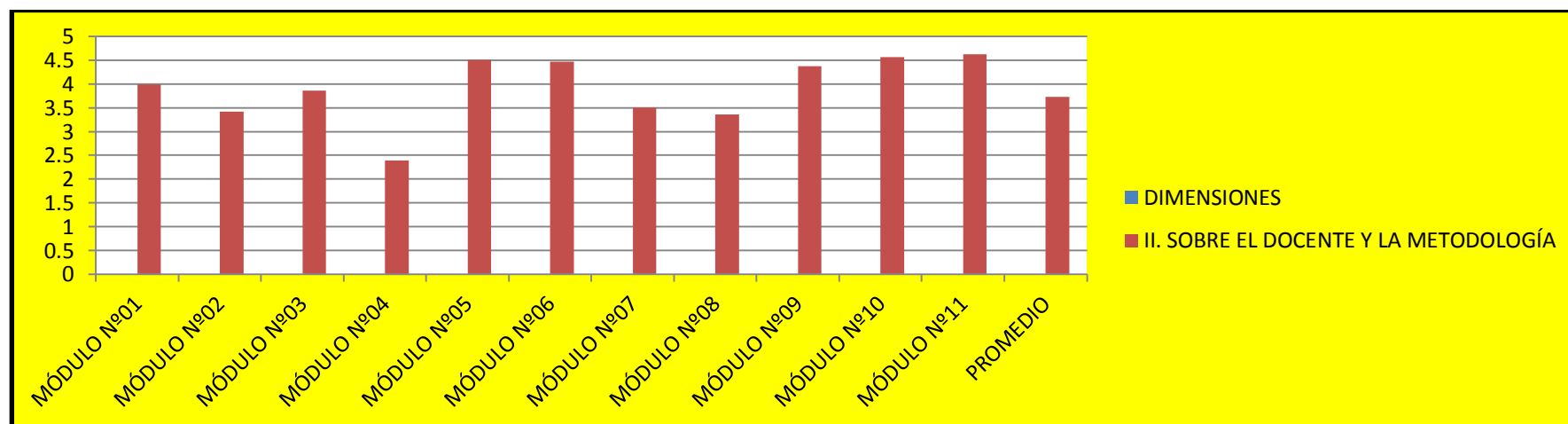


Figura 27: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 30
III. Sobre la organización

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.25	3.50	3.92	2.22	3.94	3.58	4.30	3.81	4.21	4.25	4.25	3.43

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

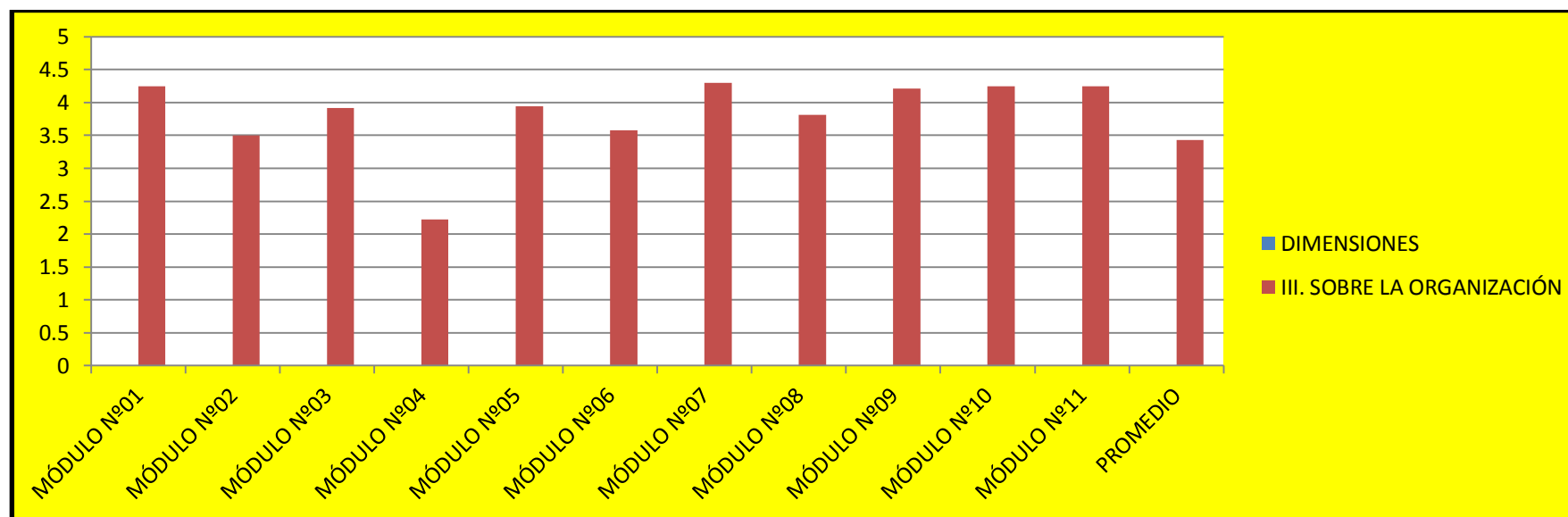


Figura 28: Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 31
V. Coordinación académica

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.06	3.32	3.90	2.39	4.24	3.65	4.33	3.98	4.28	4.38	4.21	3.50

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

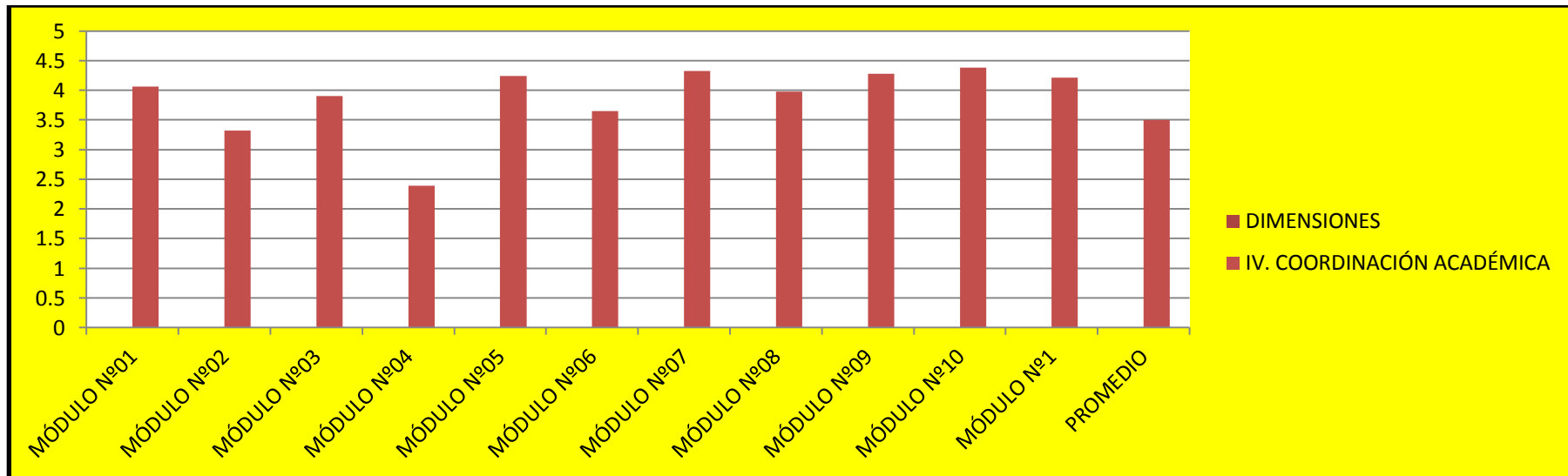


Figura 29: Coordinación académica

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 32
Totales

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
TOTALES	4.03	3.29	3.71	2.31	4.29	3.88	3.85	3.57	4.30	4.41	4.39	3.53

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

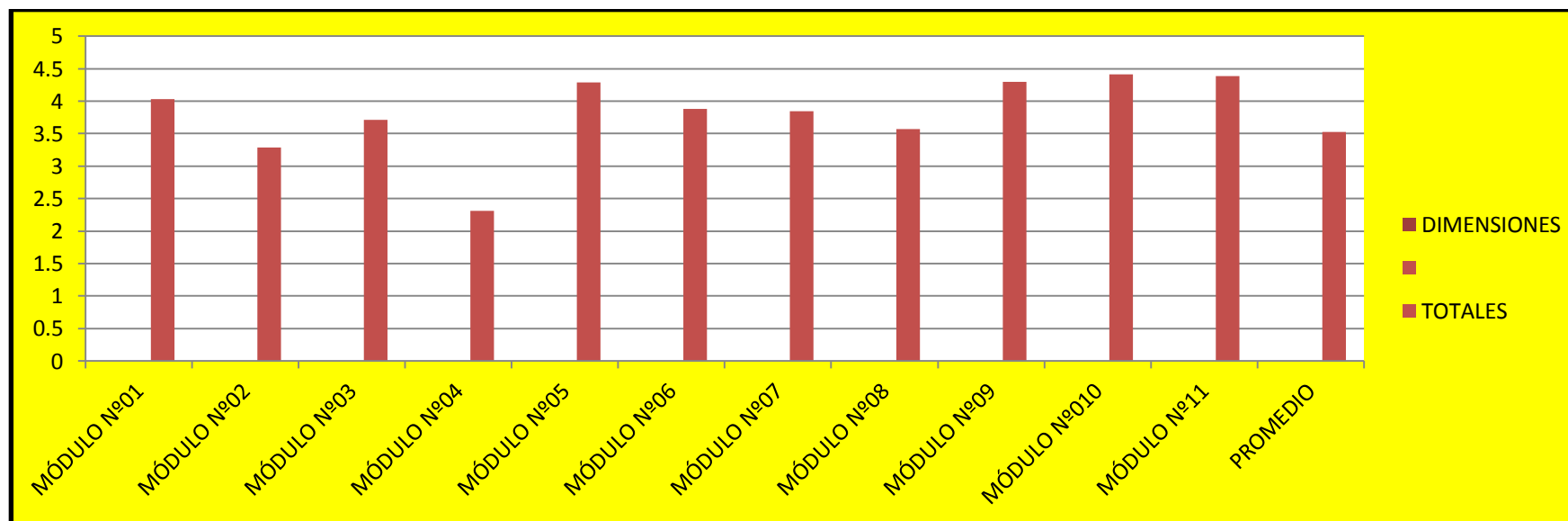


Figura 30: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°05

EVALUACIÓN DOCENTE Y ADMINISTRATIVA

FECHA: 16 DE DICIEMBRE DE 2013 AL 25 DE AGOSTO DE 2014

Tabla 33
Consolidado de Evaluación

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.88	3.82	3.97	4.06	3.38	3.88	4.15	3.73	3.89	3.65	3.93	3.88	BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.28	4.24	4.19	4.34	3.83	4.34	4.33	4.16	4.08	4.04	4.38	4.22	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.08	3.28	3.10	3.44	3.89	3.94	4.22	4.07	4.08	3.84	4.04	3.71	BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.98	3.63	3.58	3.82	4.01	4.01	4.35	4.38	4.50	4.03	4.23	3.91	BUENA
TOTALES	4.07	3.71	3.67	3.90	3.78	4.04	4.26	4.09	4.14	3.89	4.14	3.96	BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 34

I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.88	3.82	3.97	4.06	3.38	3.88	4.15	3.73	3.89	3.65	3.93	3.88

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

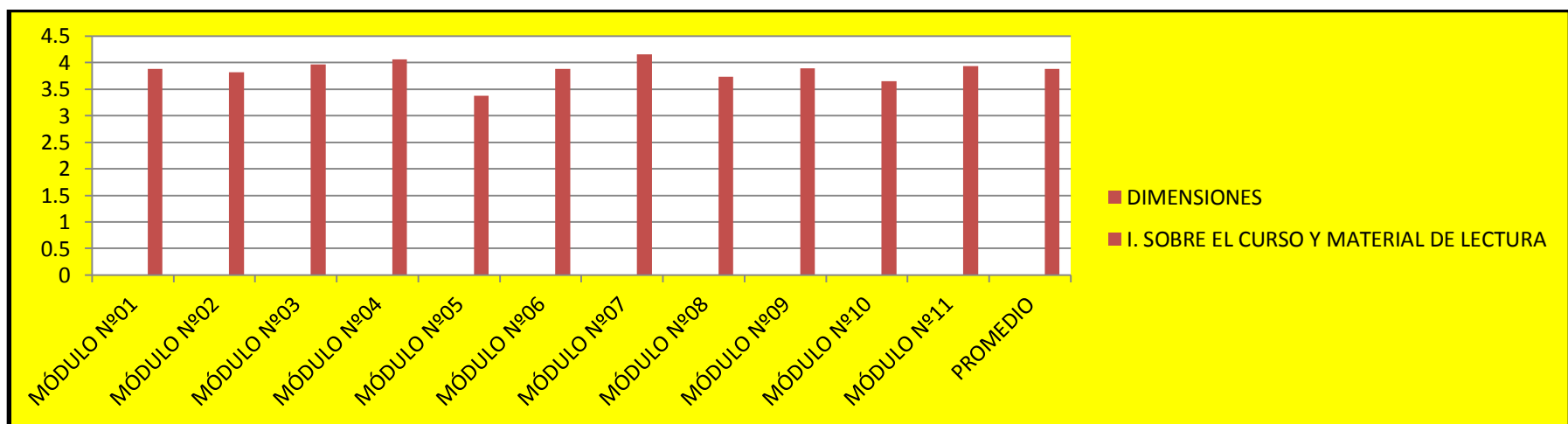


Figura 31: Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 35
II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.28	4.24	4.19	4.34	3.83	4.34	4.33	4.16	4.08	4.04	4.38	4.22

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

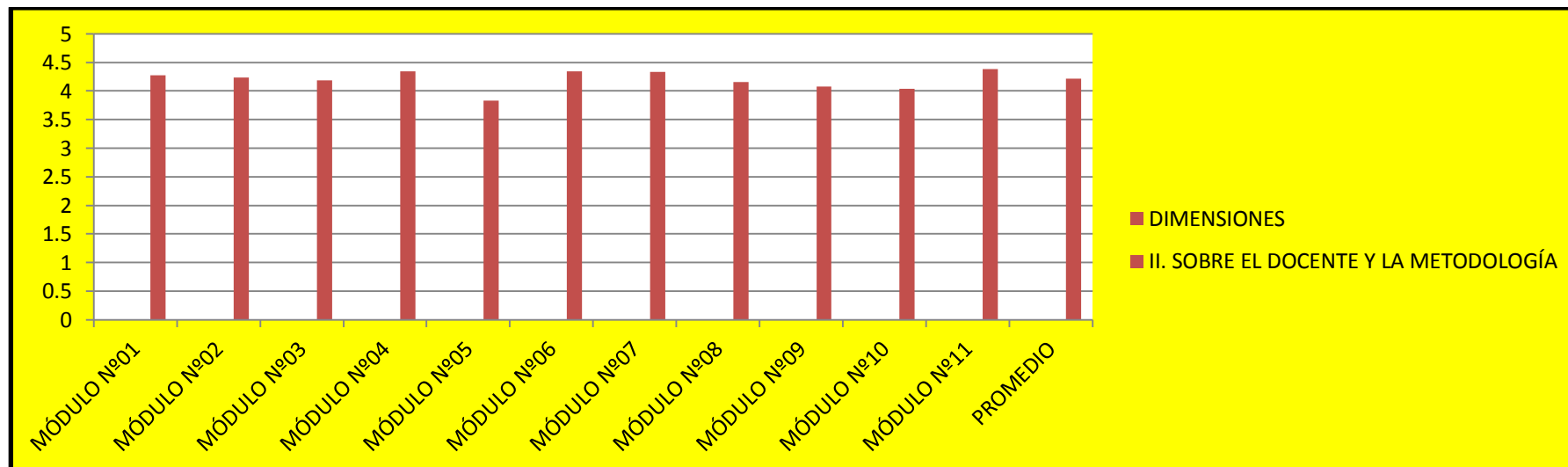


Figura 32: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 36
III. Sobre la organización

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.08	3.28	3.10	3.44	3.89	3.94	4.22	4.07	4.08	3.84	4.04	3.71

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

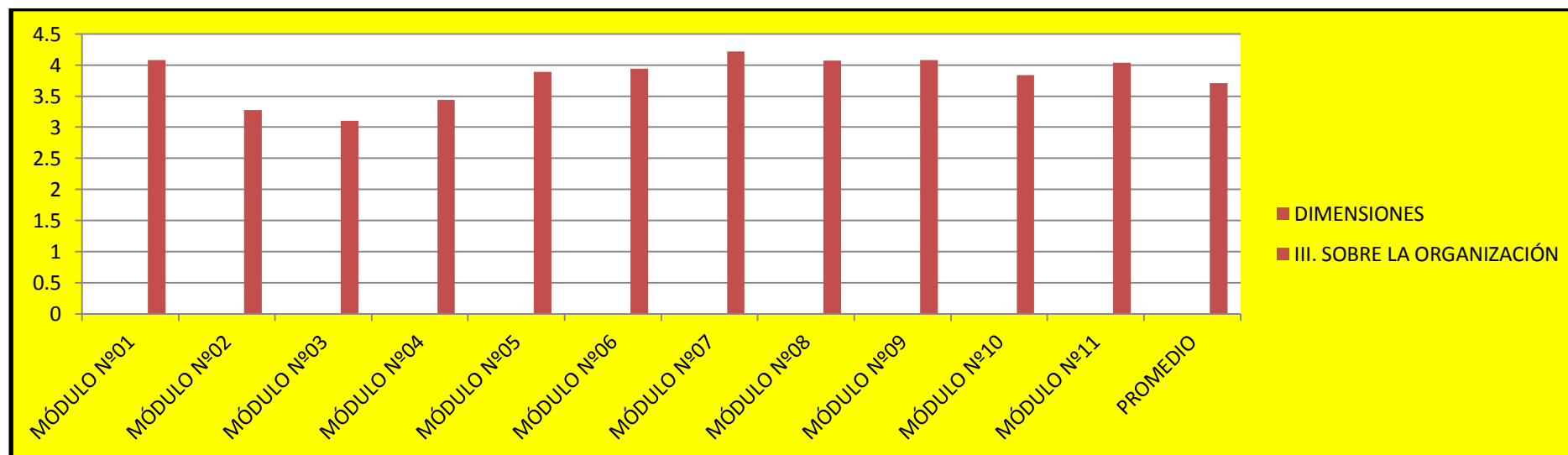


Figura 33: Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 37
IV. Coordinación académica

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.98	3.63	3.58	3.82	4.01	4.01	4.35	4.38	4.50	4.03	4.23	3.91

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

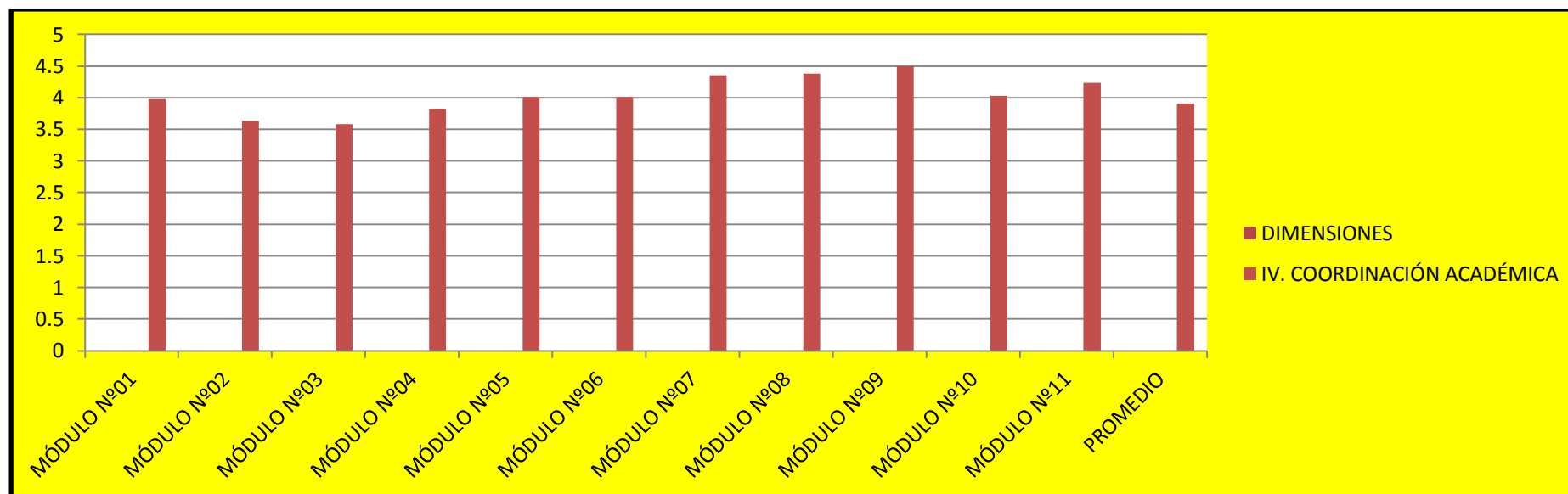


Figura 34: Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

**Tabla
Totales**

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
TOTALES	4.07	3.71	3.67	3.90	3.78	4.04	4.26	4.09	4.14	3.89	4.14	3.96

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

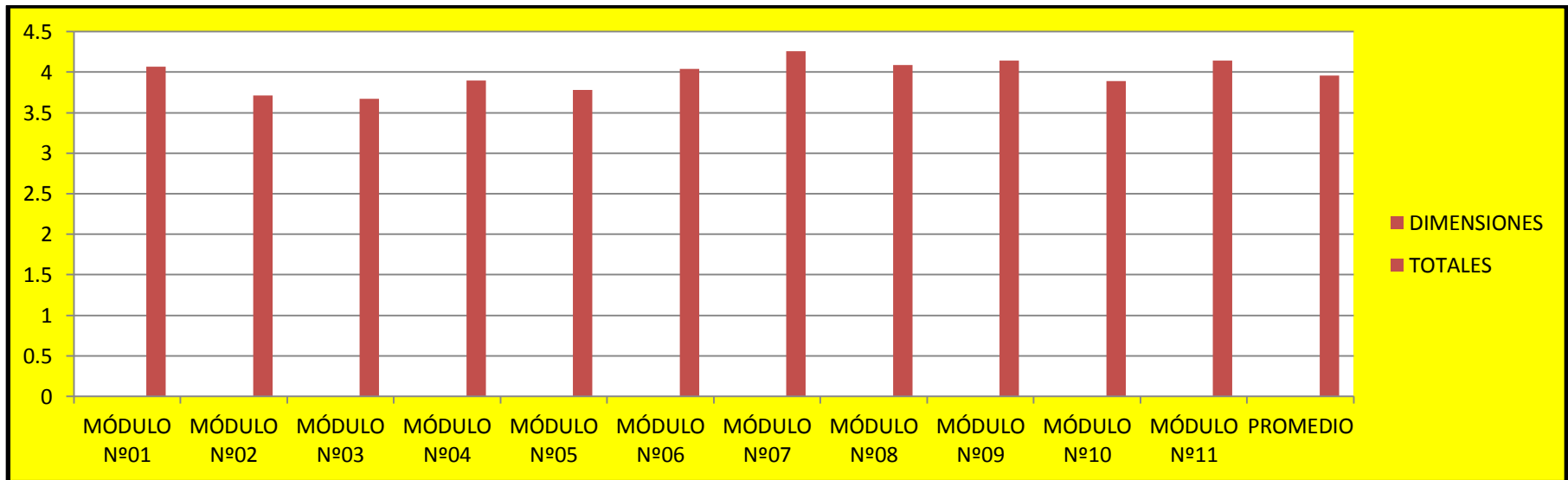


Figura 35: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

**DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°06
EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA**

FECHA: MAYO DE 2014 A ENERO DE 2015

Tabla 38
Consolidado de Evaluación

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	4.00	3.11	3.88	4.10	4.12	3.87	3.72	4.18	4.01	3.59	3.94	3.87	BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.28	3.22	4.00	4.17	4.31	3.94	3.98	4.50	4.05	3.81	3.99	4.05	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.25	3.41	3.92	4.14	4.19	4.05	3.80	4.08	3.66	3.63	3.59	3.98	BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.25	3.66	3.93	3.97	3.91	3.83	3.51	3.90	3.46	3.15	3.33	3.87	BUENA
TOTALES	4.20	3.81	3.93	3.97	4.13	3.92	3.75	4.16	3.80	3.55	3.71	3.98	BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 39

I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	4.00	3.11	3.88	4.10	4.12	3.87	3.72	4.18	4.01	3.59	3.94	3.87

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

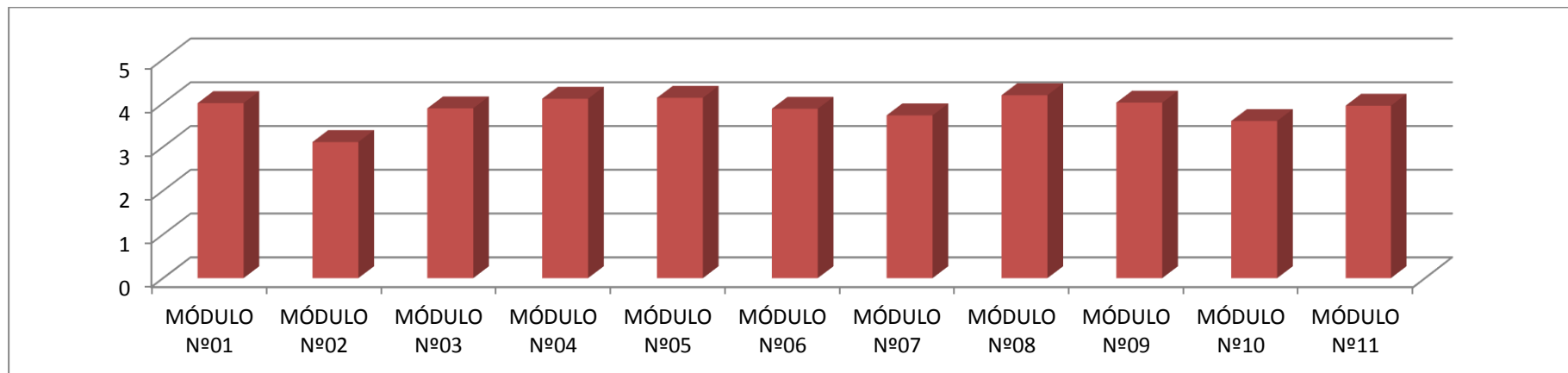


Figura 36: Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 40
II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.28	3.22	4.00	4.17	4.31	3.94	3.98	4.50	4.05	3.81	3.99	4.05

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

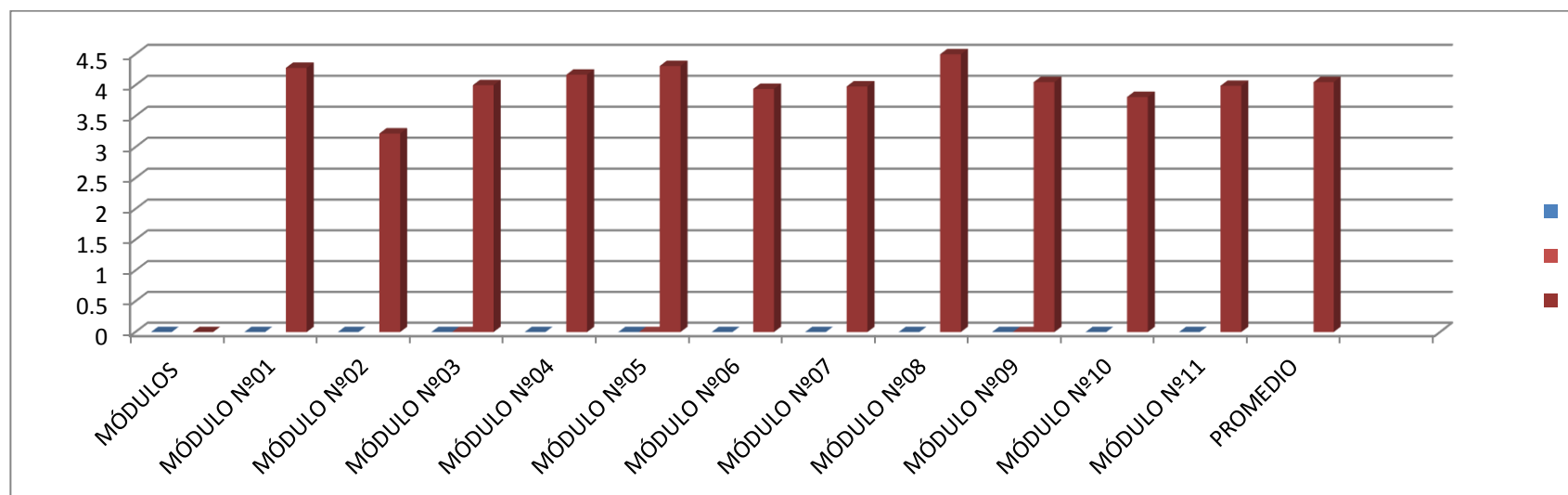


Figura 37: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 41

III. Sobre la organización

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.25	3.41	3.92	4.14	4.19	4.05	3.80	4.08	3.66	3.63	3.59	3.98

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

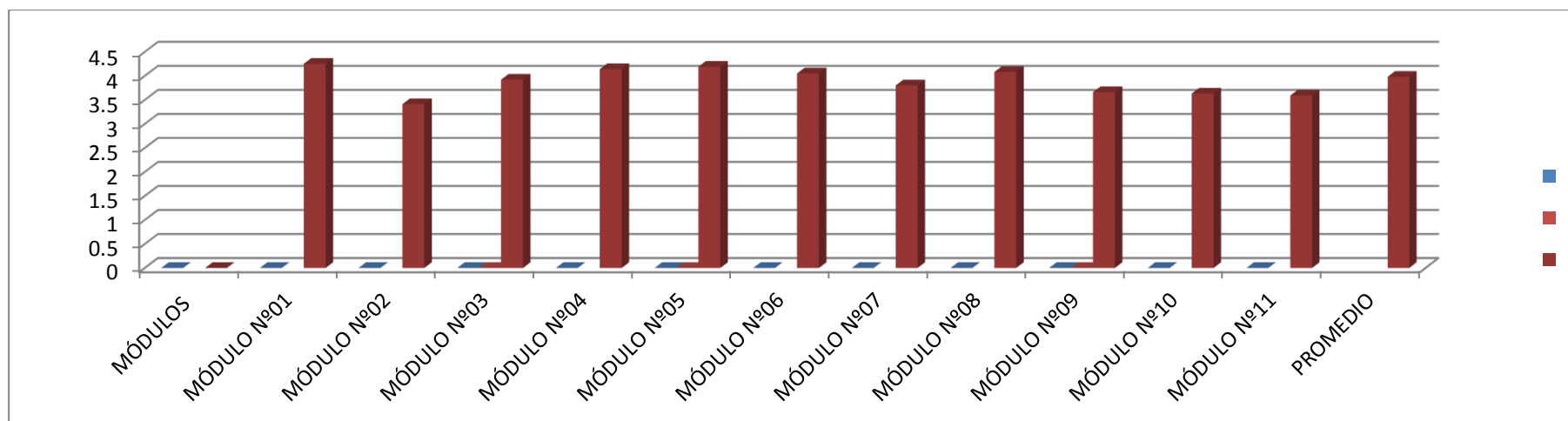


Figura 38: Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 42

IV. Coordinación académica

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.25	3.66	3.93	3.97	3.91	3.83	3.51	3.90	3.46	3.15	3.33	3.87

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

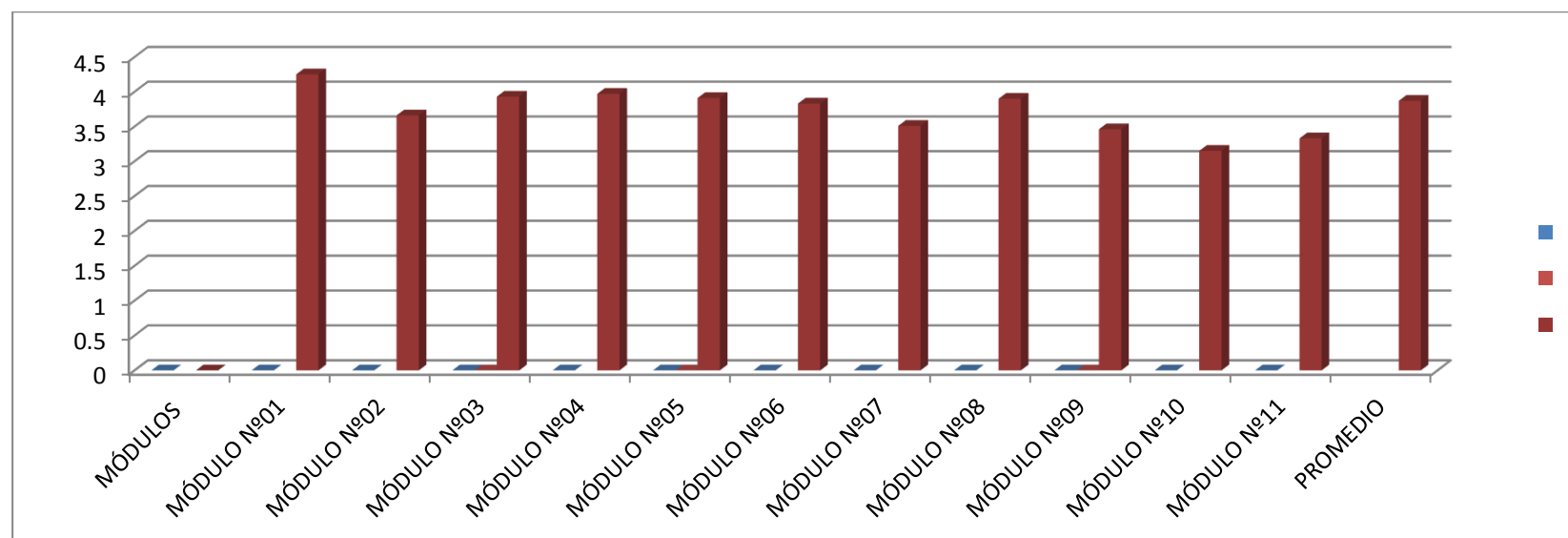


Figura 39: Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 43

Totales

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
TOTALES	4.20	3.81	3.93	3.97	4.13	3.92	3.75	4.16	3.80	3.55	3.71	3.98

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

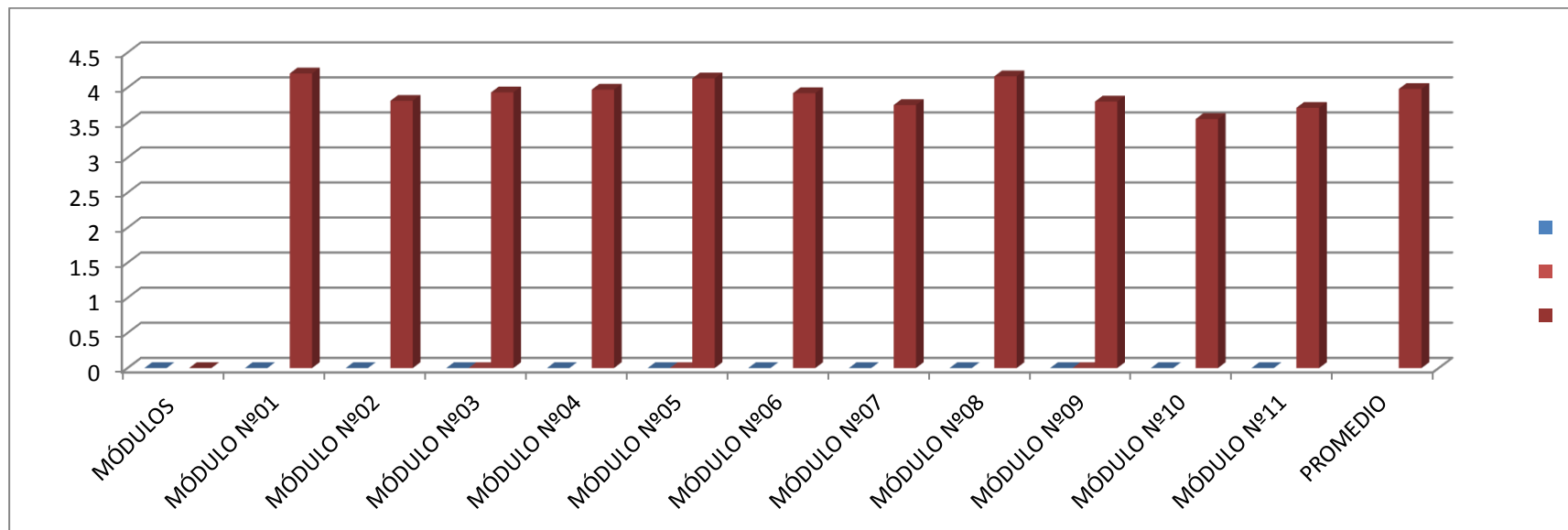


Figura 40: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°07

**EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA
FECHA: MAYO DE 2014 A ENERO DE 2015**

Tabla 44

Consolidado de Evaluación

DIMENSIONES	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.70	4.50	3.86	3.95	4.42	4.34	4.26	3.79	4.08	3.87	4.02	4.10	MUY BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.06	4.03	3.75	4.00	4.75	4.51	4.33	3.84	4.21	3.82	4.09	4.15	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.99	4.31	3.96	3.93	4.36	4.12	4.16	4.06	4.18	3.90	4.01	4.11	MUY BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.10	4.17	3.93	4.00	4.13	4.22	4.21	4.15	4.19	3.95	3.99	4.11	MUY BUENA
TOTALES	3.96	4.10	3.95	4.00	4.41	4.29	4.24	3.96	4.17	3.89	4.03	4.11	MUY BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 45

I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.70	4.50	3.86	3.95	4.42	4.34	4.26	3.79	4.08	3.87	4.02	4.10

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

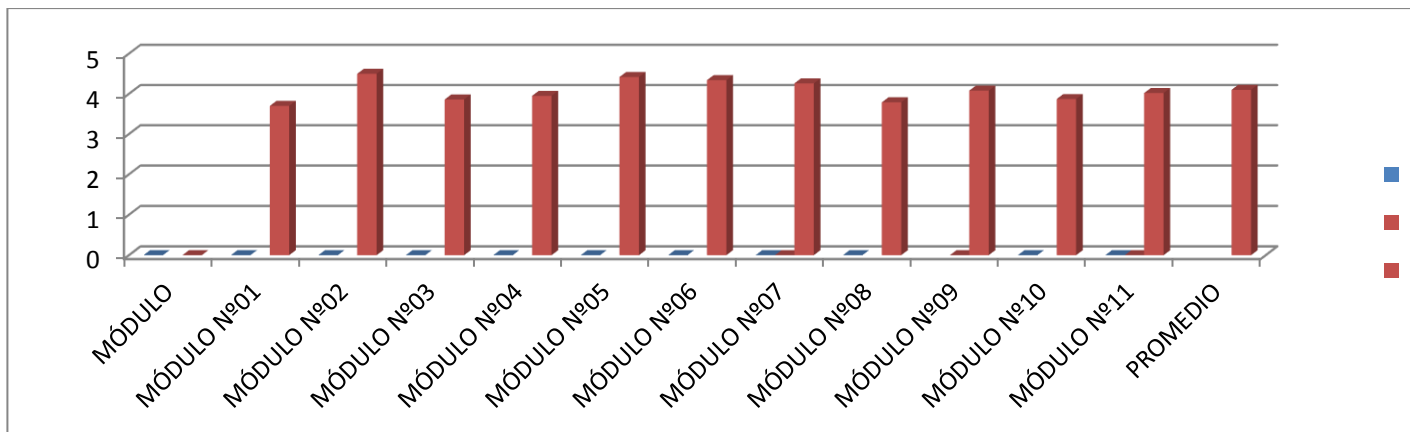


Figura 41. Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 46:

II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.06	4.03	3.75	4.00	4.75	4.51	4.33	3.84	4.21	3.82	4.09	4.15

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

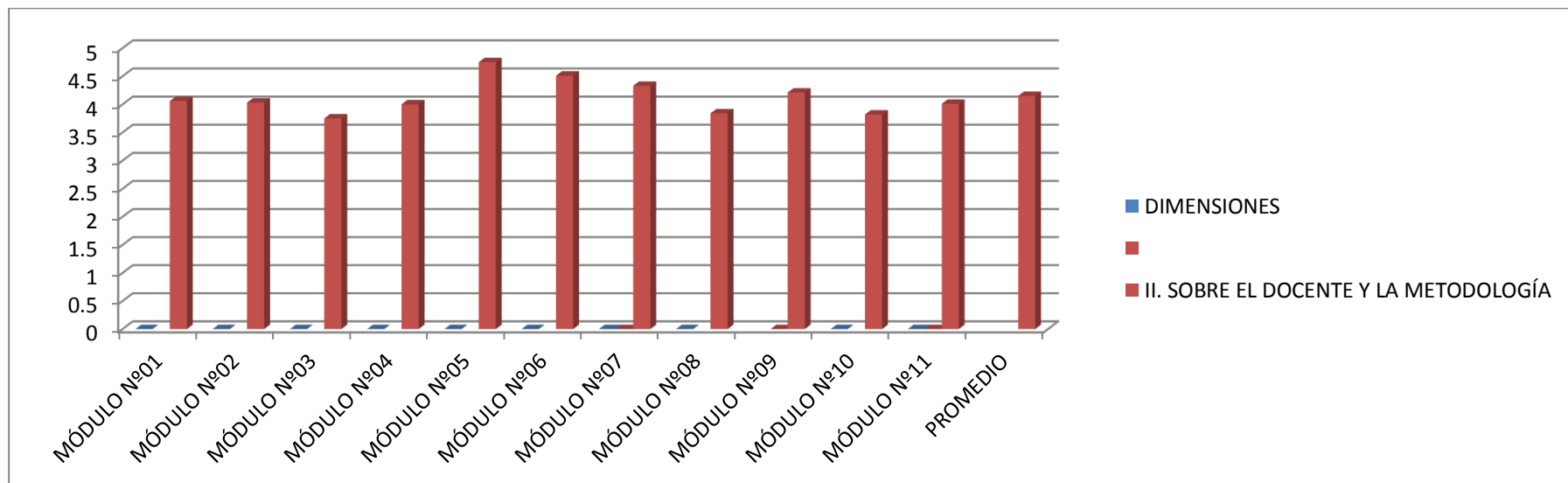


Figura 42 Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 47:

III. Sobre la organización

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.99	4.31	3.96	3.93	4.36	4.12	4.16	4.06	4.18	3.90	4.01	4.11

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

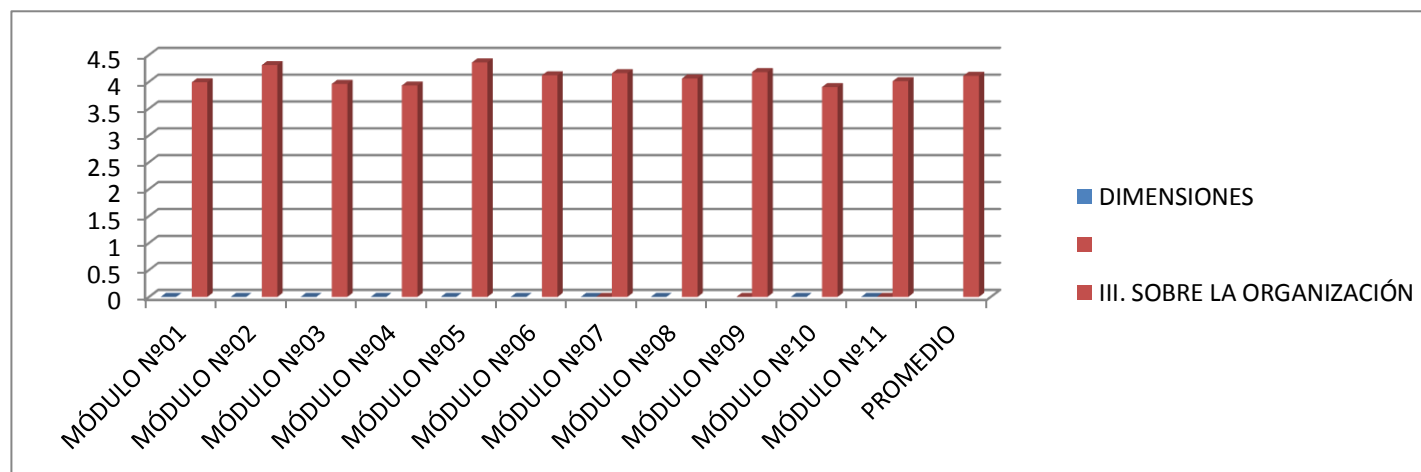


Figura 43. Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 48

IV. Coordinación académica

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.10	4.17	3.93	4.00	4.13	4.22	4.21	4.15	4.19	3.95	3.99	4.11

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

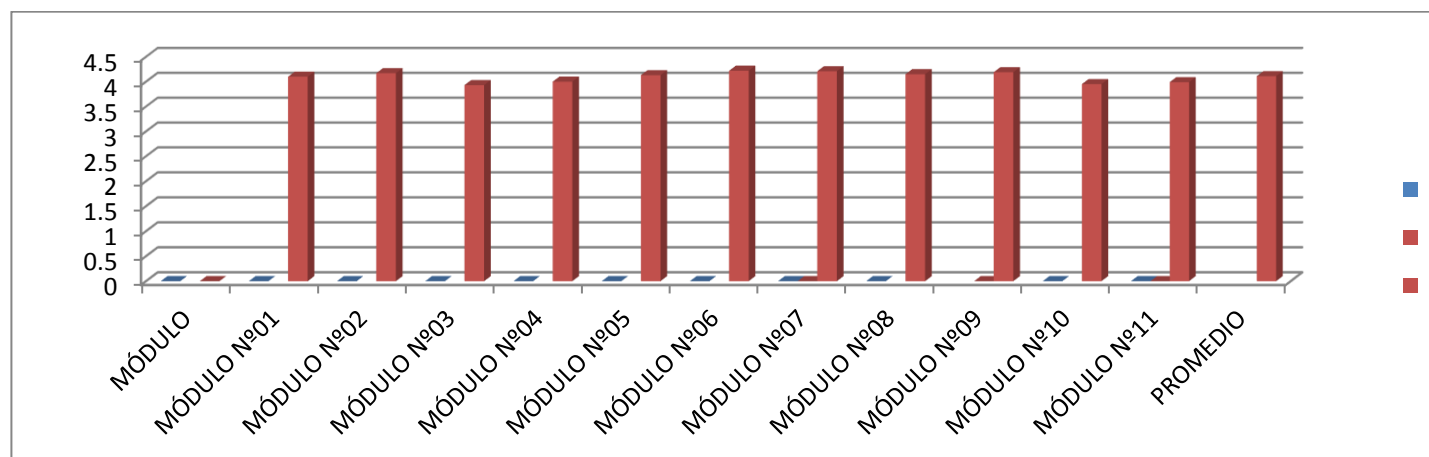


Figura 44 Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 49

Totales

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
TOTALES	3.96	4.10	3.95	4.00	4.41	4.29	4.24	3.96	4.17	3.89	4.03	4.11

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

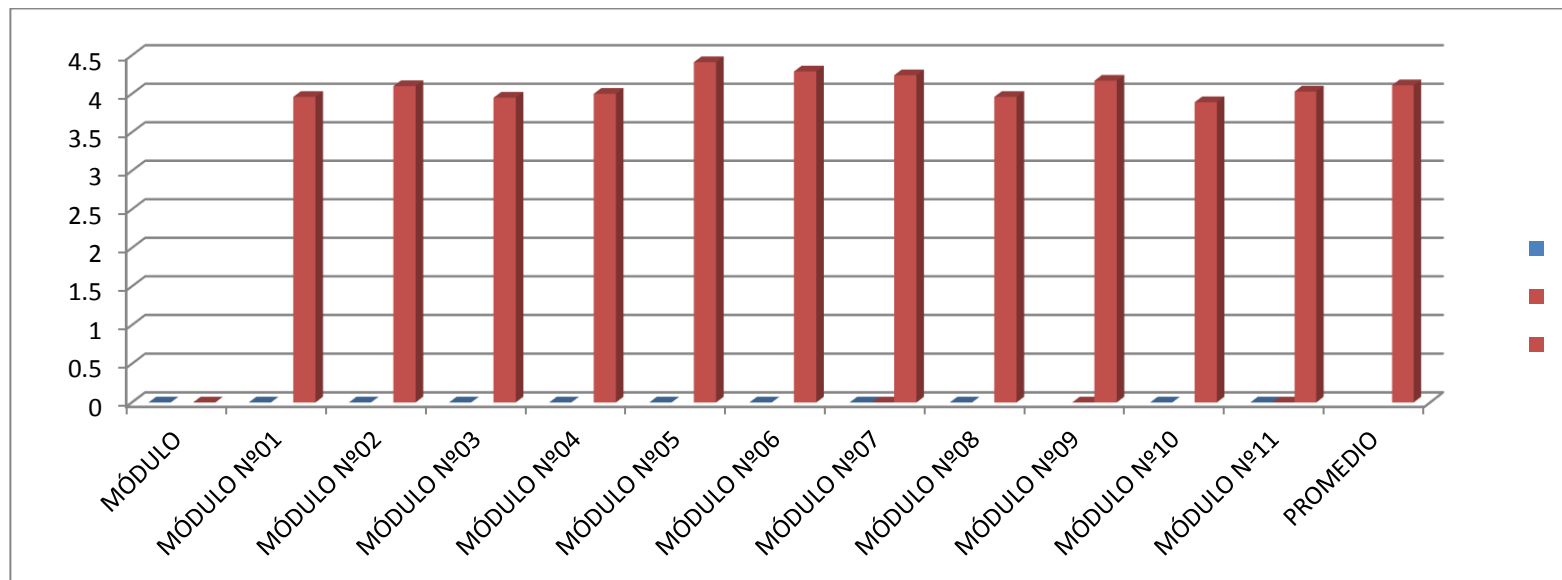


Figura 45: Totales

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°08
EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA
FECHA: MAYO DE 2014 A ENERO DE 2015

Tabla 50

Consolidado de Evaluación

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.24	3.78	3.64	4.22	3.79	3.92	4.66	3.66	4.02	3.75	3.46	3.72	BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	3.32	4.27	3.74	4.21	4.01	4.03	4.46	3.71	4.03	3.74	3.55	3.88	BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.87	3.82	4.01	4.04	3.85	4.04	4.01	3.68	4.01	3.84	3.77	3.93	BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.87	3.91	4.07	4.04	4.08	4.14	3.97	3.71	3.99	3.84	3.87	3.97	BUENA
TOTALES	3.57	3.95	3.87	4.13	3.93	4.03	4.27	3.69	4.03	3.79	3.66	3.88	BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 51

I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.24	3.78	3.64	4.22	3.79	3.92	4.66	3.66	4.02	3.75	3.46	3.72

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

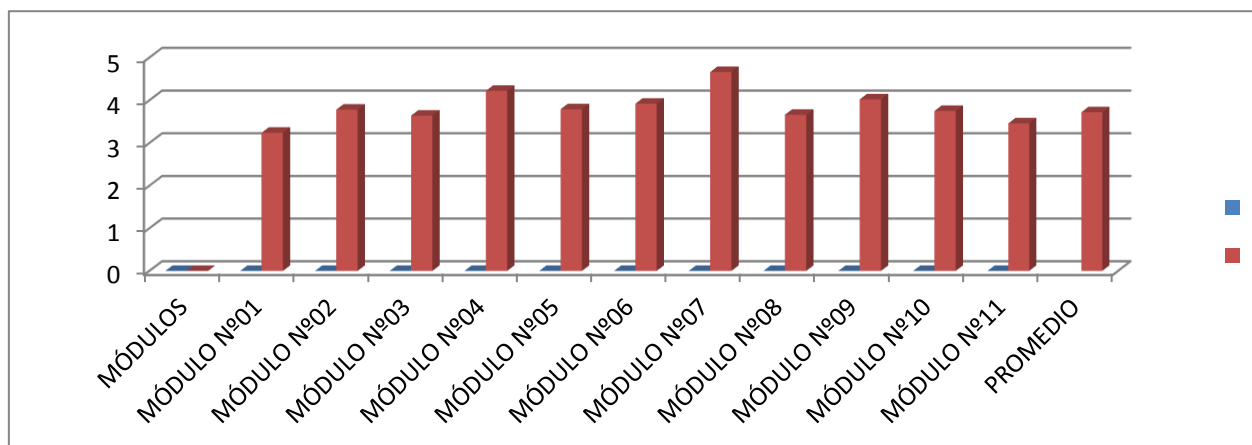


Figura 46: Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 52

II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	3.32	4.27	3.74	4.21	4.01	4.03	4.46	3.71	4.03	3.74	3.55	3.88

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

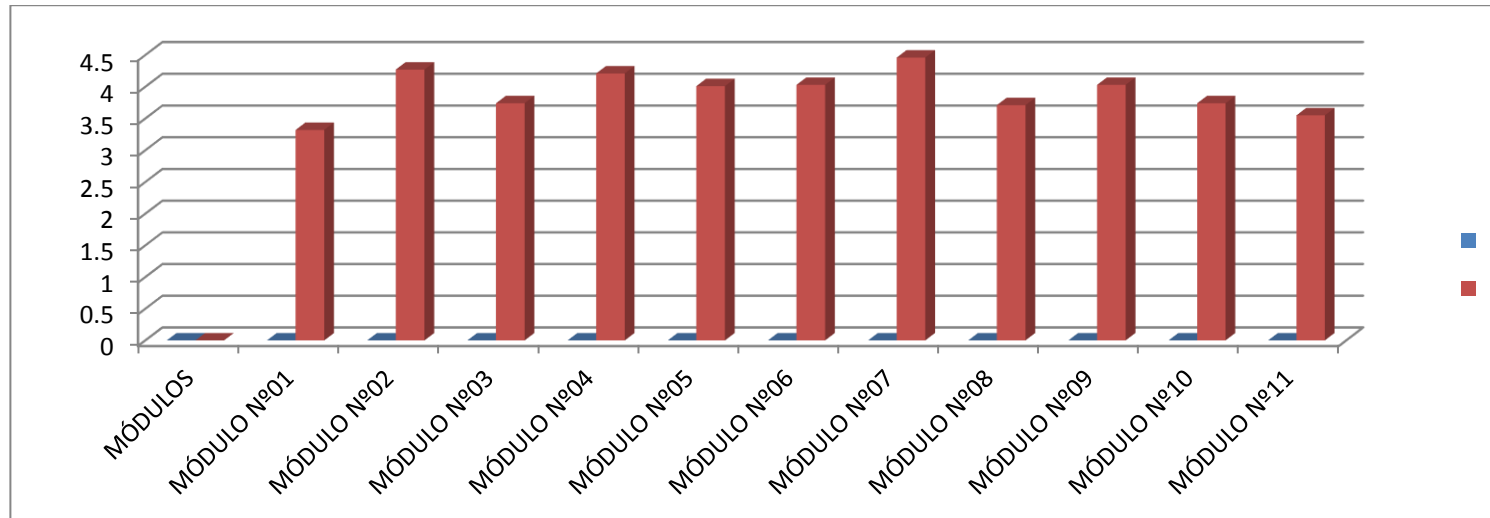


Figura 47: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 53

III. Sobre la organización

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.87	3.82	4.01	4.04	3.85	4.04	4.01	3.68	4.01	3.84	3.77	3.93

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

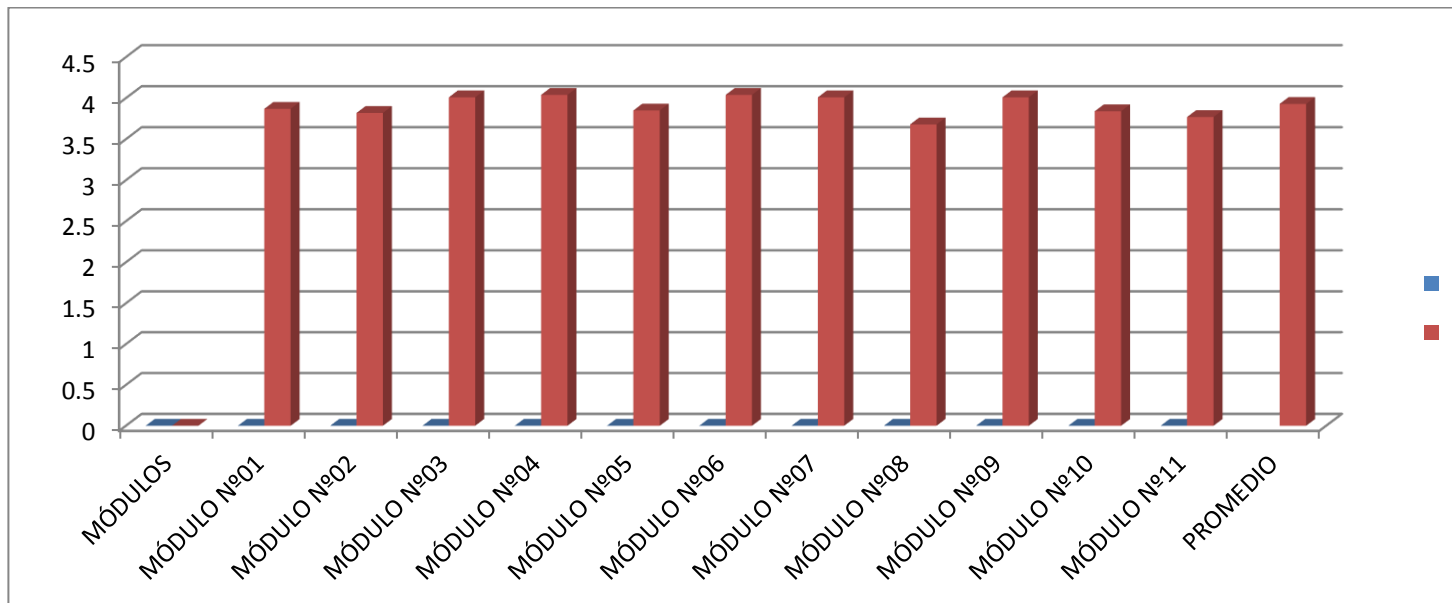


Figura 48: Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 54

IV. Coordinación académica

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.87	3.91	4.07	4.04	4.08	4.14	3.97	3.71	3.99	3.84	3.87	3.97

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

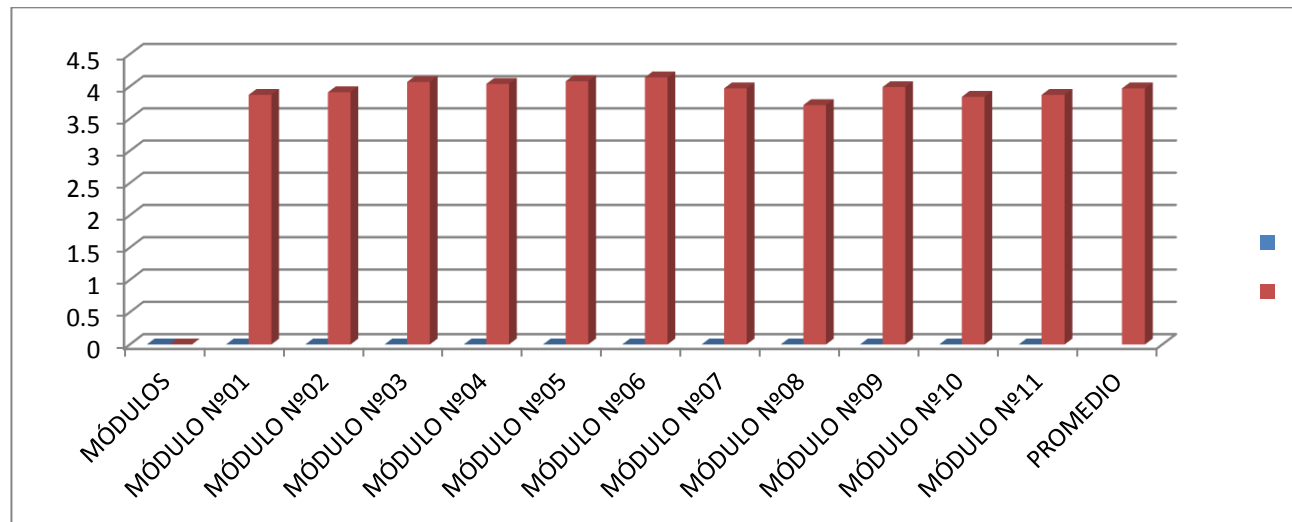


Figura 49: Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 55

Totales

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
TOTALES	3.57	3.95	3.87	4.13	3.93	4.03	4.27	3.69	4.03	3.79	3.66	3.88

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

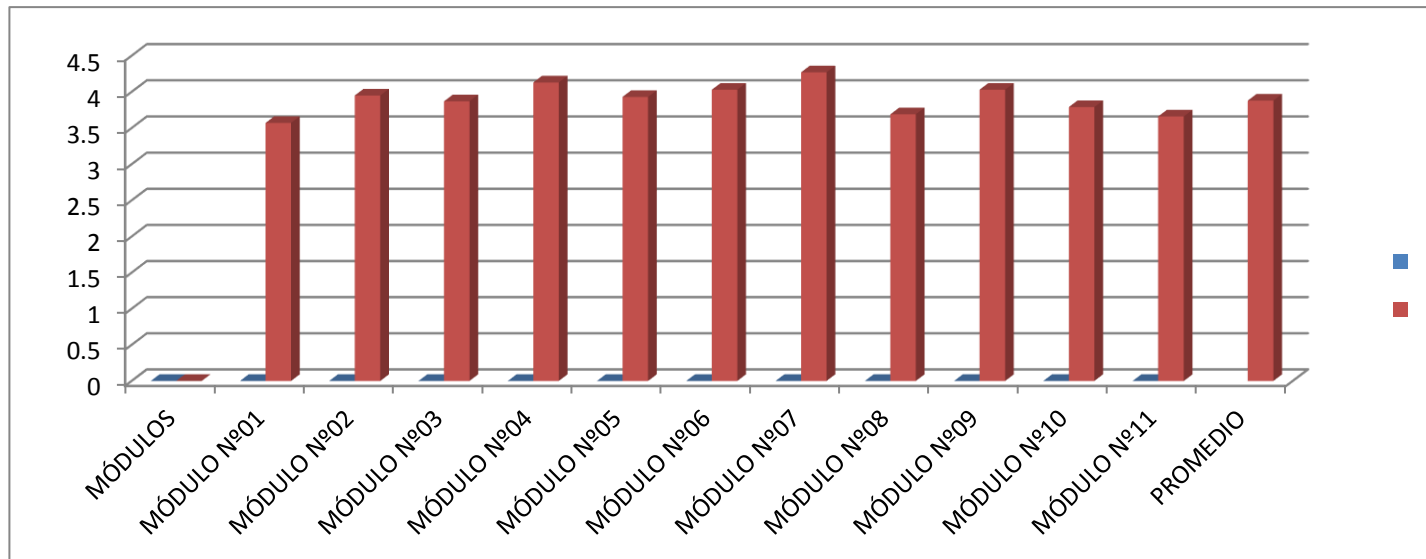


Figura 50. Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°09
EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA
FECHA: JUNIO DE 2014 A ENERO DE 2015

Tabla 56

Consolidado de Evaluación

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	4.12	3.78	4.21	4.05	4.00	4.01	4.06	4.33	4.30	4.13	3.95	4.03	MUY BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.47	3.95	4.10	4.34	4.20	4.12	4.17	3.94	4.44	4.25	3.73	4.21	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.16	4.11	4.21	4.10	4.10	4.25	4.20	3.70	4.20	4.05	3.81	4.14	MUY BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.18	4.17	4.21	4.27	4.25	4.24	4.24	3.42	4.08	3.88	3.78	4.20	MUY BUENA
TOTALES	4.22	4.00	4.18	4.19	4.15	4.15	4.16	3.85	4.25	4.08	3.82	4.14	MUY BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 57

I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	4.12	3.78	4.21	4.05	4.00	4.01	4.06	4.33	4.30	4.13	3.95	4.03

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

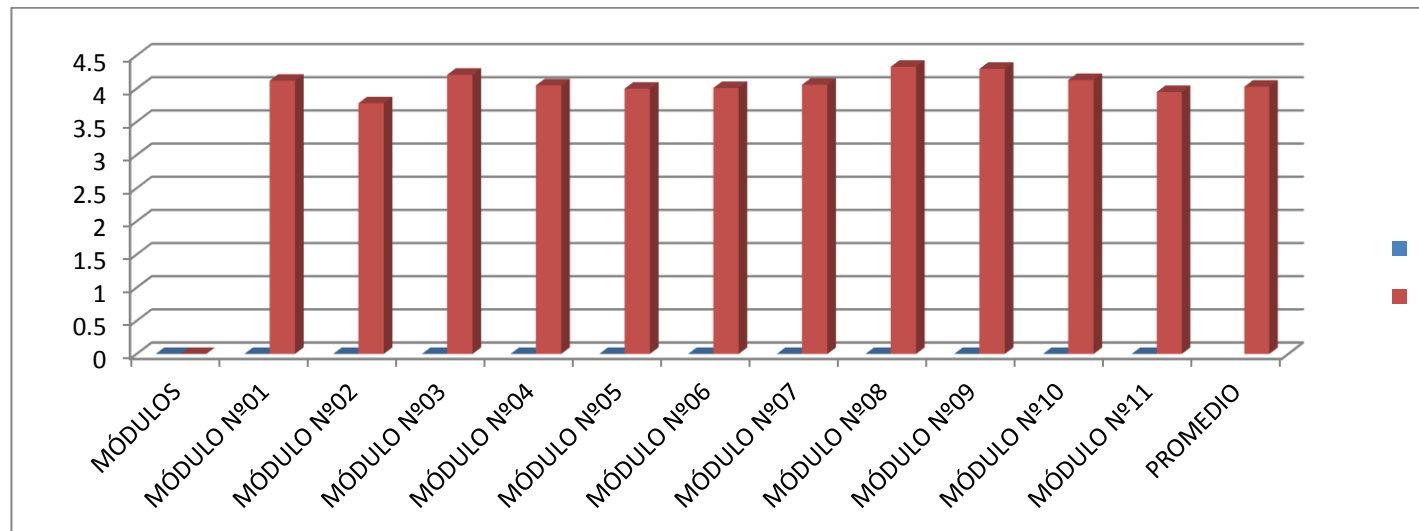


Figura 51: Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 58

II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.47	3.95	4.10	4.34	4.20	4.12	4.17	3.94	4.44	4.25	3.73	4.21

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

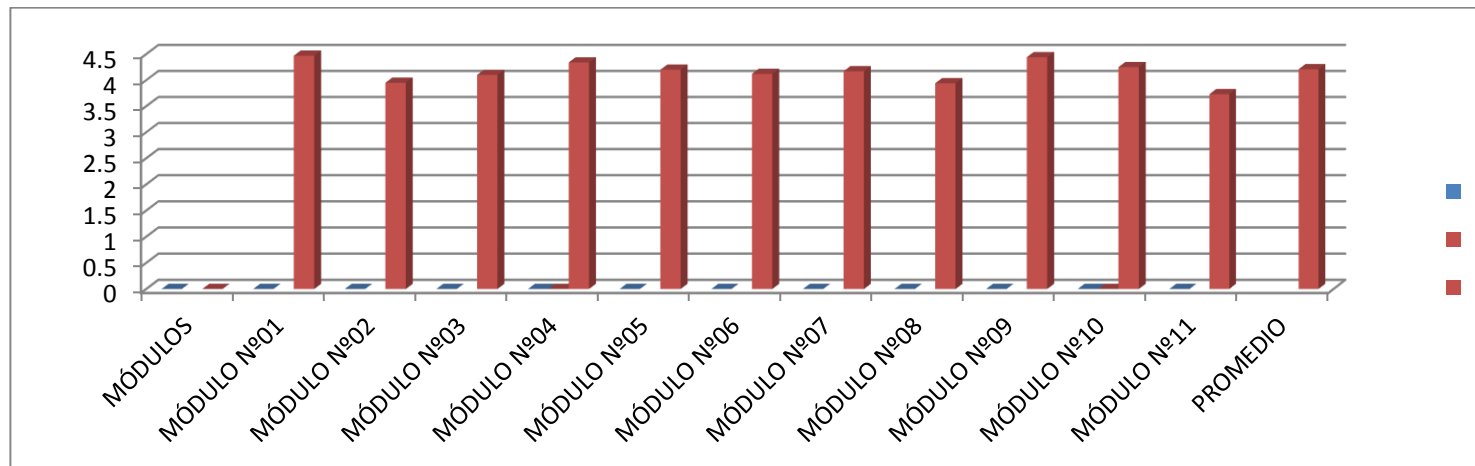


Figura 52 Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 59

III. Sobre la organización

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.16	4.11	4.21	4.10	4.10	4.25	4.20	3.70	4.20	4.05	3.81	4.14

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

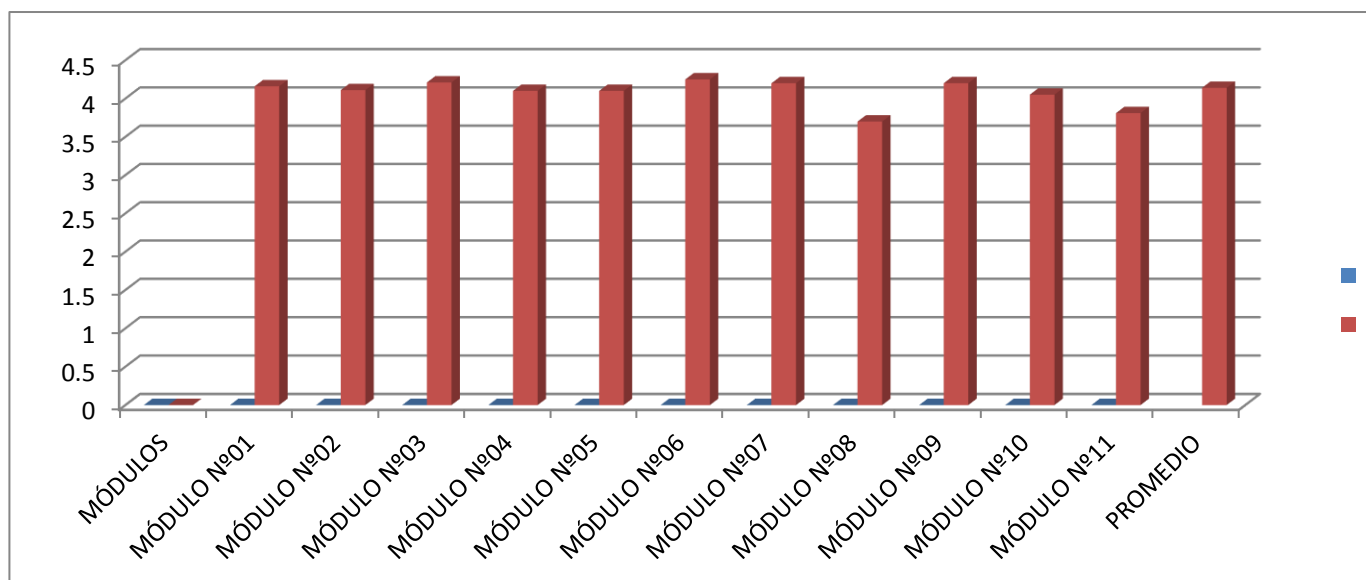


Figura 53. Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 60:

IV. Coordinación académica

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.18	4.17	4.21	4.27	4.25	4.24	4.24	3.42	4.08	3.88	3.78	4.20

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

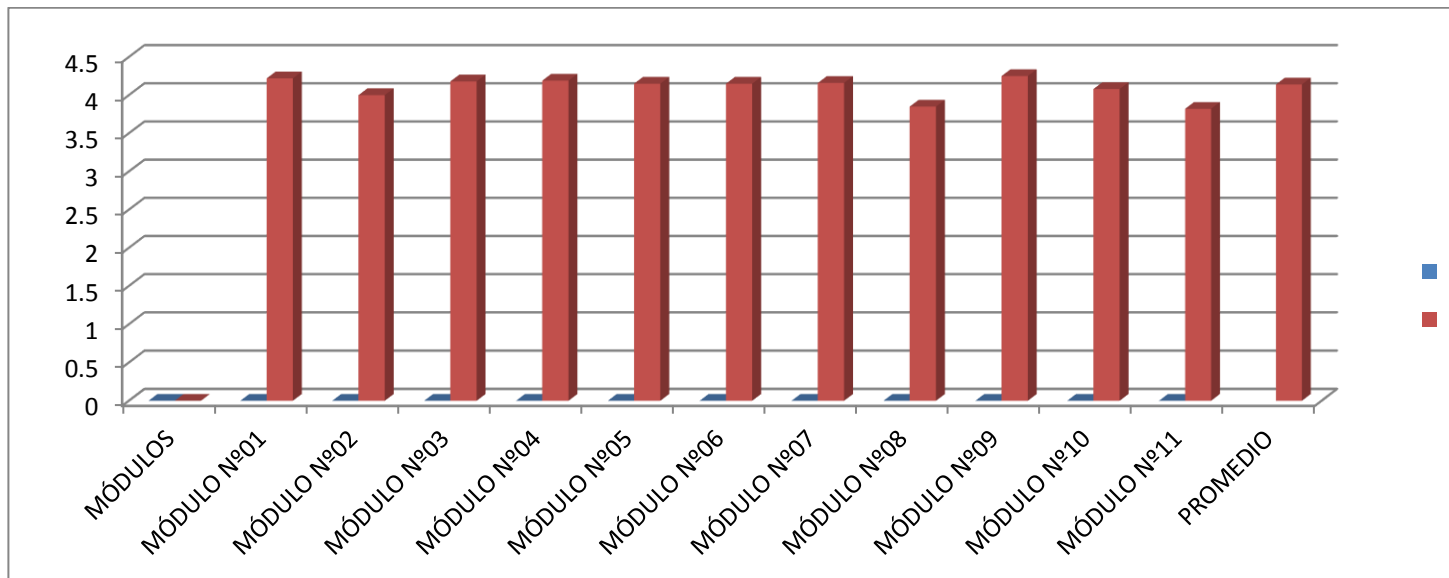


Figura 54. Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 61

Totales

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°010	MÓDULO N°11	PROMEDIO
TOTALES	4.22	4.00	4.18	4.19	4.15	4.15	4.16	3.85	4.25	4.08	3.82	4.14

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

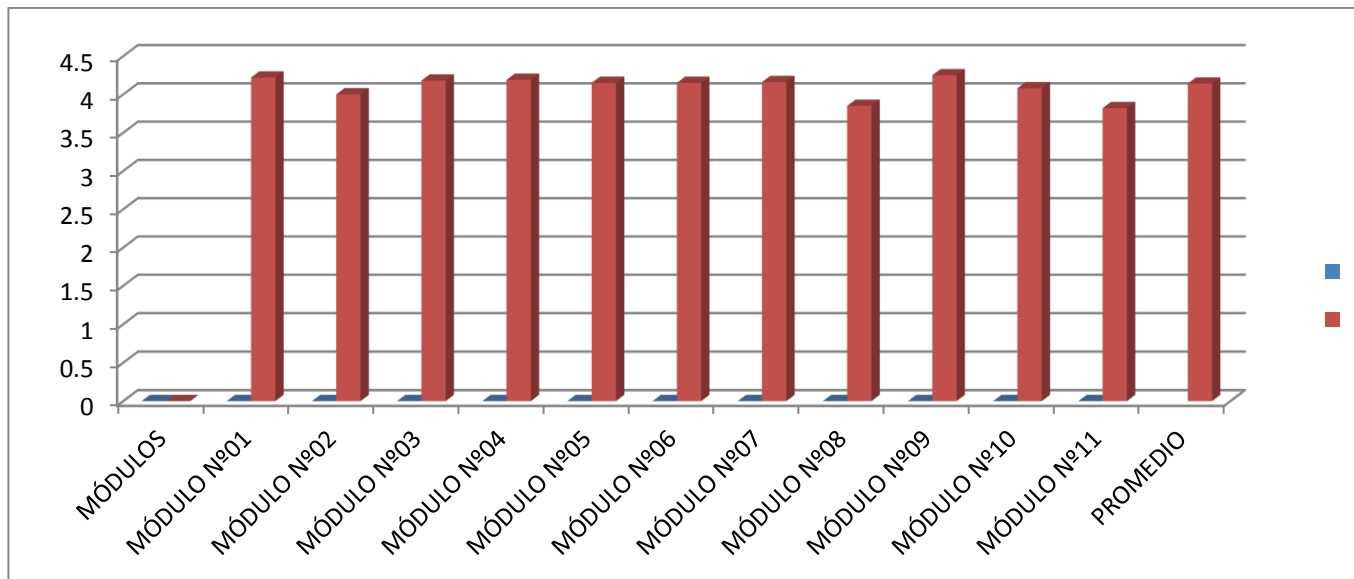


Figura 55: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

**DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°10
EVALUACIÓN DOCENTE Y ADMINISTRATIVA**

FECHA: JUNIO DE 2014 A ENERO DE 2015

Tabla 62

Consolidado de Evaluación

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.91	3.41	3.73	3.74	4.08	4.01	4.23	3.86	3.74	3.84	4.30	3.77	BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.05	3.63	3.97	3.91	4.18	4.32	4.32	4.04	3.82	3.78	4.33	3.94	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.64	3.63	3.66	3.72	3.94	3.81	3.95	3.91	3.77	3.88	4.37	3.71	BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.70	3.57	3.53	3.44	3.83	3.80	3.81	3.83	3.71	3.71	4.33	3.61	BUENA
TOTALES	3.82	3.56	3.72	3.71	4.01	3.99	4.08	3.91	3.76	3.80	4.33	3.76	BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 63

I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.91	3.41	3.73	3.74	4.08	4.01	4.23	3.86	3.74	3.84	4.30	3.77

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

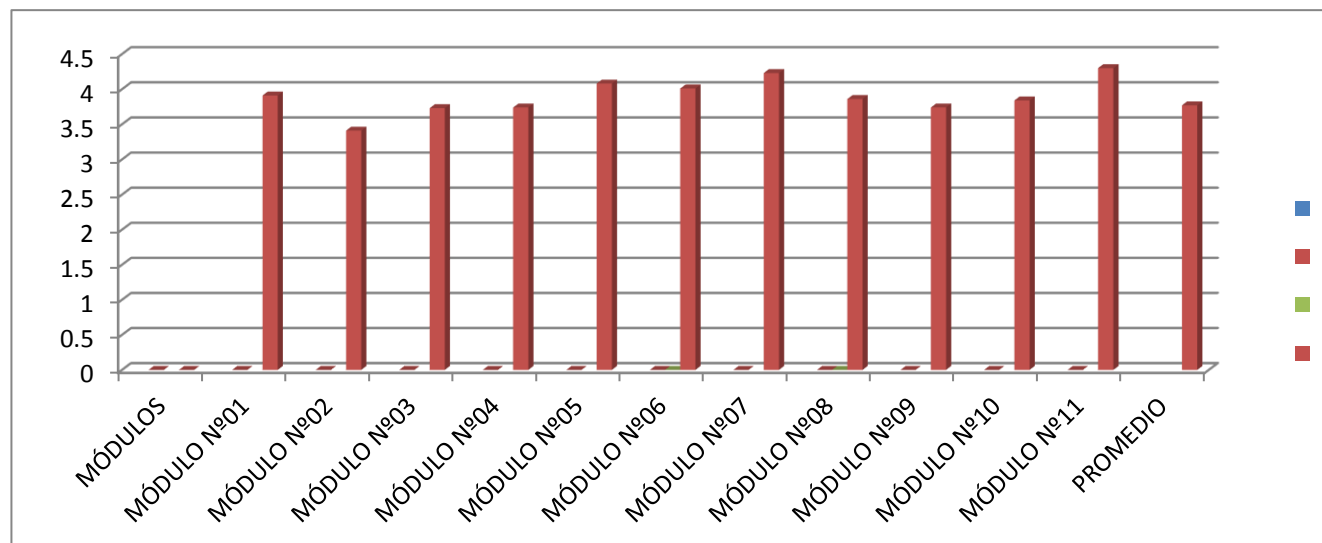


Figura 56: Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 64

II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.05	3.63	3.97	3.91	4.18	4.32	4.32	4.04	3.82	3.78	4.33	3.94

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

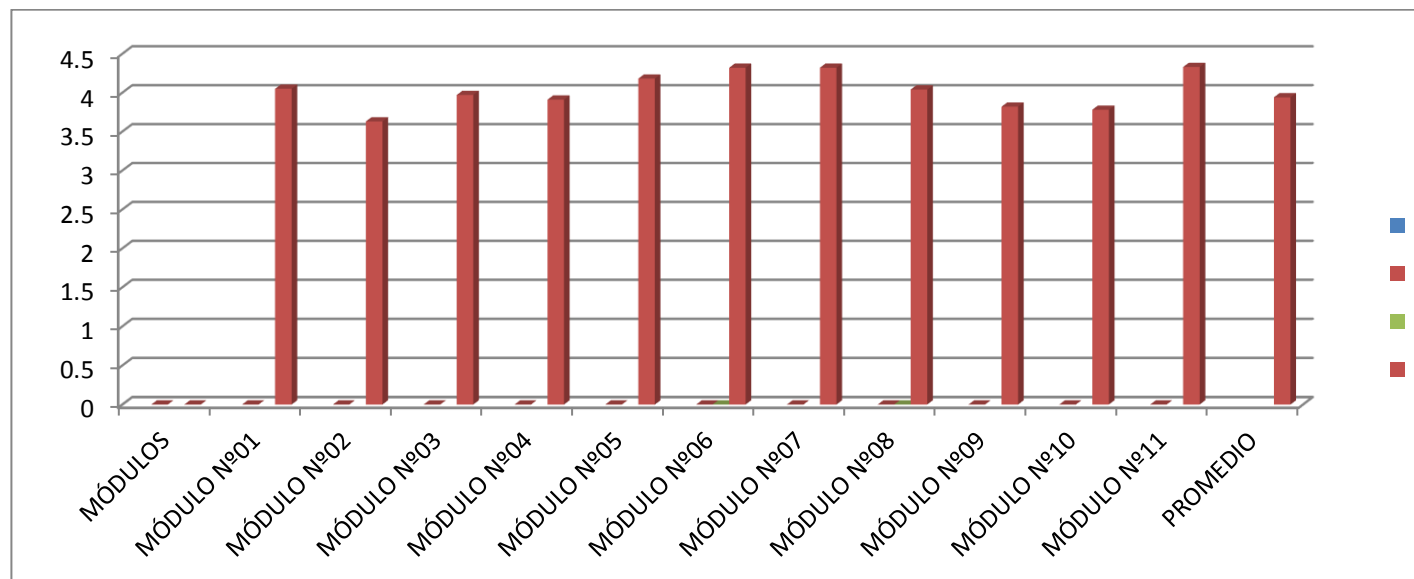


Figura 57: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 65

III. Sobre la organización

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.64	3.63	3.66	3.72	3.94	3.81	3.95	3.91	3.77	3.88	4.37	3.71

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

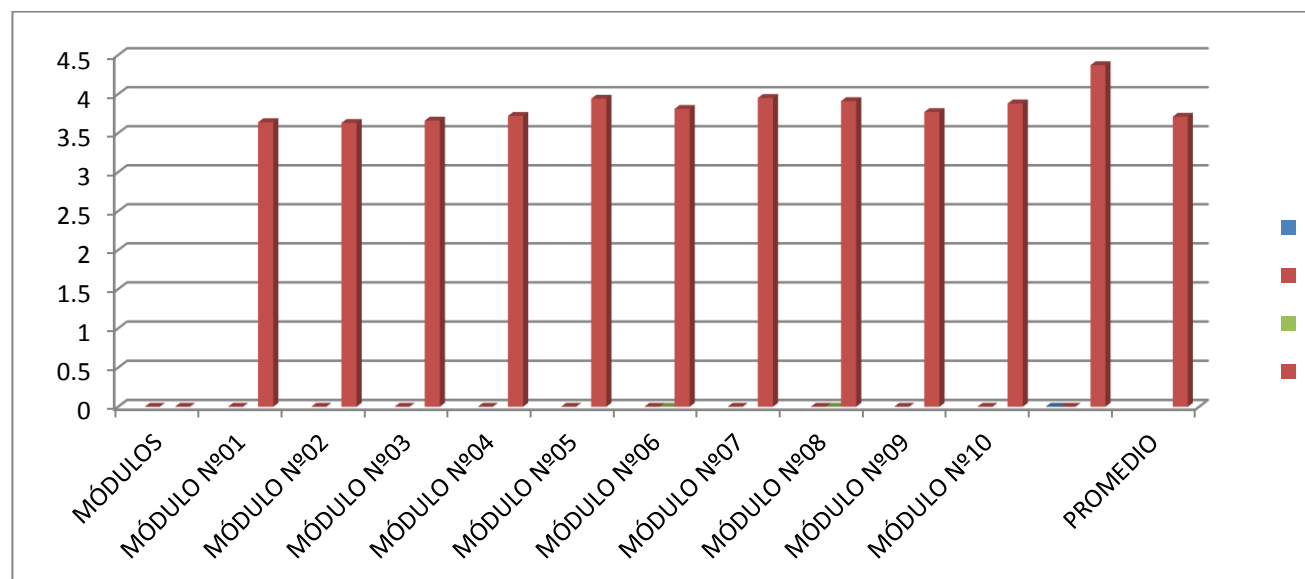


Figura 58: Sobre la organización

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 66

IV. Coordinación académica

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.70	3.57	3.53	3.44	3.83	3.80	3.81	3.83	3.71	3.71	4.33	3.61

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

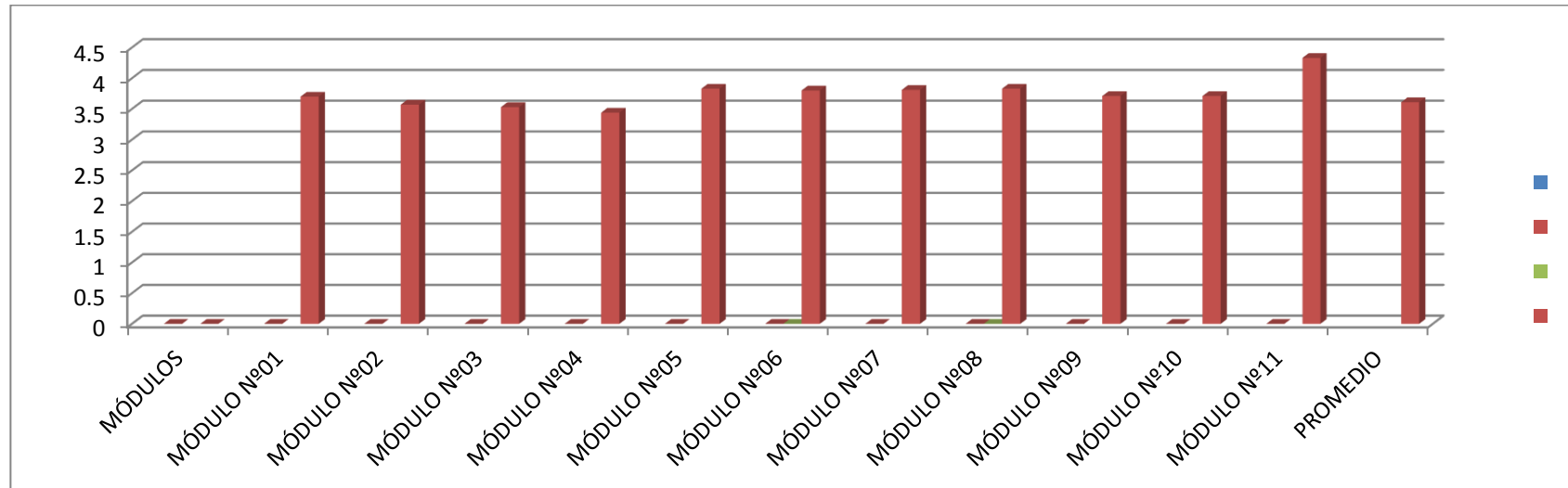


Figura 59: Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 67

Totales

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
TOTALES	3.82	3.56	3.72	3.71	4.01	3.99	4.08	3.91	3.76	3.80	4.33	3.76

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

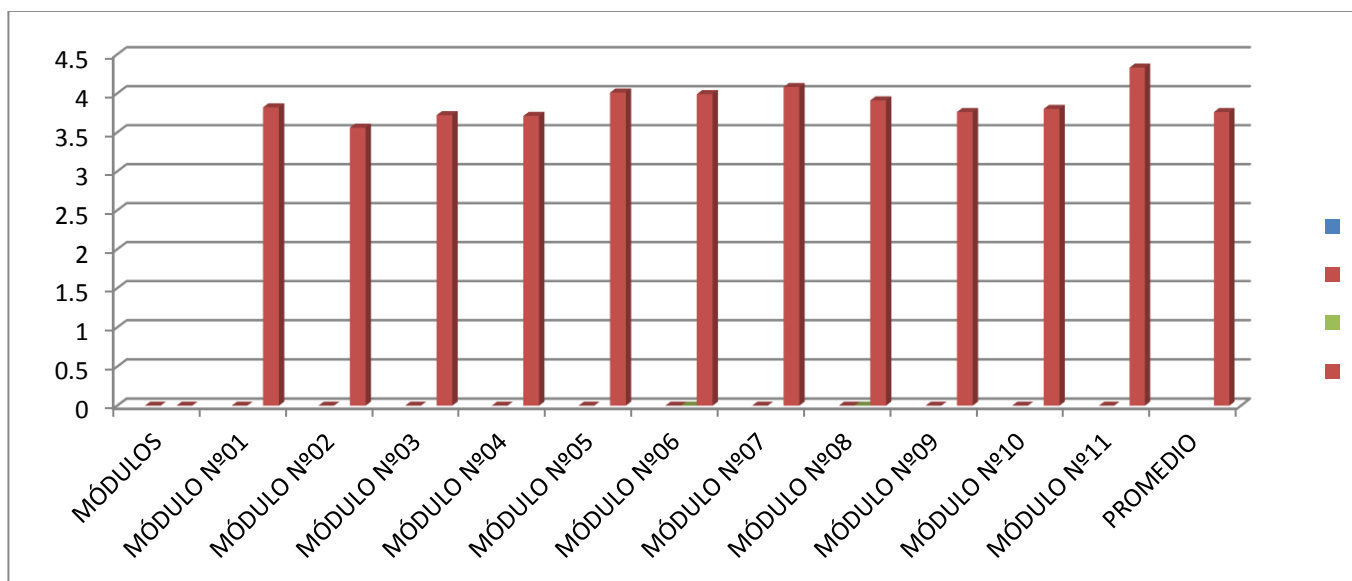


Figura 60: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°11
EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA
FECHA: JUNIO DE 2014 A ENERO DE 2015

Tabla 68

.Consolidado de Evaluación

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	4.28	4.04	4.06	4.22	4.32	4.30	3.35	3.35	3.70	4.50	4.05	4.18	BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.40	4.36	4.15	4.28	4.44	4.38	3.65	3.65	3.83	4.57	4.18	4.31	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.17	3.89	4.10	4.07	4.07	4.16	3.65	3.65	3.67	4.09	3.89	4.06	BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.06	3.64	4.08	3.85	3.94	3.84	3.55	3.55	3.47	4.02	3.78	3.91	BUENA
TOTALES	4.23	3.98	4.10	4.11	4.19	4.17	3.55	3.55	3.67	4.30	3.97	4.12	MUY BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 69

I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	4.28	4.04	4.06	4.22	4.32	4.30	3.35	3.35	3.70	4.50	4.05	4.18

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

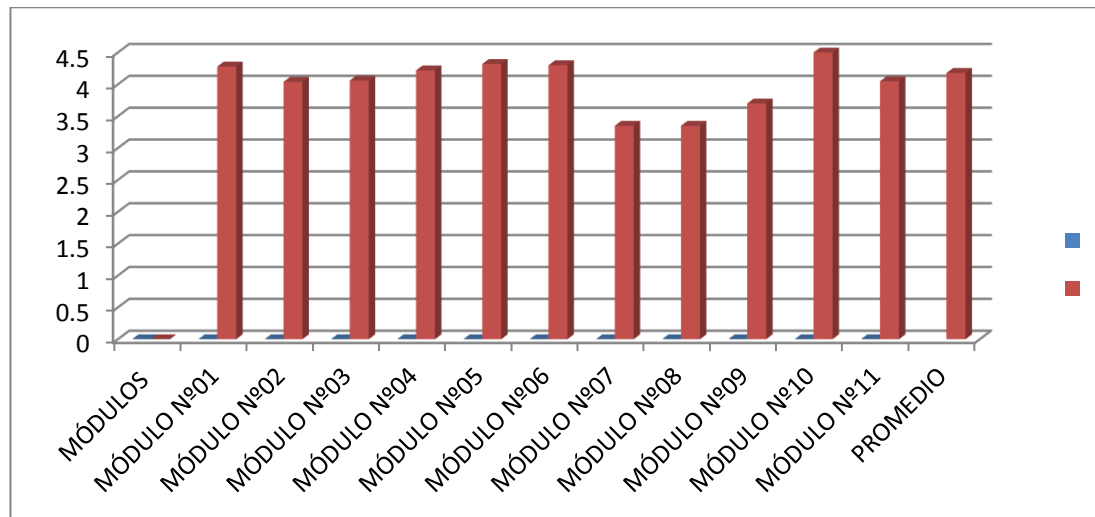


Figura 61. Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 70

II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	4.40	4.36	4.15	4.28	4.44	4.38	3.65	3.65	3.83	4.57	4.18	4.31

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

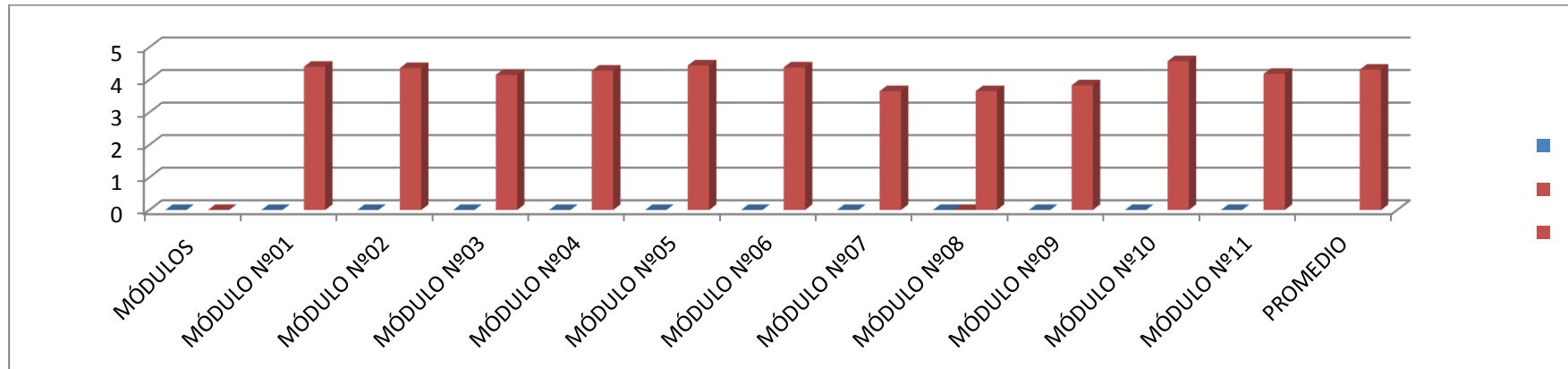


Figura 62: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 71

III. Sobre la organización

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	4.17	3.89	4.10	4.07	4.07	4.16	3.65	3.65	3.67	4.09	3.89	4.06

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

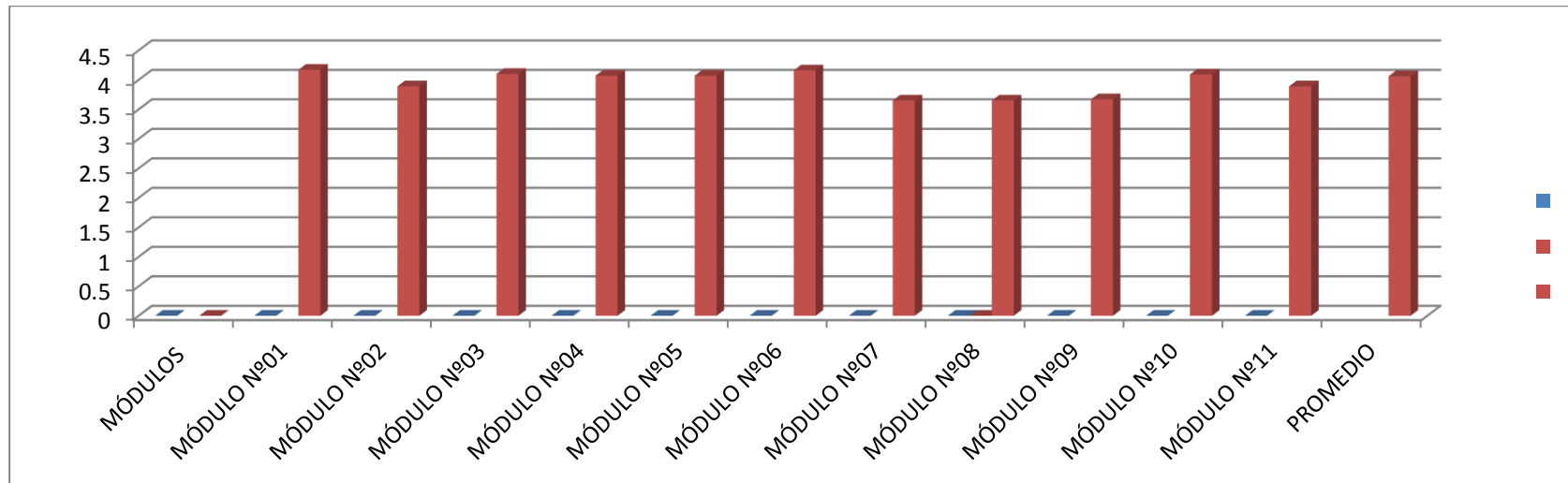


Figura 63. Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 72

IV. Coordinación académica

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.17	3.89	4.10	4.07	4.07	4.16	3.65	3.65	3.67	4.09	3.89	4.06

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

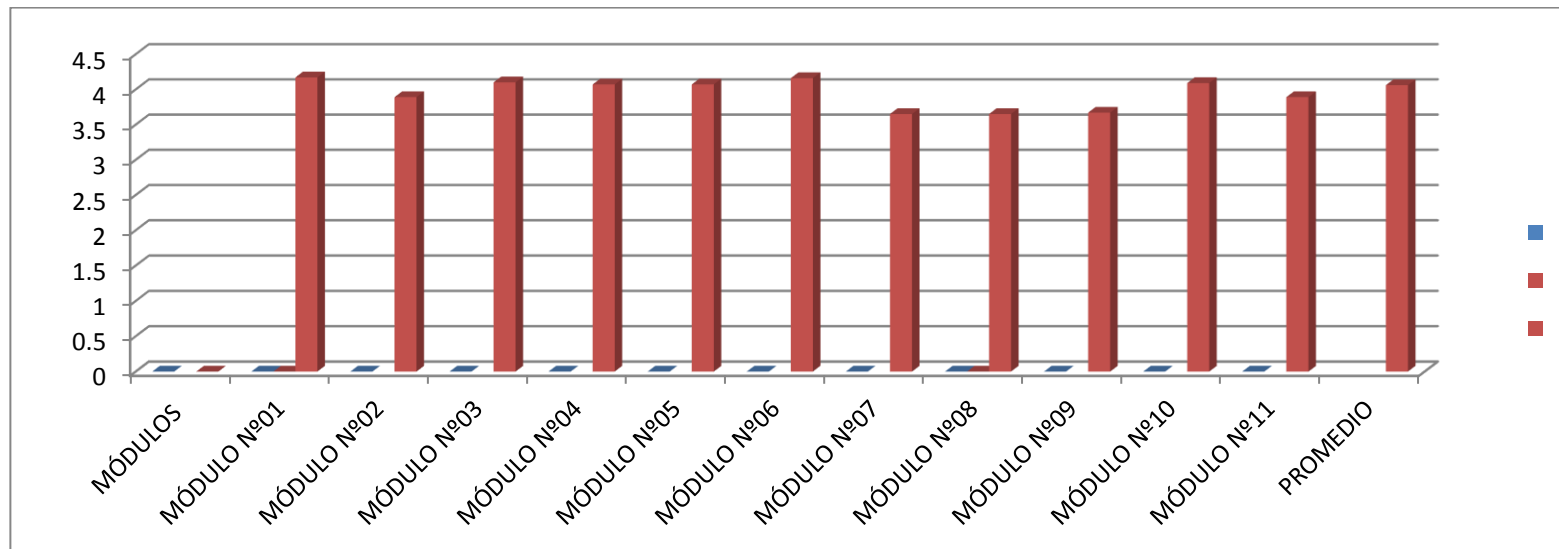


Figura 64: Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 73

Totales

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
TOTALES	4.23	3.98	4.10	4.11	4.19	4.17	3.55	3.55	3.67	4.30	3.97	4.12

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

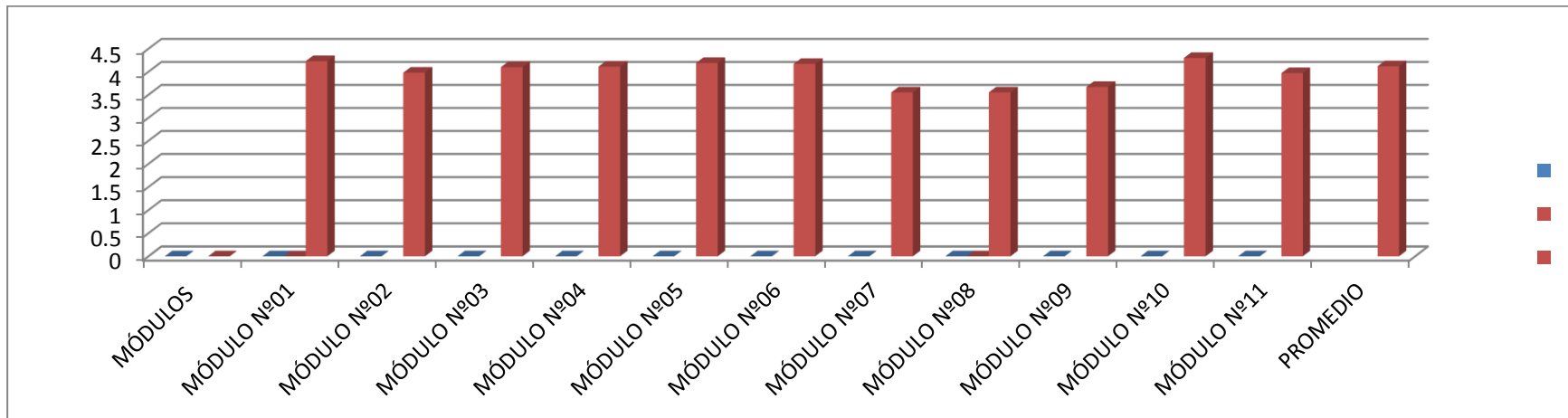


Figura 65: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°12
EVALUACIÓN ACADEMICA ADMINISTRATIVA
FECHA: JUNIO DE 2014 A ENERO DE 2015

Tabla 74:

Consolidado de Evaluación

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.64	4.27	4.21	3.50	3.53	3.86	4.22	4.08	3.98	3.92	3.56	3.83	BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	3.81	4.42	4.34	3.57	3.68	4.05	4.38	4.23	4.09	4.30	3.60	3.97	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.86	4.08	3.94	3.05	3.90	3.86	4.09	3.98	3.82	4.11	3.58	3.78	MUY BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.11	4.03	3.70	3.75	3.58	3.68	3.73	3.45	3.54	4.14	3.57	3.80	BUENA
TOTALES	3.86	4.20	4.05	3.67	3.67	3.83	4.10	3.93	3.86	4.12	3.58	3.88	MUY BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 75

I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.64	4.27	4.21	3.50	3.53	3.86	4.22	4.08	3.98	3.92	3.56	3.83

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

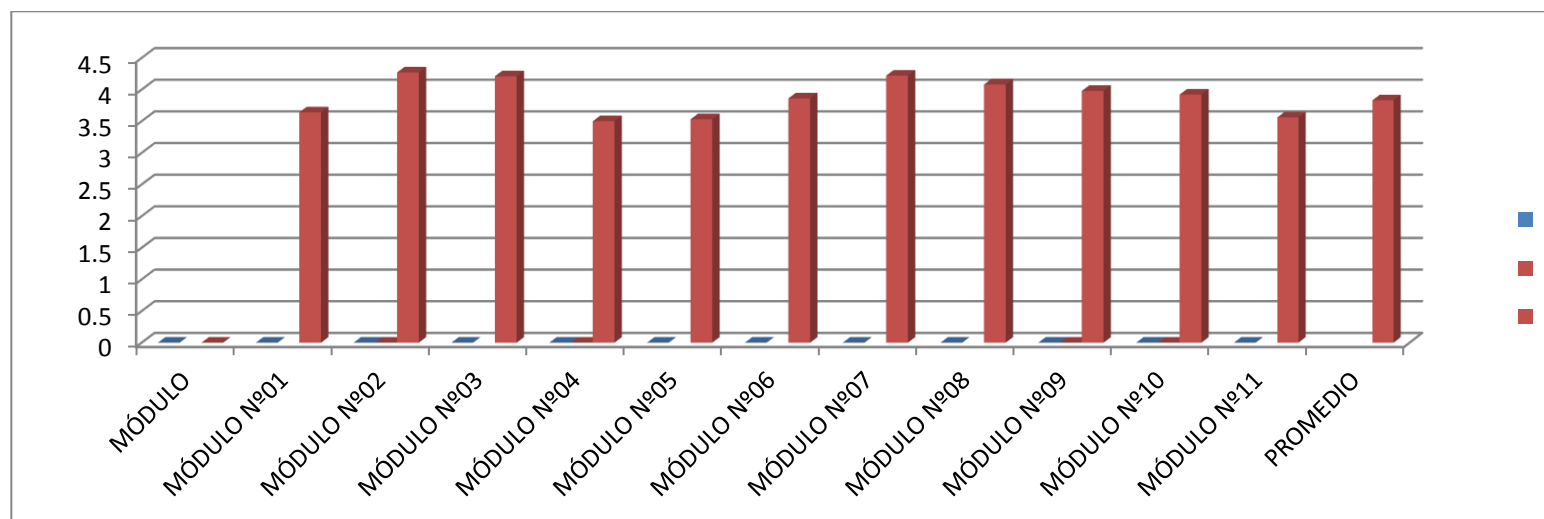


Figura 66: Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 76:

II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	3.81	4.42	4.34	3.57	3.68	4.05	4.38	4.23	4.09	4.30	3.60	3.97

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

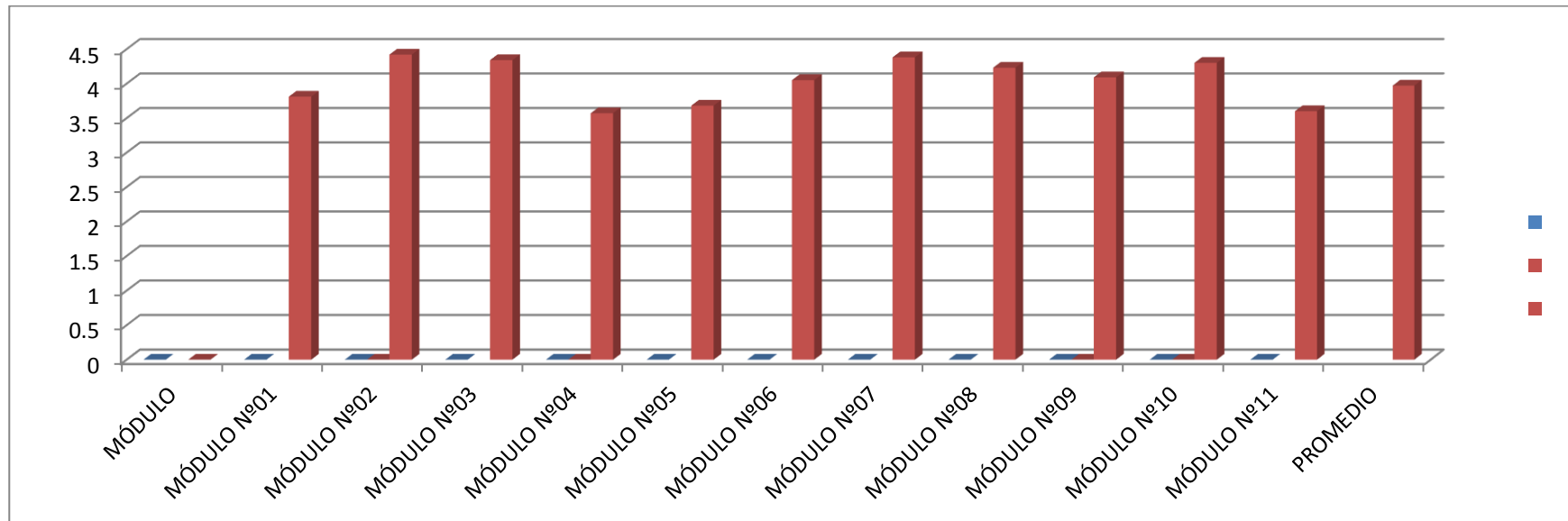


Figura 67: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla
77

MÓDULO	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.86	4.08	3.94	3.05	3.90	3.86	4.09	3.98	3.82	4.11	3.58	3.78

III.
Sob
re la

organización

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

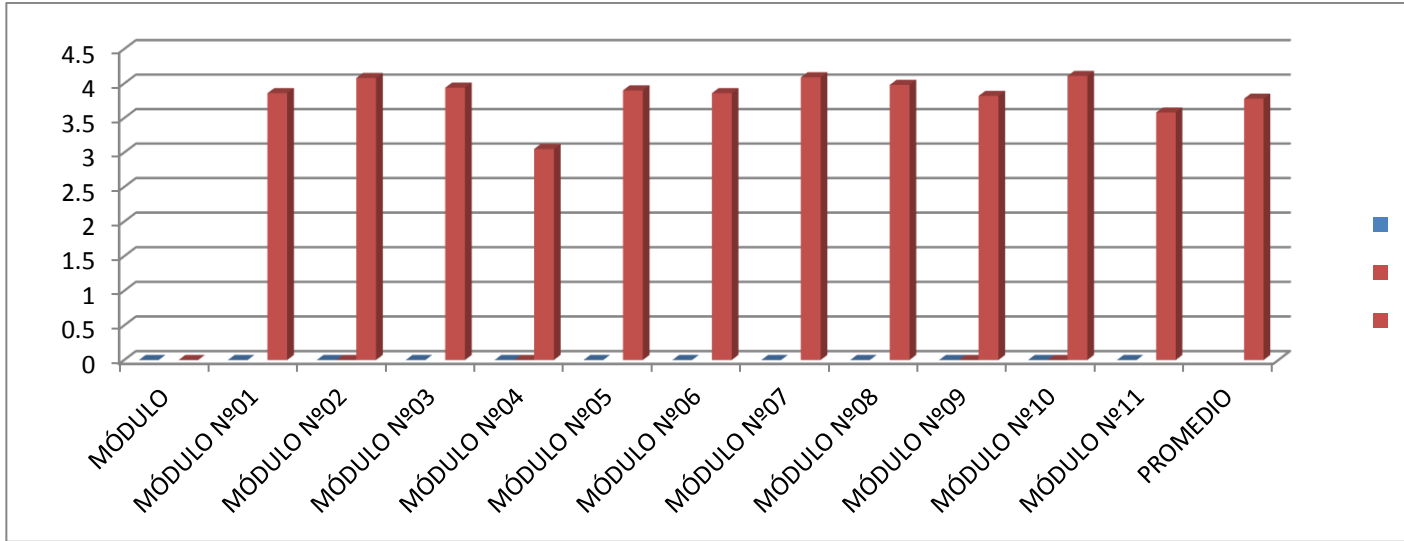


Figura 68: Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 78:

IV. Coordinación académica

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	4.11	4.03	3.70	3.75	3.58	3.68	3.73	3.45	3.54	4.14	3.57	3.80

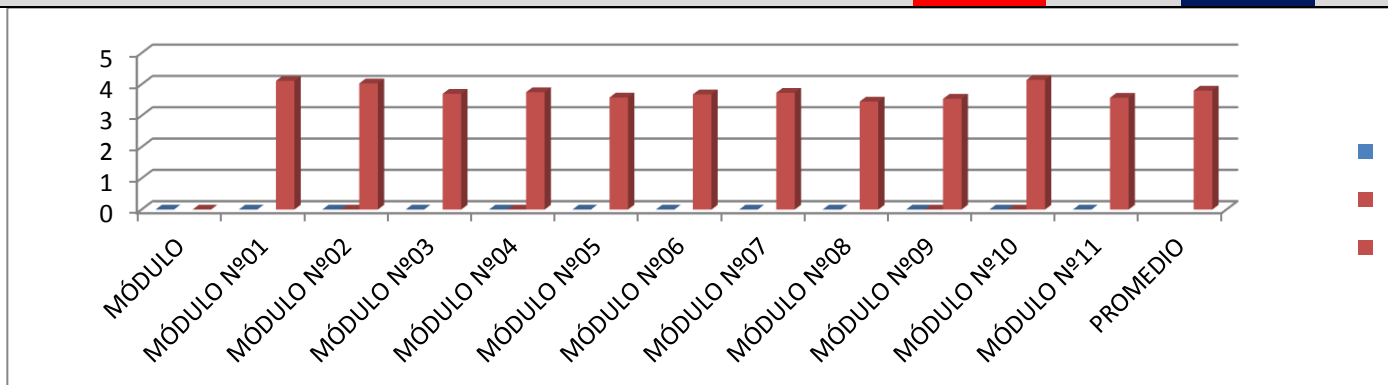


Figura 69: Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 79

Totales

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

MÓDULO	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
TOTALES	3.86	4.20	4.05	3.67	3.67	3.83	4.10	3.93	3.86	4.12	3.58	3.88

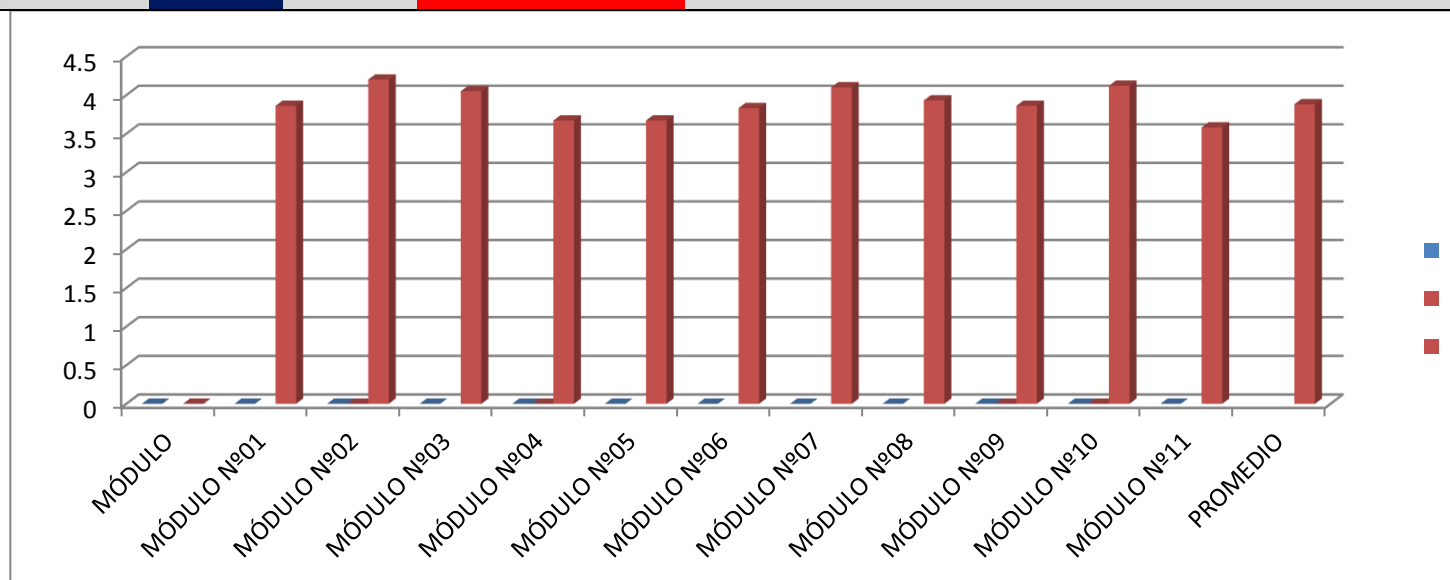


Figura 70: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

DIPLOMADO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL SECTOR JUSTICIA- GRUPO N°13
EVALUACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA

FECHA: JUNIO DE 2014 A ENERO DE 2015

Tabla 80:

Consolidado de Evaluación

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO	ESCALA
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.28	3.28	4.23	3.86	4.13	3.37	4.35	3.88	4.07	3.87	3.84	3.75	BUENA
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	3.47	3.43	3.43	4.87	4.28	3.19	4.53	3.96	4.22	4.07	3.92	3.89	MUY BUENA
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.73	3.44	3.44	3.88	4.04	3.68	4.13	4.06	4.15	3.96	3.93	3.70	BUENA
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.90	3.68	3.68	3.88	3.94	3.76	4.08	4.16	4.27	4.11	4.03	3.81	BUENA
TOTALES	3.59	3.45	3.45	3.92	4.10	3.50	4.27	4.01	4.18	4.00	3.93	3.70	BUENA

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

EVALUACIÓN DIFERENCIADA POR DIMENSIÓN

Tabla 81

I. Sobre el curso y material de lectura

MÓDULOS	MÓDULO Nº01	MÓDULO Nº02	MÓDULO Nº03	MÓDULO Nº04	MÓDULO Nº05	MÓDULO Nº06	MÓDULO Nº07	MÓDULO Nº08	MÓDULO Nº09	MÓDULO Nº10	MÓDULO Nº11	PROMEDIO
I. SOBRE EL CURSO Y MATERIAL DE LECTURA	3.28	3.28	4.23	3.86	4.13	3.37	4.35	3.88	4.07	3.87	3.84	3.75

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

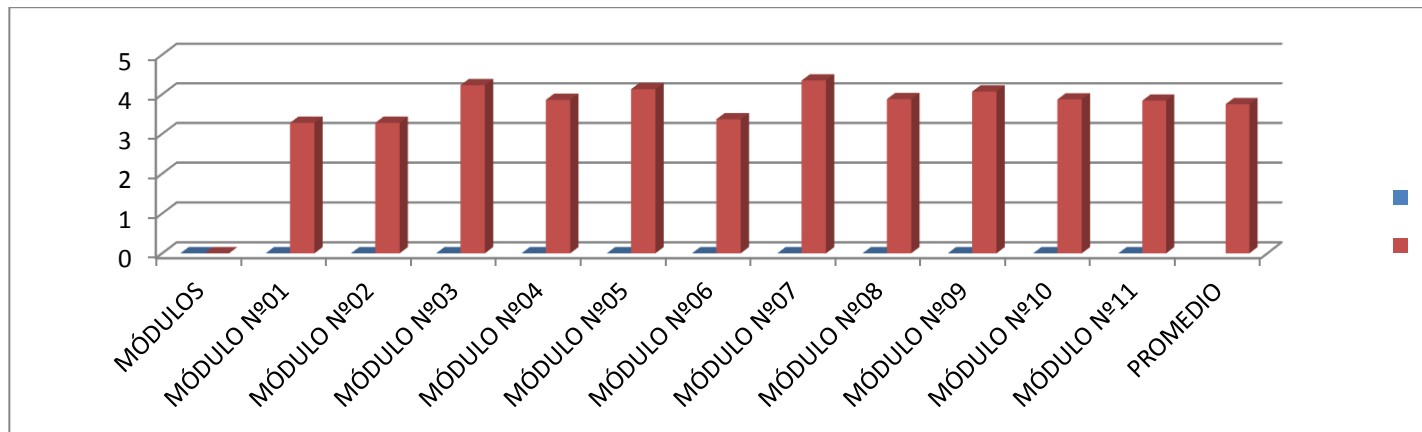


Figura 71: Sobre el curso y material de lectura.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 82

II. Sobre el docente y la metodología

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
II. SOBRE EL DOCENTE Y LA METODOLOGÍA	3.47	3.43	3.43	4.87	4.28	3.19	4.53	3.96	4.22	4.07	3.92	3.89

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

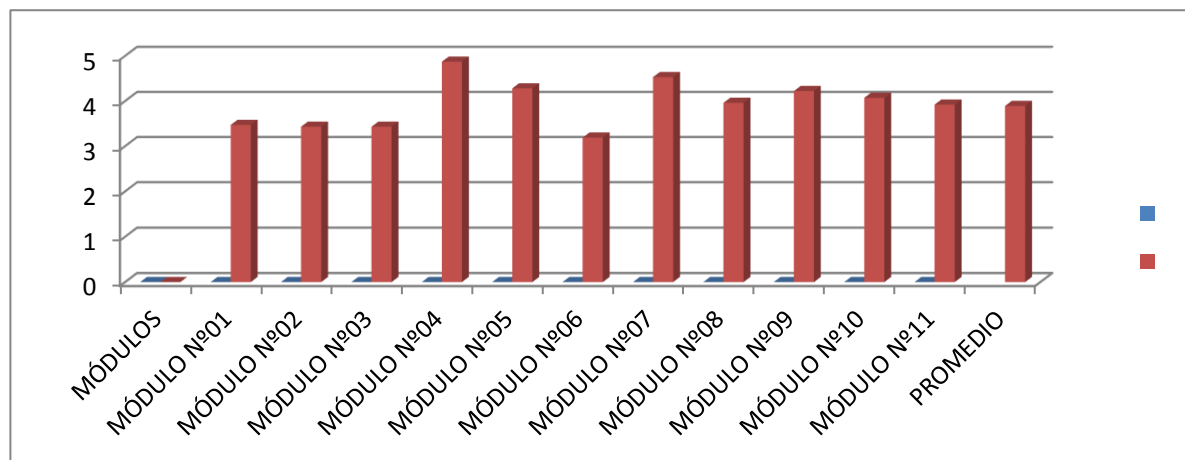


Figura 72: Sobre el docente y la metodología.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 83

III. Sobre la organización

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
III. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3.73	3.44	3.44	3.88	4.04	3.68	4.13	4.06	4.15	3.96	3.93	3.70

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

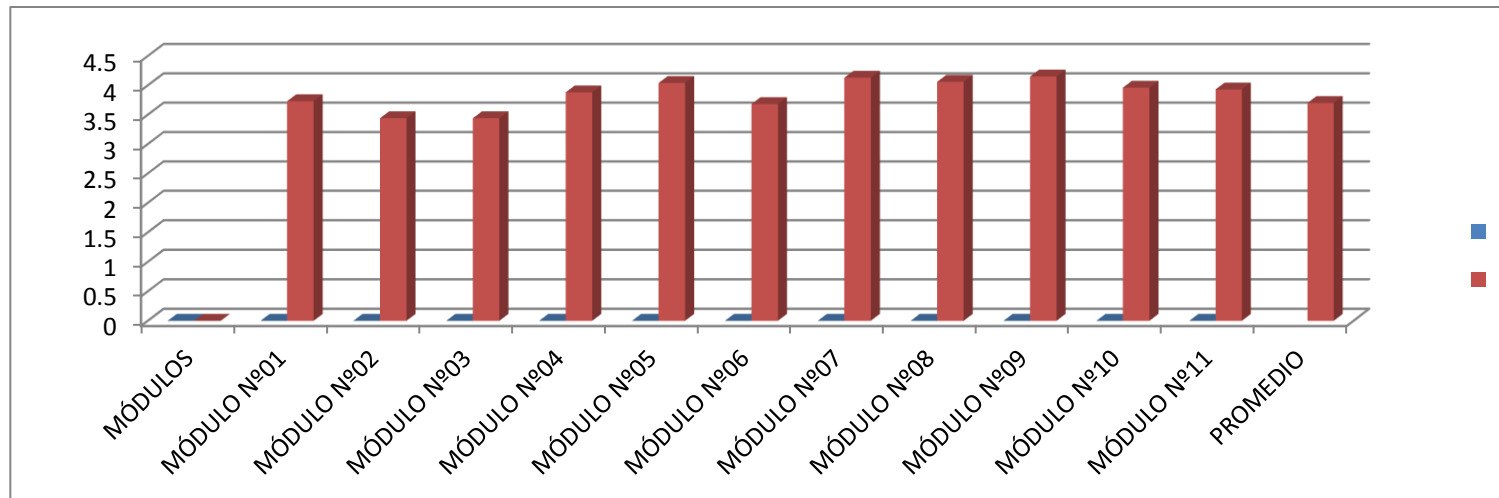


Figura 73: Sobre la organización.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 84

IV. Coordinación académica

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
IV. COORDINACIÓN ACADÉMICA	3.90	3.68	3.68	3.88	3.94	3.76	4.08	4.16	4.27	4.11	4.03	3.81

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

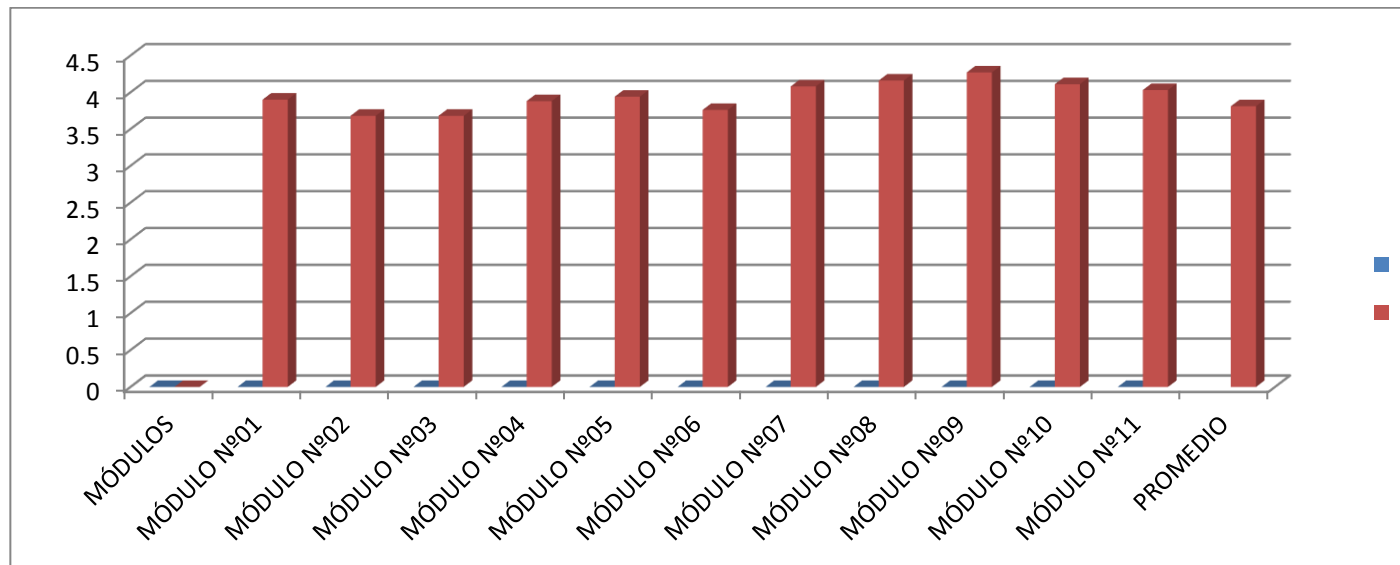


Figura 74: Coordinación académica.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 85

Totales

MÓDULOS	MÓDULO N°01	MÓDULO N°02	MÓDULO N°03	MÓDULO N°04	MÓDULO N°05	MÓDULO N°06	MÓDULO N°07	MÓDULO N°08	MÓDULO N°09	MÓDULO N°10	MÓDULO N°11	PROMEDIO
TOTALES	3.59	3.45	3.45	3.92	4.10	3.50	4.27	4.01	4.18	4.00	3.93	3.70

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

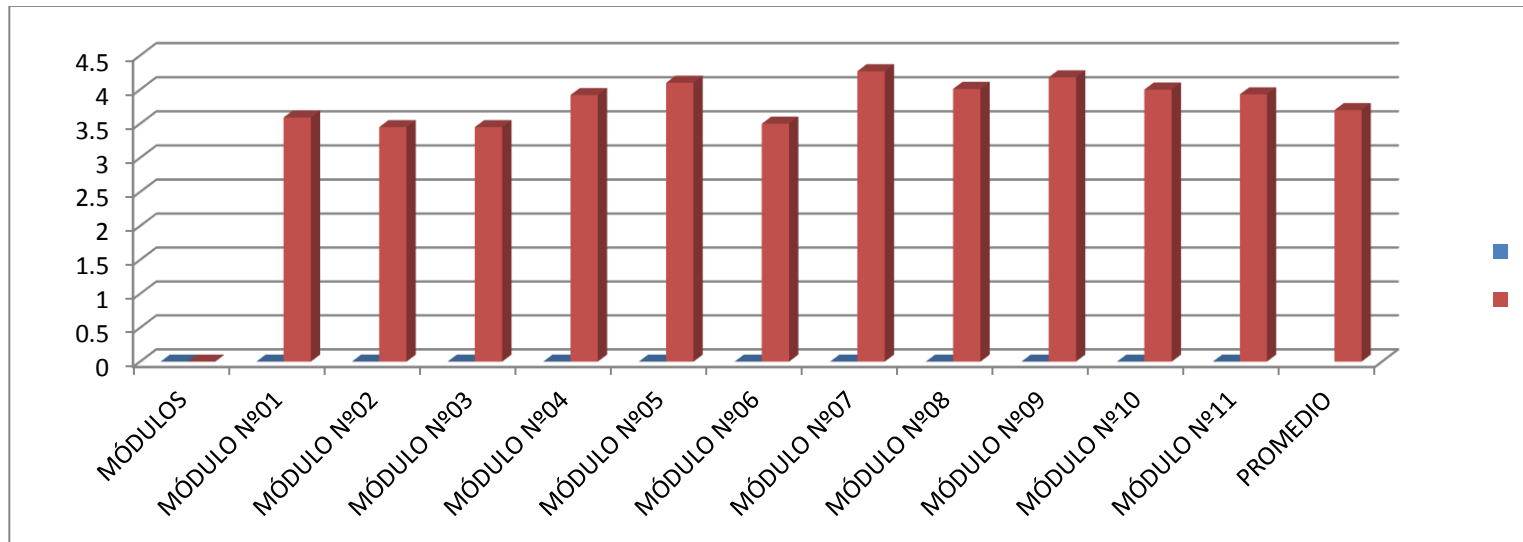


Figura 75: Totales.

Nota: Elaboración en base a las encuestas-USMP

Tabla 86

Notas por grupos

N° Grupo	N° Participantes por grupo	Pre-evaluación	MOD I	MOD II	MOD III	MOD IV	MOD V	MOD VI	MOD VII	MOD VIII	MOD IX	MOD X	MOD XI	Promedio por Grupos	Incremento por grupo en %
			Gestión Pública y Enfoque de Calidad de los Servicios de Administración de Justicia	Planeamiento y Gestión Estratégica en el Sector Público	Liderazgo, Inteligencia Emocional y desarrollo de equipos de alto rendimiento	Gestión del Talento Humano	Normatividad y problemática en el sector público	Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF	Sistema Nacional de Control Gubernamental y Sanciones y Responsabilidades	Presupuesto Público por Resultados	Cooperación Internacional y cooperación con el sector privado (APP y canje por impuestos)	Sistema de adquisiciones y contrataciones del Estado (OSCE y SEACE)	Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP		
1	27	12.11	15.55	18.35	17.95	15.84	17.00	17.2	17.32	16.45	17.88	15.18	14.00	16.66	37.57
2	29	12.62	17.50	15.29	16.54	15.27	17.00	17.69	15.56	15.62	NSP	14.64	14.05	15.91	26.07
3	25	12.76	15.68	18.39	18.55	15.59	17.00	16.45	17.30	16.76	16.52	15.00	NSP	16.72	31.03
4	23	12.43	18.44	17.17	18.71	15.76	17.00	16.56	15.29	NSP	15.89	15.69	14.64	16.55	33.15
5	40	12.30	15.09	17.23	16.87	15.58	17.00	16.25	17.13	16.5	15.23	13.96	14.97	16.02	30.24
6	34	12.21	15.53	18.09	17.00	15.61	17.82	15.97	15.55	15.94	17.68	15.30	14.48	16.27	33.25
7	34	11.79	18.25	15.33	18.55	15.78	18.53	15.74	15.43	15.96	17.11	14.57	13.97	16.31	38.34
8	33	12.15	16.48	17.11	15.30	14.98	17.88	15.17	15.38	14.61	16.66	14.99	14.47	15.72	29.38
9	35	12.35	18.18	17.19	15.90	15.87	18.52	17.21	14.41	16.07	15.43	16.03	14.37	16.37	32.55
10	29	12.15	16.06	17.30	15.13	16.48	17.10	17.47	16.04	16.2	17.17	15.56	14.13	16.17	33.09
11	30	12.47	17.30	16.77	16.05	16.31	18.00	17.31	15.10	15.4	14.83	14.98	14.39	16.07	28.87
12	30	12.29	17.39	16.82	15.14	15.04	17.96	16.27	15.33	15.65	15.55	14.59	14.77	16.11	31.08
13	34	12.33	18.09	17.52	15.29	15.94	18.13	16.34	15.44	16.75	15.45	14.41	14.41	16.09	30.49
Promedios por módulo		12.30	16.89	17.12	16.69	15.70	17.61	16.59	15.79	15.99	16.28	14.99	14.39	16.23	Promedio general
Incremento de capacidades en %			37.25	39.13	35.65	27.56	43.12	34.80	28.33	29.97	31.32	21.84	16.93	31.89	Promedio general

NOTA.- Elaboración propia

Tabla 87

Promedio de evaluaciones académicas y administrativas por grupo

GRUPO	MOD I	MOD II	MOD III	MOD IV	MOD V	MOD VI	MOD VII	MOD VIII	MOD IX	MOD X	MOD XI	PROMEDIO
	Gestión Pública y Enfoque de Calidad de los Servicios de Administración de Justicia	Planeamiento y Gestión Estratégica en el Sector Público	Liderazgo, Inteligencia Emocional y desarrollo de equipos de alto rendimiento	Gestión del Talento Humano	Normatividad y problemática en el sector público	Gestión Financiera en Instituciones del Estado y SIAF	Sistema Nacional de Control Gubernamental y Sanciones y Responsabilidades	Presupuesto Público por Resultados	Cooperación Internacional y cooperación con el sector privado (APP y canje por impuestos)	Sistema de adquisiciones y contrataciones del Estado (OSCE y SEACE)	Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP	
1	3.38	3.89	3.72	3.38	3.42	2.71	4.37	4.01	3.66	3.91	4.00	3.65
2	4.12	3.83	3.83	3.97	4.45	3.10	4.25	3.94	3.66	4.74	3.62	3.92
3	3.86	4.49	3.83	3.63	3.86	2.77	3.95	4.40	4.27	4.41	3.80	3.90
4	4.00	3.47	3.82	2.35	4.43	4.01	3.28	3.13	4.33	4.44	4.46	3.62
5	3.88	3.82	3.97	4.06	3.38	3.88	4.15	3.73	3.89	3.65	3.93	3.88
6	4.00	3.11	3.88	4.10	4.12	3.87	3.72	4.18	4.01	3.59	3.94	3.87
7	3.70	4.50	3.86	3.95	4.42	4.34	4.26	3.79	4.08	3.87	4.02	4.10
8	3.24	3.78	3.64	4.22	3.79	3.92	4.66	3.66	4.02	3.75	3.46	3.72
9	4.12	3.78	4.21	4.05	4.00	4.01	4.06	4.33	4.30	4.13	3.95	4.03
10	3.91	3.41	3.73	3.74	4.08	4.01	4.23	3.86	3.74	3.84	4.30	3.77
11	4.28	4.04	4.06	4.22	4.32	4.30	3.35	3.35	3.70	4.50	4.05	4.18
12	3.64	4.27	4.21	3.50	3.53	3.86	4.22	4.08	3.98	3.92	3.56	3.83
13	3.28	3.28	4.23	3.86	4.13	3.37	4.35	3.88	4.07	3.87	3.84	3.75
PROMEDIOS	3.80	3.82	3.92	3.77	4.01	3.57	4.00	3.88	3.96	4.23	3.96	3.86

NOTA.- Elaboración propia