



INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO

**ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN, Y SU ASOCIACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL AGRARIA AMAZONAS, 2019**

PRESENTADO POR
JHON STALYN MACO TUESTA

ASESOR
ARMANDO FIGUEROA SÄNCHEZ

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA – PERÚ

2019



Reconocimiento - No comercial

CC BY-NC

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

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



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**“ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN, Y SU ASOCIACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL AGRARIA AMAZONAS, 2019”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

BR. MACO TUESTA JHON STALYN

ASESOR:

DR. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres, por conducirme con esfuerzo y constancia por el camino correcto, mis metas están trazadas con la imagen que proyectaron en mí, lo cual me motiva a crecer cada día.

A los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, quienes con su trabajo diario forjan el presente y futuro de la gestión agropecuaria en la región Amazonas.

Macco Tuesta Jhon Stalyn

AGRADECIMIENTO

A la Dirección Regional Agraria Amazonas, institución a la guardo especial aprecio, esperando que esta investigación contribuya con la optimización del servicio que presta.

A mi asesor metodológico, quien, con su orientación y paciencia, ha logrado guiarme hasta la concreción de la presente investigación.

Macco Tuesta Jhon Stalyn

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	8
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	8
1.2 Bases Teóricas	19
1.2.1 Capacitación y desarrollo de los recursos humanos.....	19
1.2.2 Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)	21
1.2.3 Gestión de la Capacitación	22
1.2.4 Desempeño Laboral.....	33
1.3 Definición de Términos Básicos	40
1.3.1 Acciones de capacitación	40
1.3.2 Competencias	41
1.3.3 Evaluación	41
1.3.4 Evaluación del Desempeño	41
1.3.5 Programa de capacitación	41

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	50
3.1 Diseño Metodológico.....	50
3.2 Diseño muestral	51
3.2.1 Población	51
3.2.2 Muestra.....	53
3.3 Técnicas de Recolección de Datos.....	54
3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información	57
3.5 Aspectos Éticos.....	57
CAPITULO IV RESULTADOS.....	58
4.1 Actividades de capacitación de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.	58
4.1.1 Planificación de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.....	58
4.1.2 Ejecución de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.....	69
4.1.3 Evaluación de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019	78
4.2 Desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.	92
4.2.1. Eficiencia de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.....	92

4.2.2. Eficacia de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.....	103
4.2.3. Desempeño de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.....	112
4.3 Asociaciones entre las actividades de capacitación y el desempeño de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.....	113
4.3.1 Relación entre las actividades de planificación de la capacitación y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.....	114
4.3.2 Relación de las actividades de ejecución de la capacitación y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.	115
4.3.3 Relación entre las actividades de evaluación de la capacitación y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.....	117
4.3.4 Resumen de relaciones entre las actividades de capacitaciones, y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.....	118
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	122
CONCLUSIONES.....	128
RECOMENDACIONES	130
FUENTES DE INFORMACIÓN	133
ANEXO 1: CAPACITACIONES	139

ANEXO 2: DESEMPEÑO LABORAL	140
ANEXO 3 – SOLICITUD DE PERMISO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS....	141
ANEXO 4 – AUTORIZACIÓN DE PERMISO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	142
ANEXO 5 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	143
ANEXO 6 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	144
ANEXO 7 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	145
ANEXO 8 – BASE DE DATOS	146
ANEXO 9 – BASE DE DATOS - (Continuación).....	147
ANEXO 10 – BASE DE DATOS - (Continuación).....	148
ANEXO 11 – BASE DE DATOS – ASOCIACIONES.....	149
ANEXO 12 – BASE DE DATOS – ASOCIACIONES – (Continuación).....	150
ANEXO 13 – BASE DE DATOS – ASOCIACIONES – (Continuación).....	151
ANEXO 14 – BASE DE DATOS – ASOCIACIONES – (Continuación).....	152

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Plan desarrollo de Personas, Gobiernos Regionales	3
Figura 2 Pasos para la elaboración PDP quincenal o anual	21
Figura 3 Cadena de Valor de la Capacitación	23
Figura 4 Importancia de la Capacitación como parte del Fortalecimiento Institucional	24
Figura 5 Proceso o Ciclo de Capacitación	29
Figura 6 Ciclo de capacitación y sus fases	30
Figura 7 Organigrama Institucional de la Dirección Regional Agraria	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Reconocimiento de la dirección agraria, a la Importancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores	59
Tabla 2 Desarrollo de acciones de sensibilización para identificar la importancia de las capacitaciones.....	60
Tabla 3 Capacitaciones y su contribución en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria.....	62
Tabla 4 Dirección Regional Agraria y su implementación en el diagnóstico de necesidades sobre temas de capacitación.....	63
Tabla 5 Participación en el diagnóstico de necesidades de capacitación	64
Tabla 6 Dirección Regional Agraria y su conformación del comité para elaboración del Plan de desarrollo de las personas (PDP)	65
Tabla 7 Dirección Regional Agraria y su elaboración del Plan de desarrollo de las personas (PDP).....	66
Tabla 8 Dimensión Planificación	67
Tabla 9 Promedio de la planificación.....	68
Tabla 10 Coordinación de acciones de capacitación en la dirección regional agraria.	70
Tabla 11 Recibimiento de comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones.....	71
Tabla 12 Ejecución del presupuesto para las capacitaciones según la programación	72
Tabla 13 La Dirección Regional Agraria y su formato de asistencia para las capacitaciones realizadas	73

Tabla 14 Solicitud de las calificaciones o asistencias del beneficiario que participa en las capacitaciones.	75
Tabla 15 Dimensión de la Ejecución	76
Tabla 16 Promedio de la Ejecución.....	77
Tabla 17 Beneficios de las capacitaciones para un mejor desempeño en las responsabilidades	79
Tabla 18 Satisfacción por la formación recibida en las capacitaciones organizadas por la Dirección Regional Agraria.....	80
Tabla 19 Evaluaciones para comprobar el aprendizaje adquirido y su influencia en el desempeño.....	82
Tabla 20 Contenidos de las capacitaciones y su conformidad en las necesidades del cargo.	83
Tabla 21 Técnicas adquiridas en las capacitaciones, y su aplicación en las tareas diarias.....	85
Tabla 22 Capacitaciones recibidas y las mejoras en la calidad profesional	86
Tabla 23 Utilización de lo aprendido para la realización de mejoras en los procesos de la Dirección Regional Agraria.	87
Tabla 24 Sugerencias para mejorar los procesos.	88
Tabla 25 Dimensión de la evaluación.....	89
Tabla 26 Promedio de la evaluación	91
Tabla 27 Responsabilidad del trabajador	93
Tabla 28 Cumplimiento de las funciones y tareas asignadas, en el tiempo solicitado	94

Tabla 29	Uso de materiales e instrumentos de trabajo considerando el costo.....	95
Tabla 30	Control del uso adecuado de los recursos materiales	96
Tabla 31	Calidad de las tareas entregadas por el trabajador.	97
Tabla 32	Mejoras en los métodos de trabajo mediante las capacitaciones.....	98
Tabla 33	Niveles de productividad del trabajador luego de una capacitación	99
Tabla 34	Dimensión de la eficiencia.....	100
Tabla 35	Promedio de la eficacia	102
Tabla 36	Planificación, y ejecución de las actividades en el tiempo programado ...	104
Tabla 37	Seguimiento de los avances de ejecución de Planes y Programas de la Dirección Regional Agraria.....	105
Tabla 38	capacidades del trabajador para satisfacer las demandas del cargo al que pertenece	106
Tabla 39	Porcentajes en atención luego de un proceso de capacitación.....	107
Tabla 40	Avance de proyectos en relación de metas programadas.....	108
Tabla 41	Dimensión de la eficacia.....	110
Tabla 42	Promedio de la eficacia	111
Tabla 43	Desempeño Laboral	112
Tabla 44	Relación entre la planificación de la capacitación, el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.....	114
Tabla 45	Relación entre la ejecución de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas	116
Tabla 46	Relación entre la evaluación de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.....	117

Tabla 47 Resumen entre las actividades de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.....	119
Tabla 48 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	120

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Reconocimiento de la dirección agraria, a la Importancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores.....	59
Gráfico 2 Desarrollo de acciones de sensibilización para identificar la importancia de las capacitaciones	61
Gráfico 3 Capacitaciones y su contribución en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria.....	62
Gráfico 4 Dirección Regional Agraria y su implementación en el diagnóstico de necesidades sobre temas de capacitación.....	63
Gráfico 5 Participación en el diagnóstico de necesidades de capacitación.....	64
Gráfico 6 Dirección Regional Agraria y su conformación del comité para elaboración del Plan de desarrollo de las personas (PDP).....	65
Gráfico 7 Dirección Regional Agraria y su elaboración del Plan de desarrollo de las personas (PDP).....	66
Gráfico 8 Planificación.....	67
Gráfico 9 Promedio de la planificación	69
Gráfico 10 Coordinación de acciones de capacitación en la dirección regional agraria.	70
Gráfico 11 Recibimiento de comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones	71
Gráfico 12 Ejecución del presupuesto para las capacitaciones según la programación	72
Gráfico 13 La Dirección Regional Agraria y su formato de asistencia para las capacitaciones realizadas	74

Gráfico 14 Solicitud de las calificaciones o asistencias del beneficiario que participa en las capacitaciones.	75
Gráfico 15 Dimensión de la Ejecución.....	76
Gráfico 16 Promedio de la Ejecución	78
Gráfico 17 Beneficios de las capacitaciones para un mejor desempeño en las responsabilidades	79
Gráfico 18 Satisfacción por la formación recibida en las capacitaciones organizadas por la Dirección Regional Agraria.....	81
Gráfico 19 Evaluaciones para comprobar el aprendizaje adquirido y su influencia en el desempeño.....	82
Gráfico 20 Contenidos de las capacitaciones y su conformidad en las necesidades del cargo	84
Gráfico 21 Técnicas adquiridas en las capacitaciones, y su aplicación en las tareas diarias.....	85
Gráfico 22 Capacitaciones recibidas y las mejoras en la calidad profesional	87
Gráfico 23 Utilización de lo aprendido para la realización de mejoras en los procesos de la Dirección Regional Agraria	88
Gráfico 24 Sugerencias para mejorar los procesos.....	89
Gráfico 25 Dimensión de la evaluación.	90
Gráfico 26 Promedio de la evaluación.....	92
Gráfico 27 Responsabilidad del trabajador	94
Gráfico 28 Cumplimiento de las funciones y tareas asignadas, en el tiempo solicitado, es	95

Gráfico 29 Uso de materiales e instrumentos de trabajo considerando el costo.....	96
Gráfico 30 Control del uso adecuado de los recursos materiales	97
Gráfico 31 Calidad de las tareas entregadas por el trabajador	98
Gráfico 32 Mejoras en los métodos de trabajo mediante las capacitaciones	99
Gráfico 33 Niveles de productividad de los funcionarios luego de una capacitación	100
Gráfico 34 Dimensión de la eficiencia	101
Gráfico 35 Promedio de la eficacia.....	103
Gráfico 36 Planificación, y ejecución de las actividades en el tiempo programado	104
Gráfico 37 Seguimiento de los avances de ejecución de Planes y Programas de la Dirección Regional Agraria.....	106
Gráfico 38 Capacidades del trabajador para satisfacer las demandas del cargo al que pertenece	107
Gráfico 39 Porcentajes en atención luego de un proceso de capacitación	108
Gráfico 40 Avance de proyectos en relación de metas programadas	109
Gráfico 41 Dimensión de la eficacia	110
Gráfico 42 Promedio de la eficacia.....	111
Gráfico 43 Desempeño Laboral.....	113
Gráfico 44 Promedio entre la planificación de la capacitación, el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.....	115
Gráfico 45 Promedio de la ejecución de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas	116
Gráfico 46 Promedio de la evaluación de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.....	118

Gráfico 47 Promedios entre las actividades de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas..... 120

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de establecer de qué manera, las actividades de capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019. Es una investigación de tipo no experimental de corte transversal, de diseño descriptiva, correlacional. La muestra estuvo conformada por 73 trabajadores, y 16 jefes directos de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas. Entre los resultados obtenidos sobre la planificación de la capacitación y el desempeño laboral, se encontró que, existe una relación positiva moderada, entre estos elementos, con una correlación de 0,50. También existe una relación positiva entre la ejecución de la capacitación y el promedio del desempeño laboral, en el que presenta una correlación de 0,58. Entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral, existe una relación positiva, presentando una correlación de 0,495. Todo esto indica que, a pesar de que los trabajadores no reciben una buena planificación, ejecución y evaluación en la capacitación, su desempeño laboral también es regular en la Dirección Regional Agraria Amazonas. El 62% de los trabajadores expresaron estar de acuerdo que, las capacitaciones contribuyen en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria, presentando similitud con (Mayurí, 2008), quien encontró que, el 60% de los trabajadores, indicó que siempre, la Capacitación puede mejorar el desempeño de las personas en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación.

Palabras claves: capacitación, desempeño laboral, planificación, ejecución

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of establishing in which way, the training activities are associated with the labor performance of the workers of the Regional Office Agrarian Amazonas 2019. It is a non-experimental cross-sectional investigation, of descriptive design, correlational. The sample consisted of 73 workers, and 16 direct heads of the workers of the Amazonas Regional Agrarian Directorate. Among the results obtained on the planning of training and work performance, it was found that there is a moderate positive relationship between these elements, with a correlation of 0.50. There is also a positive relationship between the execution of training and the average of work performance, in which it has a correlation of 0.58. Between the evaluation of the training and the work performance, there is a positive relationship, presenting a correlation of 0.495. All this indicates that, although the workers do not receive good planning, execution and evaluation in the training, their work performance is also regular in the Amazonas Regional Agrarian Directorate. 62% of the workers expressed their agreement that the training contributes to the performance of the workers of the Regional Agrarian Directorate, showing similarity with (Mayuri, 2008), who found that 60% of the workers indicated that, Training can improve the performance of people in the Employees' Fund of Banco de La Nation.

Keywords: training, work performance, planning, execution

INTRODUCCIÓN

Descripción de la Situación Problemática

En los últimos años como resultado de la evolución de los procesos gubernamentales, y empresariales, se ha innovado en técnicas o estrategias de gestión, que contribuyen a una mejor administración de los recursos de las instituciones, sean públicas o privadas. Entre estas estrategias se encuentra las evaluaciones de desempeño que enfocadas en la gestión del sector público según (Bonnetoy, 2005), es fundamental en la toma de decisiones de las instituciones gubernamentales:

“A todos los niveles de la gestión nacional, regional y local. La exigencia por optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés que rodean la acción pública, son los fundamentos básicos que han tenido los gobiernos para impulsar el desarrollo de indicadores de desempeño en las instituciones públicas.”

En los Organismos Públicos, el tema de las evaluaciones cobra mayor importancia, puesto que, a diferencia del sector privado las medidas para identificar el cumplimiento de resultados requieren construir medidas explícitas de lo que se considera un buen desempeño.

Desde otra perspectiva (Bonnetoy, 2005), también expresa que:

“Las Instituciones Públicas, no cuentan con la última línea del balance, que tienen las instituciones privadas a través de los informes financieros que le permiten evaluar los beneficios o pérdidas de su gestión. En efecto, la justificación de la existencia pública de esa entidad gubernamental, está

dada por un mandato legal, que la faculta a realizar dicha producción de bienes y servicios. Sin embargo, a diferencia del sector privado, las instituciones públicas enfrentan un conjunto de dificultades para precisar e identificar claramente los parámetros con los cuales se juzgará el buen o mal desempeño”.

En tal sentido, cuando los sistemas o procesos fallan, es necesario replantear los procesos dentro de la institución, y cada uno de sus componentes, como reseña (Mayurí, 2008) en su investigación, “Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación FEBAN, Lima 2006”

“Comparando el rendimiento idealizado con el real y estableciendo las causas de las fracturas o distorsiones, con la finalidad de proponer correcciones y establecer un nuevo rumbo acorde a las necesidades actuales y proyectadas de la organización.”

Los procesos de modificaciones o mejoras, se inician mediante los programas de capacitación, ya que, estos permiten “cubrir los vacíos identificables en el diagnóstico, y con ello iniciar el proceso de transformación, en el núcleo de la cultura organizacional, a fin de que los cambios introducidos se consoliden y por ende se eleve el rendimiento del sistema empresarial”. (Mayurí, 2008).

Por la relevancia de lo antes expuesto, La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), tiene como fin último mejorar la calidad, y oportunidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía. También, busca mejorar el desempeño de los servidores, a través de la profesionalización, la instauración del principio de mérito, y el ordenamiento de las reglas que regulan los deberes, y derechos de los servidores. Es

por ello que, surge el plan de desarrollo de personas, el cual fomenta las capacitaciones de los trabajadores. Anualmente las Entidades Públicas deben presentar su respectivo PDP, en el caso particular del Gobierno Regional de Amazonas según la data (Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, 2019), no ha sido constante en este proceso, tal como se puede apreciar en la Figura 1.

	NOMBRE DE LA ENTIDAD	DEPARTAMENTO	PRESENTACIÓN PDP								
			QUINQUENAL	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	GOBIERNO REGIONAL DE LIMA	LIMA	NO	NO	NO	NO	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	NO
2	GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS	AMAZONAS	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	NO	NO	NO	<u>SI</u>	NO
3	GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	ANCASH	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

Figura 1 Plan desarrollo de Personas, Gobiernos Regionales
Fuente: (Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, 2019)

En tal sentido, surgen los siguientes cuestionamientos: ¿Cómo esta inconsistencia en los planes de capacitación afecta a la Dirección Regional Agraria? ¿Cómo incide en el desempeño de funciones de esta dirección? ¿Qué medidas se deben tomar para mejorar el desempeño de los trabajadores?, está dirección es un órgano dependiente del Gobierno Regional Amazonas a través de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico. Por esta razón, es importante conocer la percepción de los trabajadores sobre los procesos de capacitación en los que han participado, y como se relacionan con el desempeño laboral, así como el cumplimiento de las metas y proyectos desarrollados en la Dirección Regional Agraria de Amazonas.

Formulación del Problema

Problema General

PG.- ¿De qué manera, las actividades de capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019?

Problemas Específicos

PE1.- ¿De qué forma, las actividades de planificación de la capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019?

PE2.- ¿En qué medida, las actividades de ejecución de la capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019?

PE3.- ¿Cómo las actividades de evaluación de la capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

OG. – Establecer de qué manera, las actividades de capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019

Objetivos Específicos

OE1.- Identificar de qué forma, las actividades de planificación de la capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

OE2.- Conocer en qué medida, las actividades de ejecución de la capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

OE3.- Determinar cómo las actividades de evaluación de la capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Justificación de la Investigación

La evolución en el ámbito organizacional, ha incrementado la relevancia del capital humano dentro del crecimiento de las organizaciones, en este punto, la importancia de la capacitación radica en los aspectos que contribuyen al desarrollo no solo de las organizaciones, sino a la evolución económico, y social de un país.

En la actualidad, las capacitaciones han tomado mayor auge dentro de la planificación de las instituciones puesto que comprenden, “el conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias..., para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso, y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.” (Obregón&Otros, 2008)

Asimismo, la importancia del uso de los indicadores de desempeño, según (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010), radica en la utilidad de estos para los siguientes aspectos:

“Mejorar la gestión interna de una organización para el cumplimiento de sus objetivos. Mejorar la eficiencia en la asignación de los recursos. Mejorar la transparencia frente a los agentes internos y externos. Realizar el

seguimiento al logro de los objetivos y productos estratégicos de una institución a favor de la población a la que sirve o del objeto de su competencia.”

Para finalizar sobre la importancia, y relevancia del tema para las instituciones públicas es importante señalar lo expresado por (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2019):

“La gestión de la capacitación en las entidades públicas genera una cadena de valor que tiene como fin ulterior ciudadanos mejor atendidos. En ese sentido, la capacitación es eficiente cuando repercute en el desempeño de los servidores civiles. Los servidores con desempeños óptimos contribuyen al logro de los objetivos institucionales y a su vez, una entidad que logra sus objetivos, aporta directamente a la mejora del servicio que se brinda al ciudadano”

En otras palabras, el desarrollo de la investigación es importante para establecer la importancia, y contribución de los procesos de capacitación en los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, directamente en el desempeño, del cual deriva el buen servicio a los usuarios, y cumplimiento de metas, ya que, se instaura una cadena de valor que tiene como objetivo ciudadanos mejor atendidos, mejor ejecución de presupuesto, mejor control en las actividades, y un ambiente laboral productivo.

Adicional al aporte de la investigación para la gestión de la Dirección Regional Agraria, metodológicamente los instrumentos aplicados en la investigación, podrán ser implementados en otras instituciones, y servirá de referencia para futuros investigadores del tema. Asimismo, la investigación fue viable, puesto que, se contó

con los recursos materiales, financieros y de tiempo para llevar a cabo el desarrollo de los objetivos planteados. También se contó con el acceso a la información, y la colaboración por parte de los involucrados en el tema.

La estructura de la investigación está compuesta de la siguiente manera:

En el capítulo I, se presenta los principales antecedentes, relacionadas con la presente investigación, y las variables de estudios, así mismo se expone las bases teóricas referidas a la gestión de capacitación, el plan de desarrollo para personas, y el desempeño laboral.

En el capítulo II, se presentan las preguntas, y operacionalización de las variables objeto de investigación, con su respectiva descripción, dimensiones e indicadores. En el capítulo III, está compuesto por la metodología de la investigación, se presenta el diseño metodológico, diseño muestral calculando el estudio de la población y muestra, las técnicas de recolección de datos, las técnicas para el procesamiento de datos, y los aspectos éticos.

En el capítulo IV, se expondrán los resultados encontrados en durante el desarrollo de la investigación realizada, de acuerdo a los objetivos planteados. En el capítulo V, discusión, se realizan comparaciones de los resultados de la presente investigación, con los resultados de otros investigadores en temas similares. Para finalizar, se exponen las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

Internacional

La investigación de autor (Ramírez, 2014), que lleva por nombre “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas”, presenta en resumen las siguientes revelaciones:

“El objetivo principal de la investigación se centró en conocer si la capacitación laboral, la edad del empleado y la antigüedad en el puesto de trabajo son predictores del desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista en Chiapas, México. La investigación fue de tipo descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 137 trabajadores de la Universidad Linda vista en el estado de Chiapas, de los cuales participaron 106. Para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos: el primero dirigido a medir la autoevaluación del nivel de capacitación, conformado por 15 ítems; el segundo enfocado a medir la autoevaluación del nivel de desempeño laboral, conformado también por 15 ítems. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Las tres variables predictoras (edad, antigüedad y capacitación) incluidas en el análisis, explican un 15.4% de la varianza de la variable dependiente

(desempeño laboral). El valor del nivel crítico $p = .000$ indica que existe una relación lineal positiva y significativa. Los coeficientes beta estandarizados y el correspondiente nivel de significación fueron: $\beta_1 = .153$ ($p = .133$), $\beta_2 = .083$ ($p = .415$) y $\beta_3 = .369$ ($p = .0$). Se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula reteniendo como variable predictora del desempeño laboral a la variable capacitación laboral y eliminando del modelo a las variables edad y antigüedad en el puesto. Con los resultados obtenidos del análisis estadístico a los datos de la muestra concluye que, la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral. La capacitación laboral si resulto predictor del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral.”

El autor (Días, 2011, pág. 0), desarrollo la tesis titulada “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la Zona Montemorelos-Linares Nuevo León”, la misma estableció:

“Como objetivo general conocer si la autoevaluación del nivel de capacitación influye en la autoevaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados de la CFE zona Montemorelos-Linares. La investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 141 trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad zona Montemorelos-Linares, Nuevo León,

de los cuales participaron 113. Para la recolección de los datos se elaboraron dos instrumentos: el primero dirigido a medir la autoevaluación del nivel de capacitación, conformado por 15 ítems; el segundo enfocado a medir la autoevaluación del nivel de desempeño laboral, conformado también por 15 ítems. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Como resultado se observó que, sí existe una influencia lineal significativa entre la variable autoevaluación del nivel de capacitación (ANC) y la variable autoevaluación del nivel del desempeño laboral (ANDL). Los valores del coeficiente no estandarizado, B_k , obtenidos mediante la técnica estadística de regresión fueron: $B_0 = 1.782$ y $B_1 = .638$. Con dichos valores se construyó la siguiente ecuación: $ANDL = 1.782 + .638 (ANC)$. Al término del análisis se observó que la variable autoevaluación de la capacitación representa 47.6% de la varianza de la variable dependiente dado que el valor R^2 corregida fue igual a .476. Los resultados de la investigación mostraron que sí existe una influencia lineal, positiva, y significativa entre la autoevaluación del nivel de capacitación laboral y desempeño laboral. El estudio también mostró una relación significativa entre el nivel de la autoevaluación del desempeño de los empleados y la edad. La autoevaluación de la capacitación y el desempeño fue muy buena.”

En la investigación de (Alvarado, Gonzalez, Lopez, & Perez, 2002), titulada “La capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de empleados de instituciones públicas y privadas; y propuesta de un manual de capacitación”, el estudio se desarrolló de la siguiente manera:

“El objetivo general del estudio fue investigar la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral de empleados de instituciones públicas y privadas. El diseño de investigación utilizado fue no experimental, pues se realizó sin manipular deliberadamente las variables, ya que los fenómenos a estudiar existían como tal y solo se observaron o comprobaron en su contexto natural, es decir, no se construyó ninguna situación x, sino que se observaron las ya existentes. La unidad de análisis fueron los empleados y jefes de las empresas. La población comprendió todos los empleados de instituciones públicas y privadas de la zona metropolitana de San Salvador, que participaron en programas de capacitación y que fueron sometidos al proceso de evaluación del desempeño. En base a los resultados obtenidos de las instituciones públicas, al 90%, la capacitación, le ha permitido desarrollar sus conocimientos y habilidades en su trabajo. Por otro lado, el 63.33% de los empleados de instituciones públicas, evalúa la última capacitación, como muy buena, para el 23.33% es excelente, y para el 13.33% es buena. El 93.33% de los empleados, consideran que los contenidos de la última capacitación estaban acordes a las necesidades de su puesto, sólo el 6.67% considera que no están acorde los contenidos. Los resultados permitieron llegar a las siguientes conclusiones, la capacitación

para el sector público y privado trasciende de la simple adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, ya que es utilizado como una estrategia para mejorar el desempeño de los trabajadores y por lo tanto se puede conocer el impacto que ha producido en el cambio de comportamiento del personal dentro del trabajo, el rendimiento y productividad de los empleados y la organización, trascendiendo así las metas propuestas de la organización”

Nacional

En la investigación realizada por (Colque, 2016), titulada “Influencia de la capacitación institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de los Centros de Investigación y Producción de la Universidad Nacional Del Altiplano-2011.”, se señala lo siguiente:

“El objetivo de la investigación fue evaluar el impacto de la capacitación institucional en el Desempeño laboral de los trabajadores de los Centros de Investigación y Producción de las Universidades Nacional del Altiplano, Periodo 2011. La investigación fue de tipo descriptivo no experimental con un diseño transversal explicativo causal, donde el desempeño laboral es una relación causal de la capacitación institucional. Se utilizó la técnica de muestreo no probabilística, la población y la muestra estuvo conformada por 75 trabajadores. Se aplicó el cuestionario y la entrevista para la recolección de la información basadas en escala de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta. Los resultados obtenidos, muestran una inadecuada Capacitación Empresarial; en un 56%, alcanzando una sub escala favorable

de solo 6%. Por otro lado, el desempeño laboral no es el esperado, en el caso de la responsabilidad, para el 43% es desfavorable, para el 29% es favorable, y muy favorable, mientras que para el 28%, la responsabilidad, se desarrolla en nivel medio. Los resultados relacionados con el desempeño laboral muestran resultados desfavorables en un 46%, y 5% muy desfavorable, estos porcentajes son preocupantes, pues significa que el personal al no contar con adecuados Programas de capacitación, no alcanza un óptimo desempeño laboral, lo que repercute en la productividad de la institución. Según ello concluye que, la evaluación de las variables desarrollo personal y profesional, comprobó la presencia de una inadecuada capacitación institucional. Al aplicar la prueba de Hipótesis se obtuvo un valor $p = 11.168 < 12.6$, y se puede afirmar con un 95% de confiabilidad que, la capacitación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en los centros de producción e investigación de la UNA Puno durante el 2010. En consecuencia, la Hipótesis general planteada para la presente investigación SE VALIDA”

También guarda relación con la presente investigación la tesis realizada por (Fuentes, 2014), titulada “Plan de capacitación y el desempeño laboral de personal del Proyecto Especial Chavimochic en el año 2012”, en la cual se resumen los siguientes aspectos:

“La investigación tuvo como objetivo principal analizar y evaluar la influencia del Plan de Capacitación del año 2012 en el Desempeño Laboral del Personal del Proyecto Especial. En el desarrollo de la investigación se

comprobó la Hipótesis, sobre la influencia de manera positiva del Plan de Capacitación en el Desempeño Laboral del personal; para ello utilizó la fórmula de poblaciones finitas, y su respectiva reducción de tamaño de muestra siendo está de 129 trabajadores; a quienes se les aplicó una encuesta para recopilar información, los resultados se llevaron a cuadros estadísticos para ser analizados, se empleando el diseño Transeccional Correlacional Causal; Analítico-Sintético, y el método Inductivo-Deductivo. Como resultados obtenidos se presenta, el número de capacitados en el periodo de estudio fue un 34 por ciento del personal del Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, siendo el Plan de Capacitación un factor principal para el desempeño laboral eficiente dentro del proyecto. El número de horas de capacitación logrado fue 2591. De las respuestas encontradas en las encuestas sobre el nivel de satisfacción de los trabajadores que han sido capacitados dentro y/o fuera del proyecto, el 6% de ellos afirman haber quedado totalmente satisfechos con la capacitación recibida. En cambio, el 40% de trabajadores encuestados opinan haber quedado insatisfechos con sus capacitaciones. También se observa que el 48% de trabajadores han quedado satisfechos con la actividad educativa recibida y el 5% de encuestados no ha recibido ninguna capacitación. De la muestra encuestada, respecto cumplimiento de políticas del plan de capacitación y desarrollo del personal el 57% de trabajadores formulan que no cumplen con dichas políticas; por el contrario, el 43% afirma que si se cumple plenamente con todo. Respecto al cumplimiento de metas y objetivos

después de su capacitación, el 32% de trabajadores considera que su cumplimiento fue de 31% a 40%. En cambio, el 30% opina que su cumplimiento fue de 41% a más. Por otro lado, el 26% de trabajadores encuestados considera de 21% a 30% como cumplimiento de sus objetivos y metas en su desempeño laboral; el 6% afirma que sus metas y cumplimiento están entre 10% a 20%; el 5% no ha llevado capacitación. Algunas de las conclusiones a la que llegó el autor fue que, la mayoría de los evaluados sin importar el grupo ocupacional al que pertenecen o al nivel dentro de la jerarquía organizacional mostraron un alto dominio en las habilidades técnicas u operativas diarias; pero un nivel bajo en actividades de planificación y dirección de personas. Por otra parte, varios de los programas educativos brindados por el proyecto a su personal estuvieron dentro del plan de capacitaciones que se desarrolló a mediano y corto plazo; sin embargo, no fueron considerados dentro de un plan de evaluación constante de actividades.”

La tesis titulada “Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006”, de la autoría (Mayurí, 2008), establece lo siguiente:

“El objetivo principal de la investigación fue, determinar y evaluar de qué manera un programa de capacitación empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del fondo de empleados del Banco de la Nación durante el 2006. La metodología la investigación es de diseño

experimental que requiere, para su interpretación, ser explicativo-correlacional, la población de estudio fue el universo del personal de la FEBAN (100 trabajadores a plazo indeterminado); el tamaño global de la muestra se determina por conveniencia en 80 participantes capacitados en planeamiento estratégico, no se consideraron 20 trabajadores del total de la población, por ser personal de limpieza y mantenimiento. Entre los resultados obtenidos, el valor $p = 0.000 < 0.05$, afirmando con 95% que un programa de capacitación empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del fondo de empleados del Banco de la Nación durante el 2006, de la misma manera con como resultado del trabajo de investigación se mostró que el diseño de 4 grupos que los cursos de capacitación mejoran el desempeño laboral de los participantes de manera significativa. Por otro lado, el 60% indicó que Siempre y un 26% Casi Siempre, la Capacitación puede mejorar el desempeño de las personas en FEBAN”

La investigación de (Rengifo, 2018), titulada “Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017”, establece los siguientes precedentes:

“La investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre el "Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017”; constituido por 120 trabajadores administrativos, la muestra

probabilística consideró 92 trabajadores administrativos, en los cuales se ha empleado las variables: capacitación y desempeño laboral. La metodología aplica el enfoque cuantitativo, dado que se tiene como procedimiento general el método científico. El diseño es no experimental, correlacional, transversal. La población estuvo constituida por 120 trabajadores y la muestra empírica de 92 trabajadores del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, el muestreo fue aleatorio. Para la validez de los instrumentos de investigación se aplicó la validez de contenido, mediante el juicio de expertos y para la fiabilidad de los mismos se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach. Entre los resultados obtenidos, el desempeño laboral está en el nivel medio, y representa el 81,5% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental. En relación al objetivo general, los resultados muestran que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,707**, lo cual indica que la relación es positiva y significativa. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.”

La investigación realizada por (Noda, 2017), titulada “Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del Restaurante de Mar y Piedra de la Ciudad de Huánuco 2017”, aborda los siguientes aspectos:

“Objetivo general medir la relación de la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de la cevichería de mar y piedra de la ciudad de Huánuco 2017, esta investigación es del tipo aplicada, el enfoque es cuantitativo, de alcance o nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transeccional correlacional; donde la variable independiente es la capacitación, y la variable dependiente es el desempeño laboral. La población está conformada por los 8 trabajadores comprendidos por cocina, lavado, bar, mozos el restaurante de Mar y Piedra. Donde la muestra será la misma población ($N = n$). El 50.0% de los encuestados respondieron siempre. Y el otro 50.0% respondió frecuentemente. Evidenciando que todos los trabajadores adquieren técnicas que les facilita su trabajo. La relación es alta entre la capacitación y el desempeño laboral, teniendo como coeficiente de correlación de Pearson (0,965) y cuyo valor de significancia es de (0.00) que es menor a 0.05, por lo tanto, podemos decir que la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores del restaurante de Mar y Piedra de la Ciudad de Huánuco 2017. Del mismo modo, según las encuestas realizadas, según los resultados se muestra que el 100% de los trabajadores encuestados respondieron que, siempre la capacitación es clara y favorece al mejor

desempeño de sus responsabilidades. En tal sentido se concluye que existe capacitación, y favorece al desempeño del trabajador.”

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Capacitación y desarrollo de los recursos humanos

En el Manual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos, elaborado en colectivo por autores del Centro de Capacitación de Salud Pública de la Provincia Ciudad de la Habana y el Centro Nacional de Perfeccionamiento Técnico y Profesional de la Salud “Dr. Fermín Valdés Domínguez”, se menciona la importancia de las capacitaciones para el estado de salud y desempeño de los trabajadores, según (Obregón&Otros, 2008):

“La capacitación es el conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.”

En otras palabras, el desarrollo del capital humano dentro de las organizaciones es fundamental para ampliar los perfiles en los cargos y asumir cambios, así como lo señala (Obregón&Otros, 2008):

“El desarrollo de Capital Humano es un proceso continuo y simultáneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos, multihabilidades y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar cargos de amplio perfil, con las competencias para un desempeño laboral superior. Este proceso

asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, le posibilita promover a cargos de categoría superior y estar preparado para asumir los cambios que se producen en la organización.”

En la investigación de “Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas”, del autor (Jamaica, 2015), se indica que los directivos son los que deben:

“Motivar y estimular a los colaboradores para que se preparen a enfrentar los nuevos cambios que trae el entorno y la globalización como factor de integración comercial, independientemente del tamaño de la organización”

En este sentido para (Qian, 2008) en la capacitación se debe tener en cuenta:

“La participación total: Identificación de las necesidades específicas de capacitación, la identificación de las alternativas para satisfacer las necesidades específicas de entrenamiento precisadas por cada trabajador y su jefe inmediato.

La rentabilidad: Lo gastado para entrenamiento y desarrollo debe producir mejoras en el desempeño individual, calidad, productividad y servicios que representen más que lo erogado.

La instrumentación: En los programas de capacitación se deben impartir cursos efectivos de entrenamiento, validados por su utilidad y entrenar a instructores competentes para optimizar tiempo, costos y resultados de la capacitación”

1.2.2 Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)

En la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), (La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 2011) se establece que:

“Mediante Decreto Supremo N.º 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP”

El PDP o Plan de desarrollo de personas, “es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR” (La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 2011). Los pasos para la elaboración del PDP son los siguientes:

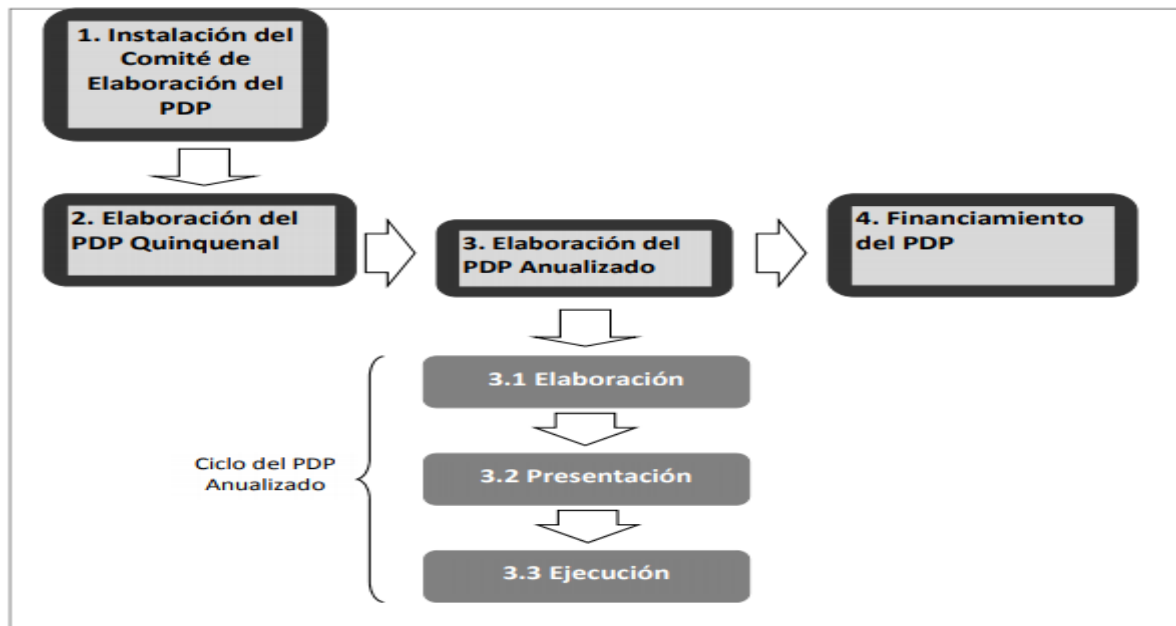


Figura 2 Pasos para la elaboración PDP quinquenal o anual

Fuente: (La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 2011)

1.2.3 Gestión de la Capacitación

La Gestión de capacitación según (Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, 2019):

“Es la implementación del proceso de Capacitación en las entidades públicas, aplicando el marco normativo y metodológico establecido por SERVIR, Ente Rector de la Política de Capacitación en el sector público.

La Capacitación es un proceso que tiene como finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas y desarrollo de competencias y conocimientos, que permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública, lo cual contribuye directamente en la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.”

En este mismo orden de ideas, el órgano rector (Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, 2019), también reseña que, “La gestión de la capacitación en las entidades públicas genera una cadena de valor que tiene como fin ulterior ciudadanos mejor atendidos. En ese sentido, la capacitación es eficiente cuando repercute en el desempeño de los servidores civiles. Los servidores con desempeños óptimos contribuyen al logro de los objetivos institucionales y a su vez, una entidad que logra sus objetivos, aporta directamente a la mejora del servicio que se brinda al ciudadano”

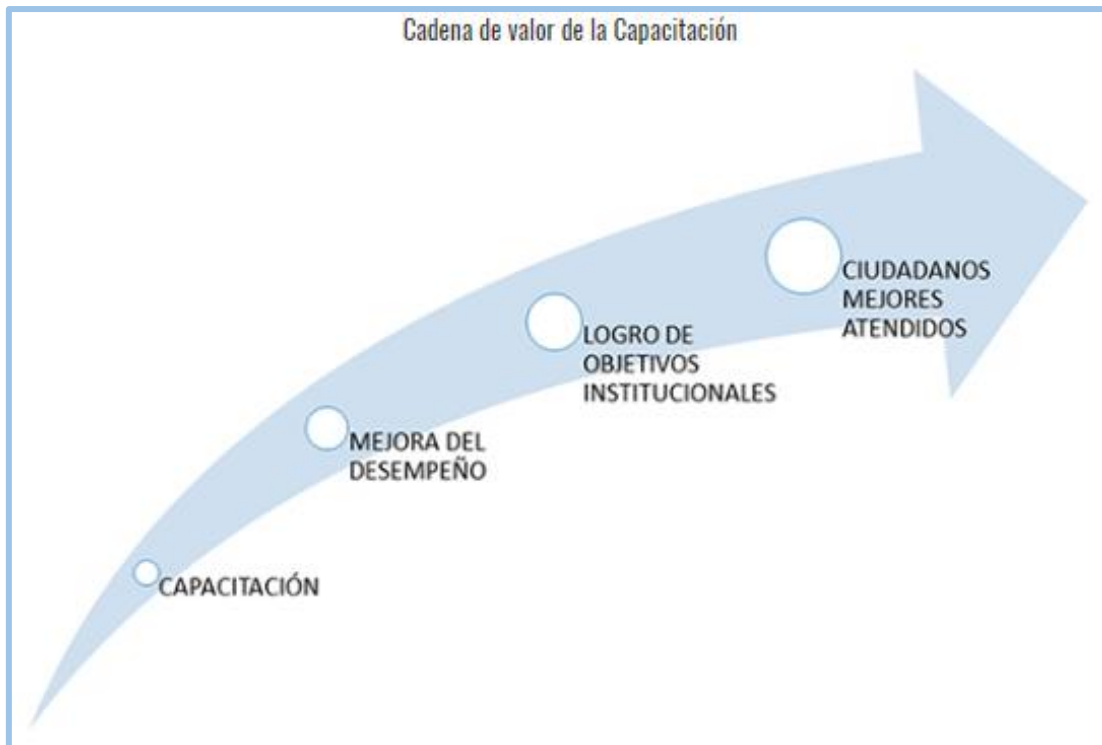


Figura 3 Cadena de Valor de la Capacitación
 Fuente: (Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, 2019)

Por otro lado, (Chiavetano, 2007), en su libro denominado, “Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones", indica que:

“La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.” (Chiavetano, 2007)

1.2.3.1 La capacitación como parte del fortalecimiento institucional

En la guía metodológica para el desarrollo de planes de capacitación de los gobiernos autónomos descentralizados, con enfoque de competencias laborales, de la (Asociación de Municipalidades Ecuatorianas, 2012), se establece que:

“El fortalecimiento institucional es el resultado de una serie de acciones, relaciones sociales, talentos humanos, recursos materiales y financieros, organizados en función del logro de objetivos con los que se identifica. Las estrategias para lograr el fortalecimiento institucional brindan a una institución las condiciones y herramientas necesarias para ofrecer servicios de calidad a la ciudadanía”

Importancia de la capacitación como parte del fortalecimiento institucional	
Para las instituciones	<ul style="list-style-type: none">• Desarrolla conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes para mejorar el nivel de eficacia de los servicios públicos.• Favorece el uso de nuevas tecnologías y formas de trabajo.• Ayuda a la adaptación al cambio.• Contribuye al desarrollo personal y profesional.• Aumenta la satisfacción en el trabajo.
Para las/los servidores públicos	<ul style="list-style-type: none">• Apoya al logro de objetivos institucionales.• Contribuye a la transmisión y consolidación de la filosofía institucional.• Proporciona talento humano competente y motivado.• Ayuda a la integración institucional.• Mejora la calidad del servicio

Figura 4 Importancia de la Capacitación como parte del Fortalecimiento Institucional
Fuente: (Asociación de Municipalidades Ecuatorianas, 2012)p.7

En este sentido es importante señalar que, “la capacitación con enfoque de competencias laborales está caracterizada por la suma de conocimientos, habilidades y actitudes que las personas requieren desarrollar para el desempeño eficiente en un puesto de trabajo. Un plan de capacitación con temas, contenidos, agendas, metodologías, etc., tiene como objetivo mejorar y fortalecer las capacidades existentes en el servidor público; solo así, el plan podrá considerarse como una estrategia para el fortalecimiento institucional.” (Asociación de Municipalidades Ecuatorianas, 2012)

Los objetivos principales de los procesos de capacitación dentro de las instituciones, (Chiavetano, 2007) los señala de la siguiente forma:

- “1. Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
3. Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación, y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.”

1.2.3.2 Ciclo de la capacitación

“El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar acciones de capacitación de manera

prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación.” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016)

“**Etapas de Planificación**, esta fase inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal. Comprende cuatro fases:

- a. Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación,
- b. Sensibilización sobre la importancia de la capacitación,
- c. Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- d. Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se debe elaborar sobre la base de las necesidades de capacitación, y debe comprender los objetivos generales de ésta y su estrategia de implementación.

Etapas de Ejecución, comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación, las acciones que aseguren la participación de los servidores. Solo se podrán ejecutar aquellas acciones de capacitación previamente aprobadas en el plan de desarrollo de las personas. La ejecución de la capacitación demanda el registro de información en herramientas como la matriz de ejecución del plan de desarrollo de las personas y formato de compromisos de capacitación.

Asimismo, comprende la consideración de criterios de calidad para la contratación de proveedores de capacitación, establecimiento de compromisos o penalidades para los beneficiarios de capacitación y pautas para la modificación del plan de desarrollo de las personas.” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016)

Etapas de Evaluación, esta etapa según la guía para evaluar la capacitación a nivel de la aplicación del (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2018):

“Se realiza a través de cuatro niveles: Reacción, Aprendizaje, Aplicación e Impacto, las cuales, implementados de una manera gradual, permiten identificar aspectos importantes para medir el logro de los objetivos de la capacitación y su aporte a la entidad. Se entiende por los cuatro niveles de evaluación lo siguiente:

1. Reacción, Identifica la satisfacción de los servidores respecto de la capacitación (encuesta de satisfacción);
2. Aprendizaje, Identifica si los servidores aprendieron los contenidos de la capacitación (herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación);
3. Aplicación, Identifica cuanto de lo aprendido en la capacitación se aplica en el desempeño de los servidores (Propuestas);
4. Impacto, mide la mejora de la entidad a partir de los resultados de la capacitación (medición de impacto que proponga la entidad).

Es importante señalar que, no todas las acciones de capacitación se miden en lo cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.”

Desde otra perspectiva, “La capacitación es el acto intencional de proporcionar los medios que permitirán el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo. El aprendizaje es un cambio de conducta que se presenta cotidianamente y en todos los individuos.” (Chiavetano, 2007).

Es así como la capacitación busca orientar las experiencias de aprendizaje en un sentido positivo, y benéfico, en la misma medida completarlas, y reforzarlas con actividades previamente planificadas, a efecto de que los individuos de todos los niveles de la empresa puedan desarrollar rápidamente sus conocimientos, simultáneamente las actitudes, y habilidades que benefician en el ámbito personal, laboral.

En este mismo orden de ideas (Chiavetano, 2007), manifiesta que “la capacitación cubre una secuencia programada de hechos que se pueden visualizar como un proceso continuo, cuyo ciclo se renueva cada vez que se repite.” , en otras palabras, se conoce como ciclo de capacitación el proceso de cuatro etapas, a saber:

- 1.-Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- 2.- Programa de capacitación para atender las necesidades.
- 3.- Implementación y realización del programa de capacitación.
- 4.-Evaluación de los resultados.

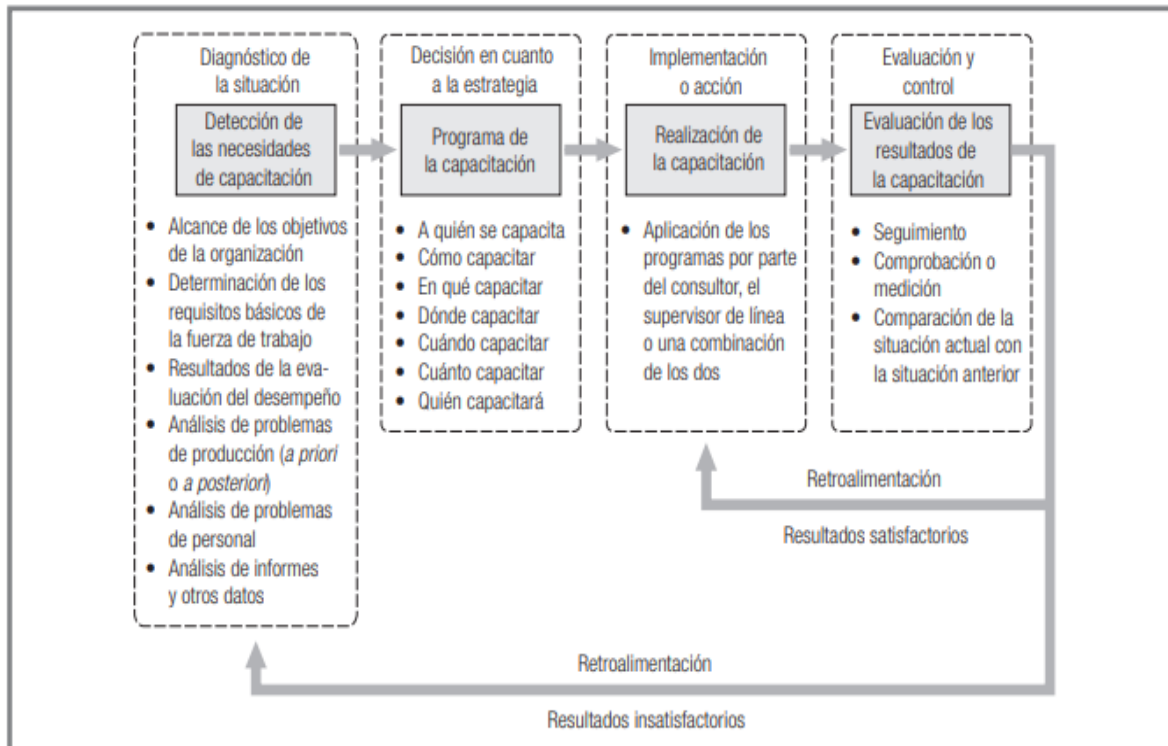


Figura 5 Proceso o Ciclo de Capacitación

Fuente: Administración de recursos humanos (Chiavetano, 2007)

La (Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, 2019), establece los procedimientos que se deben desarrollar en fases para gestionar las capacitaciones en las entidades públicas, este ciclo forma parte de los fundamentos teóricos de la presente investigación, los ciclos de la capacitación y sus respectivas fases, se pueden observar a continuación en el Figura 6.

PLANIFICACIÓN	CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	
	SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN	1.- Sensibilización a la alta Dirección y el comité presente del cronograma de trabajo 2.- Desarrollo de las acciones de sensibilización
	DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	1.- Revisar instrumentos de gestión de la entidad 2.- Enviar la Matriz de requerimientos de capacitación a los órganos o unidades orgánicas y brindar asistencia técnica para su llenado 3.- Desarrolla DNC (Primera versión con la matriz de requerimiento de capacitación) 4.- Define Presupuesto para Capacitación 5.- Incorpora los demás insumos de DNC y priorizar las acciones de capacitación
	ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	1.- Desarrollo de los aspectos generales del PDP 2.- Desarrollo de la matriz de PDP 3.- Aprobación por el titular de la entidad y envío a SERVIR
EJECUCIÓN	ACCIONES PREVIAS A LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	1- Realizar coordinaciones para brindar el servicio de capacitación 2.- Comunicar el desarrollo de la acción de capacitación 3.- Brindar facilidades al servidor civil para garantizar su participación en la acción de capacitación
	DURANTE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	1.- Registrar el inicio de la acción de capacitación 2.- Verificar y asegurar el normal desarrollo de la acción de capacitación 3.- Completar el formato de asistencia por acción de capacitación realizada 4.- Requerir las calificaciones o asistencias del beneficiario
	DESPUÉS DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	1.- Completar la matriz de ejecución del PDP
	MODIFICACIONES DEL PDP	1.- Requeridas por los órganos o unidades orgánicas 2.- modificaciones provenientes de becas
EVALUACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN DE REACCIÓN	1.- Los servidores se sienten satisfechos
	NIVEL DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE	2.- Los servidores aprenden los contenidos de la acción de capacitación
	NIVEL DE EVALUACIÓN DE APLICACIÓN	3.- Los servidores aplican lo aprendido a su desempeño
	NIVEL DE EVALUACIÓN DE IMPACTO	4.- La entidad mejora como resultado de la acción de capacitación

Figura 6 Ciclo de capacitación y sus fases

Fuente: (Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, 2019)

1.2.3.3 Tipos de Capacitación

Según las normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, los tipos de acciones de capacitación por formación laboral, tienen la finalidad de cerrar las brechas de conocimientos o competencias en corto plazo, en otras palabras, no proporcionan un grado académico o título profesional. Entre este tipo de capacitación se encuentra los siguientes:

1. “Taller, es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones
2. Curso, es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.
3. Diplomado o Programa de especialización, es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de veinticuatro (24) créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria –Ley N.º 30220

4. Capacitación interinstitucional, es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.
5. Pasantía, es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta actividad es supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía.
6. Conferencia, actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, pág. 5)

Otro del tipo de capacitación descritos por (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2019), es la formación profesional “su finalidad es desarrollar conocimientos o competencias en el mediano plazo. Brindan un grado académico o título profesional superior al bachiller”, entre ellos se están las maestrías o doctorados.

1.2.4 Desempeño Laboral

Se entiende por desempeño la acción de cumplir las “obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio” (Real Academia Española, 2019), utilizando las herramientas que se tengan a disposición en función de aportar al desarrollo de la institución. Al pasar de los años, la evaluación del desempeño ha tenido un papel importante en la toma de decisiones, sea para promociones, identificar necesidades de capacitaciones, o evaluar el progreso en el logro de los objetivos. En este mismo sentido, (Chiavenato, 2009), señala que:

“La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización”.

Dentro de este marco de ideas, para medir el desempeño se han establecidos algunos indicadores, que sirven de guía para este proceso.

1.2.4.1 Indicadores de Desempeño

Según el (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010) los indicadores de desempeño son:

“Instrumentos que proporcionan información cuantitativa sobre el desenvolvimiento y logros de una institución, programa, actividad o proyecto a favor de la población u objeto de su intervención, en el marco de sus objetivos estratégicos y su Misión. Los indicadores de desempeño

establecen una relación entre dos o más variables, que, al ser comparados con periodos anteriores, productos similares o metas establecidas, permiten realizar inferencias sobre los avances y logros de las instituciones y/o programas.”

La importancia del uso de los indicadores de desempeño, según (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010), radica en la utilidad de estos para los siguientes aspectos:

- Mejorar la gestión interna de una organización para el cumplimiento de sus objetivos.
- Mejorar la eficiencia en la asignación de los recursos.
- Mejorar la transparencia frente a los agentes internos y externos
- Realizar el seguimiento al logro de los objetivos y productos estratégicos de una institución a favor de la población a la que sirve o del objeto de su competencia.

En otras palabras, “los indicadores de desempeño al proveer información sobre áreas fundamentales de la acción de los entes públicos tales como la eficiencia, eficacia, calidad, y economía de los recursos, aportan al logro de un mejoramiento de la gestión, y a una mayor transparencia de la acción pública. En efecto, contar con una batería de indicadores de desempeño vinculados a la gestión estratégica de las instituciones, apoya la toma de decisiones de los directivos sobre bases más ciertas, permite mejorar el desempeño y formular el presupuesto sobre criterios más racionales, junto con posibilitar la rendición de cuentas a los diferentes grupos de interés” (Bonney, 2005)

1.2.4.2 Dimensiones de Desempeño

En el instructivo para la formulación de indicadores de desempeño del (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010), se establecen las siguientes dimensiones e indicadores para la evaluación del desempeño:

“Eficiencia: Describe la relación entre dos magnitudes, la producción de un bien o servicio y los insumos (financieros, humanos o bienes) utilizados para su generación. Este tipo de indicador está referido a la producción de bienes o servicios, utilizando el mínimo de recursos disponibles.

Eficacia: Cuantifican el grado de cumplimiento de los objetivos o resultados de la institución, programa o proyecto sin considerar los recursos utilizados. Las medidas de eficacia serán útiles en la medida que los objetivos y/o resultados de la institución o programa se encuentren claramente determinados.

Calidad: Este indicador se encuentra orientado exclusivamente a medir la capacidad de la institución o programa, para responder ante las necesidades de sus clientes, usuarios o población objetivo. Esta referido a las características y/o atributos de los bienes y servicios entregados, como la oportunidad, la accesibilidad, la continuidad, la cortesía en la atención, entre otros.

- Tiempo de espera promedio en oficinas de atención al público.
- Número de reclamos por parte de los usuarios
- Usuarios satisfechos en relación al total de usuarios
- Tiempo de respuesta promedio a cartas de reclamos

Economía: Este indicador se relaciona a la capacidad de una institución, programa o intervención, para administrar sus recursos financieros, generar ingresos propios para financiar sus actividades, recuperar préstamos.

- Presupuesto ejecutado respecto al presupuesto programado.
- Porcentaje de recuperación de préstamos.
- Porcentaje de recursos generados en relación al gasto total para la producción del bien o servicio.”

Como se evidencia en lo antes expuesto, según (Función Pública, 2015) “dentro de cada forma de clasificación se agrupan una serie de indicadores que permiten atender a los objetivos de los programas, planes y proyectos establecidos por la entidad, sobre los cuales se puede realizar una evaluación de su desempeño con relación a los efectos y al impacto, lo que no significa que cada clasificación o tipología guarde una estructura rígida, sino que los diferentes indicadores pueden ser utilizados y agrupados de formas diferentes según el tipo de medición que se desee realizar”.

Indicadores de Eficiencia

“Este tipo de indicadores pretenden medir la relación existente entre el avance en el logro de un determinado objetivo y los recursos empleados para la consecución del mismo. La medición del logro se puede contrastar con la cuantificación de los diferentes costos en los que se puede incurrir en su cumplimiento, no solo los monetarios, sino también los temporales y los relacionados con el uso del recurso humano, entre otros. Básicamente, en términos económicos, este tipo de indicadores se refieren a la consecución y el aprovechamiento de los insumos que deben ser adquiridos

en una escala de tiempo oportuno, al mejor costo posible, la cantidad adecuada y con una calidad aceptable. Un caso puntual de esto es relacionar los recursos disponibles con las metas establecidas dentro de un programa específico, así, cuándo la relación entre el logro a evaluar y un recurso cualquiera sea mayor, mayor será la eficiencia con la que se ha ejecutado el proceso, es decir, existe una mayor productividad en el uso y administración de los recursos. Por otro lado, si la medición se hace relacionando el costo total de ejercer una actividad (producción, prestación de servicios, etc.) con el número de logros, entre menor sea la razón mejor será la eficiencia del proceso” (Función Pública, 2015, pág. 34)

Indicadores de Eficacia

“Los indicadores de eficacia, buscan determinar sí el cumplimiento de un objetivo específico es coherente con la meta establecida previamente. En este sentido, este tipo de indicadores no consideran la productividad del uso de los recursos disponibles con los que se cuenta para la consecución de los logros, se concentran en establecer el cumplimiento de los diferentes planes y programas de cualquier entidad, por lo que facilita la medición del grado en el que una meta ha sido cumplida teniendo en cuenta los plazos y las demás disposiciones estipuladas... En ese sentido, la cobertura es la expresión numérica del grado en que las actividades que realiza, o los servicios que ofrece, una institución pública es capaz de cubrir o satisfacer la demanda total que por ellos existe. El porcentaje de cobertura de los servicios, actividades o prestaciones, es siempre una comparación de la

situación actual respecto al máximo potencial que se puede entregar. La focalización se relaciona con el nivel de precisión con que las prestaciones y servicios están llegando a la población objetivo previamente establecido. Este indicador permite verificar si los usuarios reales a los que se está cubriendo coinciden con la población objetivo. La capacidad de cubrir la demanda, es una medición más restringida que la de cobertura y focalización, debido a que independientemente de cuál sea la “demanda potencial”, sólo dice que parte de la demanda real que se enfrenta está siendo satisfecha en las condiciones de tiempo y calidad apropiadas.” (Función Pública, 2015)

Indicadores de Economía

“Los indicadores de economía permiten medir la capacidad de las entidades para producir, administrar, focalizar y destinar los recursos financieros disponibles de la forma más conveniente y adecuada, atendiendo a los requerimientos de los distintos programas en pro de cumplir con los objetivos planteados. Un grupo importante de indicadores de economía es aquellos que relacionan el valor de los recursos financieros empleados en la provisión de bienes y servicios con los gastos administrativos incurridos por la entidad.” (Función Pública, 2015)

Indicadores de Calidad

“Estos indicadores buscan medir aspectos relacionados con la capacidad de la entidad para atender a las necesidades y demandas de sus usuarios bajo preceptos de rapidez e inmediatez a la hora de prestar los bienes o

servicios que ofrece. La calidad puede ser medida directamente sobre el bien o el servicio ofrecido por la entidad, evaluando aspectos como las características y atributos fundamentales del mismo, o sobre el grado de satisfacción del usuario, resaltando aspectos relacionados con la cortesía en la prestación del servicio, la continuidad, el cumplimiento en las entregas, etc. Este último aspecto indica que una de las formas de desarrollar indicadores de calidad para cualquier entidad es a través de las encuestas y sondeos de opinión, realizadas directamente a los usuarios y demandante, así como la revisión directa de las opiniones y sugerencias que éstos realicen a la entidad a través de los buzones destinados para estas actividades. Igualmente, se acostumbra a realizar las pruebas de calidad al bien producido por el programa con el fin de determinar si se encuentra dentro de los estándares establecidos legalmente.” (Función Pública, 2015)

El punto de vista teórico que asume el investigador se basa en, la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016), quien establece que:

“El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar acciones de capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación”

Finalizando, también se consideró como sustento teórico lo establecido por el (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010), quien establecen entre las dimensiones e indicadores para la evaluación del desempeño:

“Eficiencia: Describe la relación entre dos magnitudes, la producción de un bien o servicio y los insumos (financieros, humanos o bienes) utilizados para su generación. Este tipo de indicador está referido a la producción de bienes o servicios, utilizando el mínimo de recursos disponibles.

Eficacia: Cuantifican el grado de cumplimiento de los objetivos o resultados de la institución, programa o proyecto sin considerar los recursos utilizados. Las medidas de eficacia serán útiles en la medida que los objetivos y/o resultados de la institución o programa se encuentren claramente determinados”.

Se han tomado en como fundamento teórico a, la (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2018), y al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010), puesto que se utilizaron sus definiciones para elaborar los cuestionarios que permitieron establecer de qué manera, las actividades de capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

1.3 Definición de Términos Básicos

1.3.1 Acciones de capacitación

“Procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran

como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral” (La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 2011)

1.3.2 Competencias

“Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.” (La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 2011)

1.3.3 Evaluación

“Método o procedimiento sistemático que sirve para determinar en el ámbito laboral los conocimientos, las aptitudes, las capacidades y otras características de una o varias personas, o para conocer el desempeño de una persona o de su grupo” (Asociación Española de Normalización y Certificación, 2013)

1.3.4 Evaluación del Desempeño

“Instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: i) de medición de competencias y ii) de logro de metas.” (La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 2011)

1.3.5 Programa de capacitación

“Es la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción-aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan a alcanzar una serie

de objetivos previamente determinados. La importancia de elaborar programas de capacitación para los trabajadores radica en el valor que adquiere para la efectividad del desempeño de los trabajadores, y a su vez en la mejora de la gestión de la unidad que recibe adiestramiento. En este sentido las áreas de dominio de aprendizaje son tres:

1. “Cognoscitiva, incluye actividades que se refieren a la memoria o evocación de conocimientos, y al desarrollo de habilidades y capacidades técnicas de orden intelectual que el sujeto puede realizar frente a un mismo tema.
2. Afectiva, en la que se expresan y modifican los sentimientos, las actitudes, la emotividad y, por ende, el plano de los valores.
3. Psicomotriz, abarca el desarrollo de habilidades motoras y destrezas físicas; es decir, actividades que realiza un individuo que, aunque dependen de procesos cognoscitivos y afectivos, son físicamente observables” (Gobierno Federal, 2008)

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN

La (Dirección Regional Agraria Amazonas, 2019), en su reseña institucional señala que es un:

“Órgano dependiente del Gobierno Regional Amazonas a través de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico, tiene por misión institucional promover el desarrollo de los productores agrarios organizados en cadenas productivas y contribuir a mejorar las condiciones de vida de nuestros pobladores rurales mediante actividades de: promoción, capacitación, producción, ejecución de los proyectos y difusión de los logros obtenidos, por una agricultura sostenible, con resultados estadísticos que contribuyan a mejorar la económica, condición social y ambiental. Estos factores van a permitir aprovechar las oportunidades existentes, convirtiendo los problemas en retos viables de conseguir, son los cambios en el entorno internacional con la globalización, los procesos de integración económica, el desarrollo tecnológico, la nueva visión de equidad y el desarrollo agrario, la seguridad alimentaria y los procesos de democratización, modernización y descentralización del Estado.”

Bajo esta concepción, y motivado a que, uno de los principales objetivos de la dirección es fomentar la innovación tecnológica, y capacitación vinculada a la gestión empresarial del productor agrario, se planteó establecer de qué manera, las actividades de capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019. En cuanto a, la viabilidad de la investigación es aceptable, puesto que, se contó con los recursos materiales, financieros y de tiempo para llevar a cabo el desarrollo de los objetivos planteados. Asimismo, se dispone al acceso a la información, y la colaboración por parte de los involucrados en el tema.

Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta, en la que, se estudió la variable independiente “capacitación”, y sus dimensiones planificación, ejecución, y evaluación, en esta sección se estudiara los indicadores de diagnóstico de necesidades, elaboración del plan de desarrollo de las personas (PDP), acciones previas de la capacitación, y durante su ejecución. Por último, la variable dependiente es “desempeño laboral”, donde se midió los indicadores de eficiencia, y eficacia de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.

El departamento de Amazonas desde el punto de vista económico es eminentemente agrario, por lo cual merece orientar las acciones para lograr el desarrollo agrario, para ello se requiere que los recursos escasos del Estado sean utilizados de manera eficiente, y que sus trabajadores cuenten con la preparación para desarrollar los proyectos de la Región. La estructura organizacional de la institución, se rige mediante el siguiente organigrama:

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA AMAZONAS

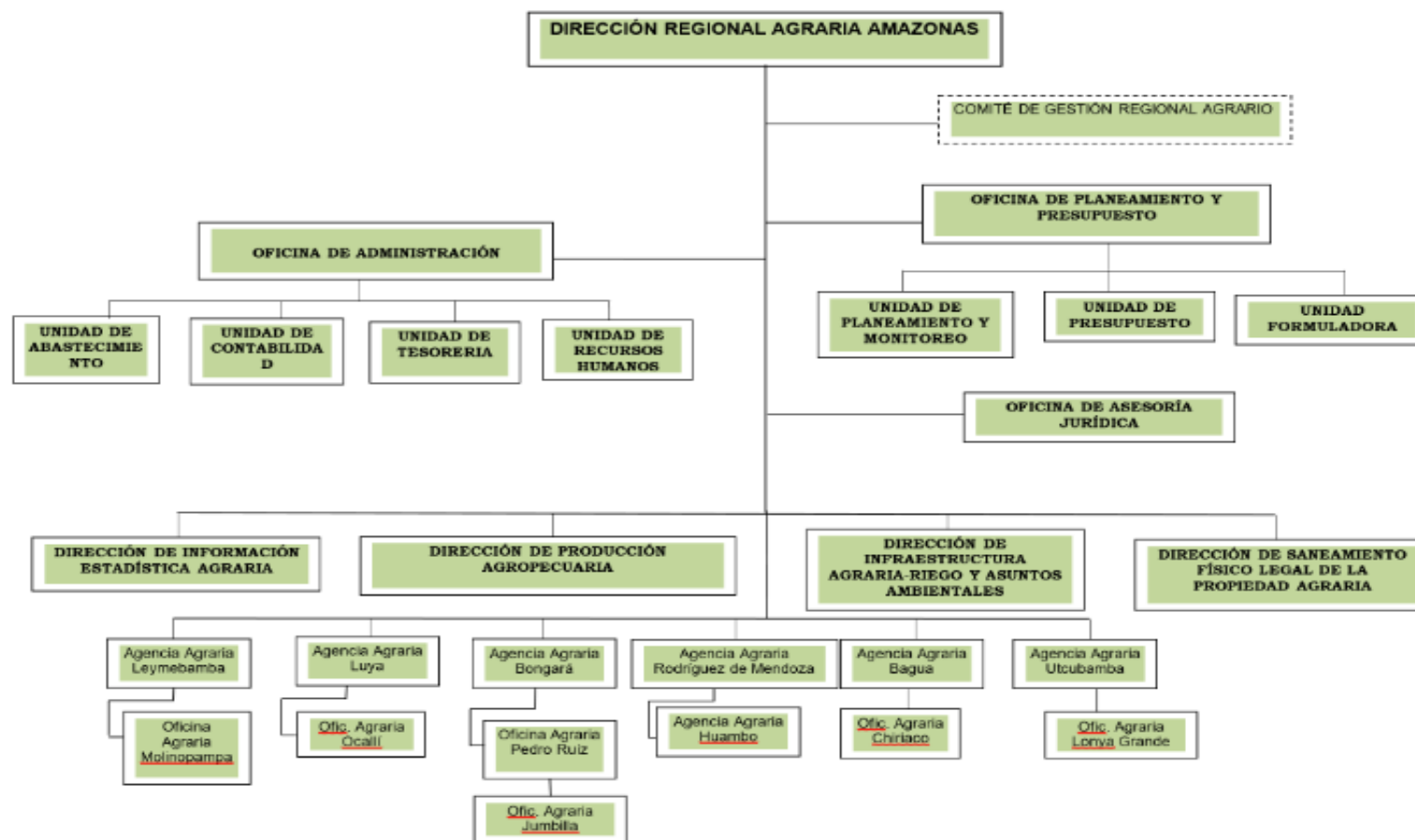


Figura 7 Organigrama Institucional de la Dirección Regional Agraria
Fuente: (Dirección Regional Agraria Amazonas, 2019)

Siguiendo este orden de ideas, se elaboraron dos cuestionarios como instrumento de recolección de datos, uno de ellos denominado “Capacitaciones”, que estuvo dirigido a los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, con el propósito de conocer su percepción acerca de las capacitaciones de la misma, y si contribuyen en las mejoras de su desempeño. A su vez, se aplicó un cuestionario a los jefes de departamentos para evaluar la eficiencia, y eficacia del desempeño laboral de los trabajadores, de esta manera poder establecer una relación entre las capacitaciones y el desempeño.

Los datos obtenidos a través del instrumento fueron procesados, mediante el software estadístico SPSS versión 25 y el software estadístico MINITAB versión 18 en español para el procesamiento de la información y análisis, utilizando las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, para arribar a los resultados, en cumplimiento de los objetivos del trabajo de investigación.

3.1 Matriz de Operacionalización de Variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medida
Capacitación	El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar acciones de capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación.” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016)	Las capacitaciones son fundamentales en el Plan de desarrollo de las Personas, para estimular el desarrollo de las habilidades y competencias de los trabajadores.	Planificación	Sensibilización sobre la importancia de capacitación	Ordinal
				Diagnóstico de Necesidades	
				Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)	
			Ejecución	Acciones previas	
				Durante la ejecución	
			Evaluación	Satisfacción de la Capacitación	
				Comprobación de aprendizaje de contenidos	
				Aplica lo aprendido en sus tareas	
Mejora de la entidad por lo aprendido					
Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medida
Desempeño Laboral	Es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar (Chiavenato, 2009)	Los indicadores de desempeño establecen una relación entre dos o más variables, que, permiten realizar inferencias sobre los avances y logros de las instituciones y/o programas (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010)	Eficiencia	Cumple a tiempo las tareas	Ordinal
				Utiliza adecuadamente los materiales, considerando el costo de ellos	
				La calidad de las tareas entregadas es aceptable	
			Eficacia	Ejecución de Planes y Programas	
				Capacidad para satisfacer la demanda	
				Porcentaje de cobertura de los servicios	

Elaboración: Propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN CON PREGUNTAS DE CUESTIONARIO 1			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas de Cuestionario de Capacitación
Capacitación	Planificación	Sensibilización sobre la importancia de capacitación	1.- La dirección regional agraria, reconoce la importancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores
		Diagnóstico de Necesidades	2.- Se desarrollan acciones de sensibilización para identificar la importancia de las capacitaciones
			3.- Para Ud., ¿Las capacitaciones contribuyen en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria?
			4.- ¿La Dirección Regional Agraria implementa diagnóstico de necesidades sobre temas de capacitación?
			5.-Ud. Participa en el diagnóstico de necesidades de capacitación
		Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)	6.- ¿En la Dirección Regional Agraria se ha conformado el comité para elaborar el Plan de desarrollo de las personas (PDP)?
			7.- ¿La Dirección Regional Agraria elabora el Plan de desarrollo para personas (PDP)?
	Ejecución	Acciones previas	8.- Se coordinan acciones de capacitación en la Dirección Regional Agraria
			9.- Ud. Recibe comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones
			10.- ¿Ud., considera que el presupuesto para capacitaciones se ejecuta según lo programado?
		Durante la ejecución	11.- La Dirección Regional Agraria cuenta con un formato de asistencia para las capacitaciones realizadas
	12.- Se solicita las calificaciones o asistencias del beneficiario que participa en capacitaciones		
	Evaluación	Satisfacción de la Capacitación	13.- ¿Las capacitaciones favorecen a un mejor desempeño de sus responsabilidades?
			14.- ¿Se siente satisfecho con la formación recibida en las capacitaciones, organizadas por la Dirección Regional Agraria?
		Comprobación de aprendizaje	15.- Ud. Considera que las evaluaciones para comprobar el aprendizaje adquirido influyen en su desempeño
			16.- ¿Considera que los contenidos de las capacitaciones están acorde a las necesidades de su cargo?
			17.- ¿En las capacitaciones adquiere técnicas que, posteriormente aplica en sus tareas diarias facilitando su trabajo?
		Aplica lo aprendido en sus tareas	18.-Ud. considera que, las capacitaciones recibidas mejoran su calidad profesional
		Mejora de la entidad por lo aprendido	19.- ¿Ud. Utiliza lo aprendido para realizar mejoras en los procesos de la Dirección Regional Agraria?
			20.- ¿Son tomadas en cuenta las sugerencias que Ud., realiza para mejorar los procesos?

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN CON PREGUNTAS DE CUESTIONARIO 2			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas del Cuestionario de Desempeño Laboral
Desempeño Laboral	Eficiencia	Cumple a tiempo las tareas	1.- La responsabilidad del trabajador en cumplir los tiempos establecidos es 2.- El cumplimiento de las funciones y tareas asignadas, en el tiempo solicitado, es
		Utiliza adecuadamente los materiales, considerando el costo de ellos	3.-El uso de los materiales e instrumentos de trabajo, considerando el costo de los mismos es 4.- El control del uso adecuado de los recursos materiales es
		La calidad de las tareas entregadas es aceptable	5.- Considera Ud., que la calidad de las tareas entregadas por el trabajador es
			6.- Las mejoras de los métodos de trabajo mediante capacitaciones, son
			7.- Los niveles de productividad del trabajador luego de una capacitación es
		Eficacia	Ejecución de Planes y Programas
	9.-El seguimiento de los avances de ejecución de Planes y Programas de la Dirección Regional Agraria es		
	capacidad para satisfacer la demanda		10.- Las capacidades del trabajador para satisfacer las demandas del cargo al que pertenece es
	Porcentaje de cobertura de atención		11.- Considera Ud. Qué los porcentajes en atención luego de un proceso de capacitación son
			12.- El avance de proyectos en relación a las metas programadas es

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

El tipo de la investigación es no experimental se entiende por (Arias, 2012) como “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.”, es por ello que, la investigación es de diseño no experimental de corte transversal, porque se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único.

El tipo de investigación es descriptiva, lo que se entiende según (Arias, 2012) “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”, en tal sentido propósito de la presente investigación, es describir las variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado.

El nivel de la investigación es correlacional-descriptiva, para explicar la naturaleza de las variables. Los estudios correlacionales: “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. (Hernandez, Fernandez, Batista, & P, 2014)

Los procesos a seguir para la obtención de la información fueron:

- Se determinó las poblaciones a estudiar en la presente investigación, según información suministrada por la Dirección Regional Agraria de Amazonas
- Se halló la primera población, siendo 123 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas
- Se determinó la segunda población, representada por 16 directivos, y responsables de la Dirección Regional Agraria de Amazonas
- Se determinó la muestra de 73 trabajadores, a los que, se les aplicó el cuestionario relacionado con las capacitaciones.
- A la segunda muestra de 16 directivos y responsables, se les aplicó el cuestionario de desempeño laboral, de los 73 trabajadores encuestados.
- Se realizó la organización, y procesamiento de datos, en función al cumplimiento de los objetivos de investigación planteados
- La información se sistematizó con el manejo del software estadístico SPSS versión 25 en español, y el software estadístico MINITAB versión 18.

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

La población se entiende como el universo objeto de estudio, así lo señala (Arias, 2012) “la población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. En el caso de la presente investigación el universo de estudio estuvo conformado por

los funcionarios de la Dirección Regional Agraria Amazonas, órgano dependiente del Gobierno Regional Amazonas.

En tal sentido, para la presente investigación se contó con dos poblaciones finitas, la primera población, estuvo conformada por 123 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, datos suministrado por la misma institución en referencia al personal nombrado y contratado.

La segunda población, estuvo conformada por 16 directivos, y responsables de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, quienes evaluaron el desempeño de los trabajadores a su cargo, la distribución de los mismo, fue la siguiente:

N°	Cargo
1	Director Regional Agraria Amazonas
2	Comité de Gestión Regional Agrario
3	Director de Administración
4	Unidad de Abastecimiento
5	Contador
6	Tesorera
7	Unidad de Recursos Humano
8	Director Planificación y Presupuesto
9	Unidad Presupuesto
10	Unidad Planeamiento y monitoreo
11	Responsable Unidad Formuladora - Sede Regional Agraria
12	Directora Asesoría Jurídica
13	Responsable Oficina Tecnología e Informática - Sede Regional Agraria
14	Coordinador - Dirección Producción Agraria - Sede Regional Agraria
15	Dirección de Infraestructura
16	Director Saneamiento

3.2.2 Muestra

Según (Hernandez, Fernandez, Batista, & P, 2014), se entiende como “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población (en el sentido de la validez externa que se comentó al hablar de experimentos). El interés es que la muestra sea estadísticamente representativa.”. Así mismo define la muestra probabilística como aquella en que “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población...”. (Hernandez, Fernandez, Batista, & P, 2014)

Para determinar la muestra se realizó a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{E^2(N - 1) + Z^2(p)(q)}$$

Donde

N = 123 Población de Trabajadores

a = 5% nivel de significación al 95% de confianza

z = 1.96 coeficiente al 95% de confianza

p = 0.13 probabilidad de que las capacitaciones recibidas, mejoren la calidad profesional del trabajador

q = 0.87 probabilidad de que las capacitaciones recibidas, no mejoren la calidad profesional del trabajador

e = 0.049 error

Sustituyendo tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.13)(0.87)(123)}{(0.049)^2(123 - 1) + (1.96)^2(0.13)(0.87)}$$

Obteniéndose como resultado $n = 73$

Bajo estos fundamentos, se estableció que la muestra estaría compuesta por 73 trabajadores, para la recolección de datos referida a la capacitación.

Asimismo, para la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores, se tomó los datos a través de los 16 directivos, según cada una de sus unidades de trabajo.

3.3 Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos pueden entenderse como los procedimientos que se utilizan para recopilar la información necesaria en el diseño de la investigación. Según (Fidias, 2006) “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”

En este orden de ideas para (Madrigal & Otros, 2009) “la encuesta se realiza siempre en función de un cuestionario, siendo éste, por tanto, el documento básico para obtener la información en la gran mayoría de las investigaciones y estudios de mercado. El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información que se precisa.”

Por lo expuesto previamente, se establece que la técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta, se contó con un instrumento de recolección de datos mediante un cuestionario, el cual plateó de la siguiente manera:

El primer cuestionario sobre las capacitaciones, se aplicó a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, consta de veinte (20) preguntas, en este instrumento consideró la variable capacitación con sus dimensiones (planificación, ejecución, y evaluación).

Asimismo, el segundo cuestionario sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, fue aplicado a los 16 jefes de departamento, el mismo está compuesto por doce (12) preguntas, en el cual se pretendió identificar como las actividades de capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos implementados, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual según (Oviedo & Campo, 2005), señalan que:

“Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. El alfa de Cronbach es el promedio de las correlaciones entre los ítems que hacen parte de un instrumento. El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja”

El Alfa de Cronbach del cuestionario 1, “Las capacitaciones”, arrojó un valor de 0,899, (Cuadro 1, cuadro 2), es decir, es un cuestionario confiable, y puede ser aplicado en otras investigaciones.

Cuadro 1- Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	73	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Cuadro 2- Estadísticas de fiabilidad del cuestionario 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	20

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Para determinar la confiabilidad del cuestionario 2, “Desempeño laboral”, se puede observar en el cuadro 3, y 4 que, el Alfa de Cronbach, arrojó un valor de 0,905, es decir es un instrumento altamente confiable, por lo que, puede ser utilizado en otras investigaciones.

Cuadro 3- Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	73	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Cuadro 4- Estadísticas de fiabilidad del cuestionario 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	12

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Una vez aplicados los instrumentos de recolección, los datos fueron organizados, y procesados en función al cumplimiento de los objetivos de investigación planteados, posteriormente para el análisis de los resultados de esta investigación se manejó el software estadístico SPSS versión 25 en español, y el software estadístico MINITAB versión 18, utilizando las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, tales como las técnicas de correlación y regresión para el análisis de la relación que podría existir entre las variables e indicadores que son materia de estudio, para así dar cumplimiento a los objetivos de la investigación.

3.5 Aspectos Éticos

Mientras se llevó a cabo el desarrollo de la investigación, se respetó la honestidad intelectual de los autores, fuentes de información consultadas y/o utilizadas, en concordancia con lo establecido en las normas de la Universidad San Martín de Porres, y del Instituto de Gobierno y Gestión Pública. En la aplicación de los cuestionarios se respetó la reserva de los encuestados.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1 Actividades de capacitación de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

A continuación, se presentan los resultados referentes a las actividades de capacitación de la planificación, ejecución, y evaluación de la encuesta realizada a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.

4.1.1 Planificación de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Seguidamente se desarrollan los resultados correspondientes a las actividades de capacitación de la planificación:

4.1.1.1 Reconocimiento de la dirección agraria a la Importancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores.

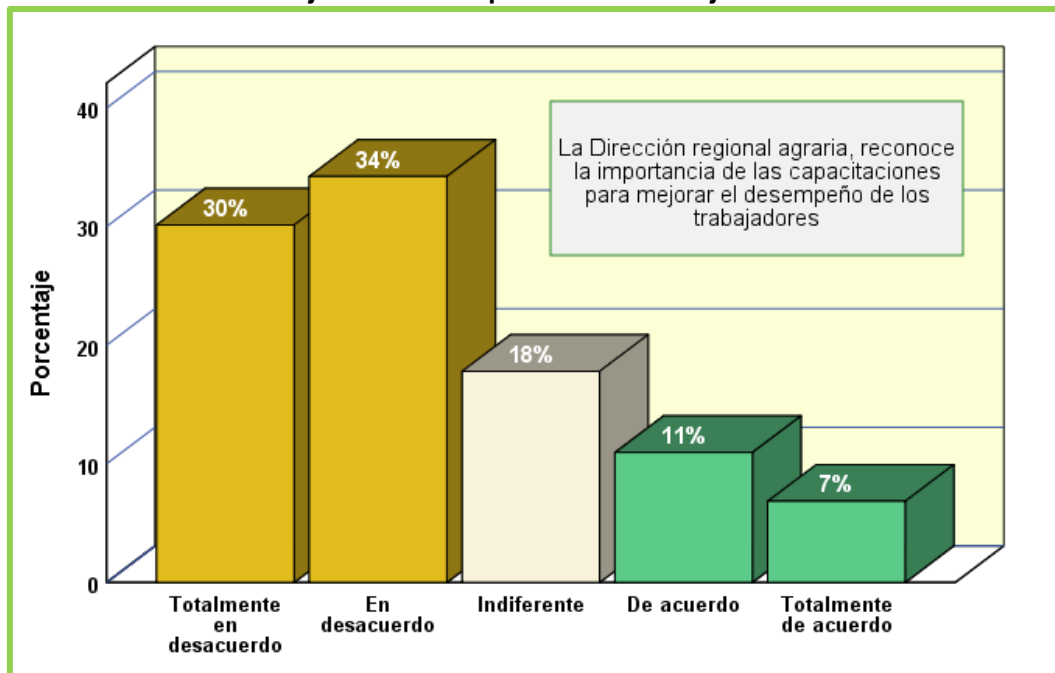
En la tabla 1 se observa que el **64%** de los trabajadores entrevistados manifestaron estar **en desacuerdo** y **totalmente en desacuerdo** con la dirección regional agraria, al no reconocer la importancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores. El 18% expreso estar indiferente, mientras que solo el otro 18% lo indicó de acuerdo y totalmente de acuerdo. Estos resultados se pueden visualizar en el siguiente grafico 1.

Tabla 1 Reconocimiento de la dirección agraria, a la Importancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	22	30	30
En desacuerdo	25	34	64
Indiferente	13	18	82
De acuerdo	8	11	93
Totalmente de acuerdo	5	7	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 1 Reconocimiento de la dirección agraria, a la Importancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.1.2 Desarrollo de acciones de sensibilización para identificar la importancia de las capacitaciones.

En la tabla 2 se puede apreciar que, el **63%** de los trabajadores consideraron que, en la Dirección Regional Agraria Amazonas, no se desarrollan acciones de sensibilización para identificar la importancia de las capacitaciones, manifestándolo **en desacuerdo y totalmente en desacuerdo**. Mientras que el **30%** expreso **indiferencia**, y el **7%** solo estuvo **de acuerdo**.

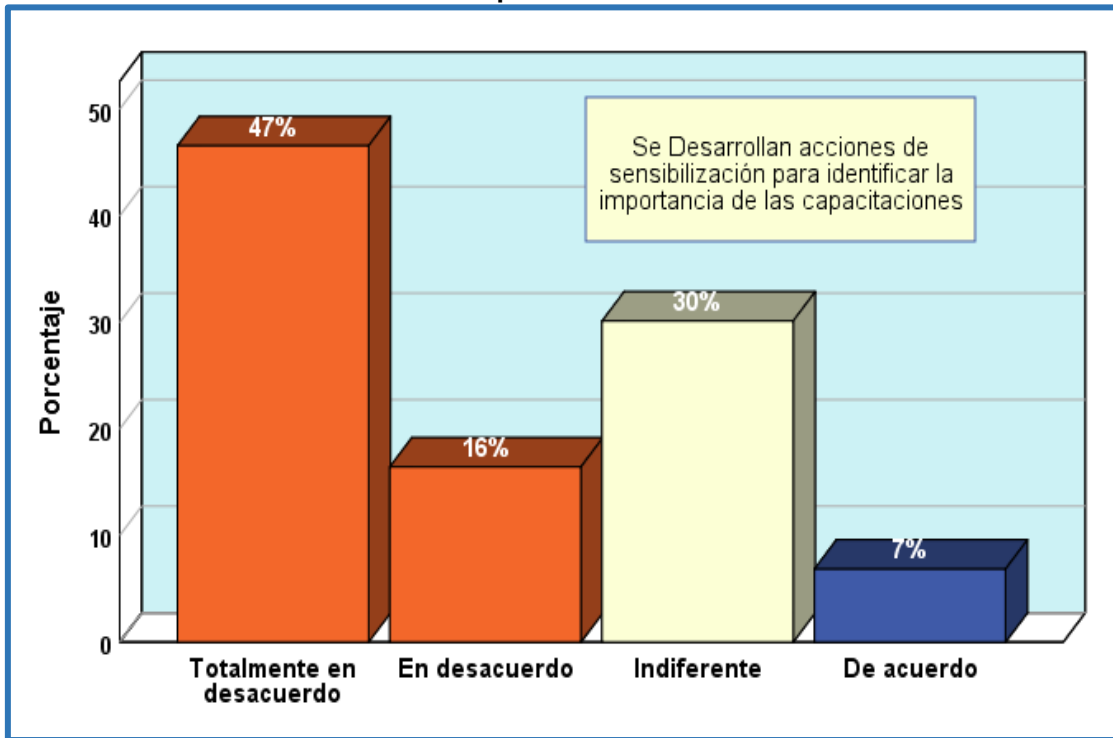
Tabla 2 Desarrollo de acciones de sensibilización para identificar la importancia de las capacitaciones.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	34	47	47
En desacuerdo	12	16	63
Indiferente	22	30	93
De acuerdo	5	7	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados mencionados se pueden observar en el gráfico 2 a continuación.

Gráfico 2 Desarrollo de acciones de sensibilización para identificar la importancia de las capacitaciones



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.1.3 Capacitaciones y su contribución en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria

El **62%** de los trabajadores expresaron estar **de acuerdo** que, las capacitaciones contribuyen en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria. Solo el **25%** de los encuestados manifestó estar en **desacuerdo**, mientras que solo el **13%** se mostró **indiferente**.

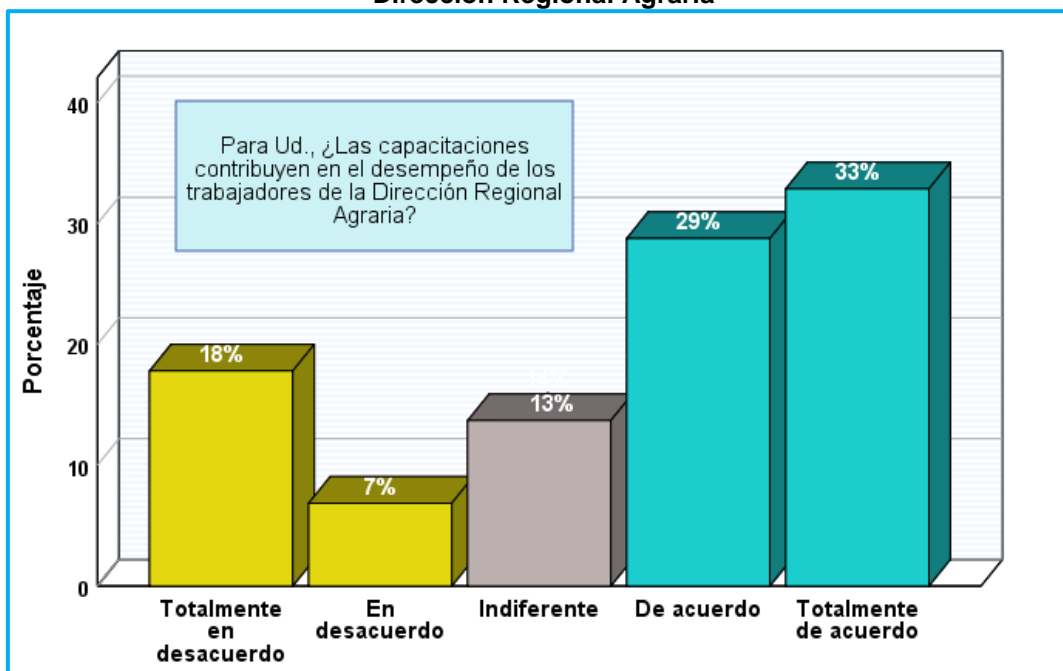
Tabla 3 Capacitaciones y su contribución en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	18	18
En desacuerdo	5	7	25
Indiferente	10	13	38
De acuerdo	21	29	67
Totalmente de acuerdo	24	33	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados antes mencionados en la tabla 3 se pueden apreciar en el siguiente grafico 3.

Gráfico 3 Capacitaciones y su contribución en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.1.4 Dirección Regional Agraria y su implementación en el diagnóstico de necesidades sobre temas de capacitación.

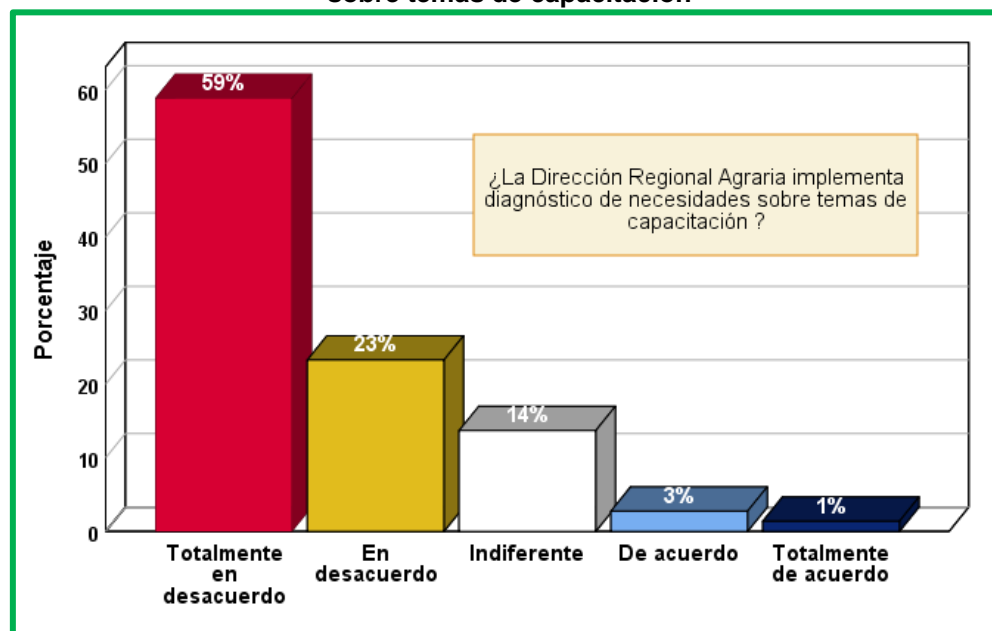
En la siguiente tabla 4 se puede apreciar que, el 82% de los entrevistados indicaron que están totalmente en desacuerdo y desacuerdo en que la Dirección Regional Agraria no implemente el diagnóstico de necesidades sobre temas de capacitación.

Tabla 4 Dirección Regional Agraria y su implementación en el diagnóstico de necesidades sobre temas de capacitación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	43	59	59
En desacuerdo	17	23	82
Indiferente	10	14	96
De acuerdo	2	3	99
Totalmente de acuerdo	1	1	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 4 Dirección Regional Agraria y su implementación en el diagnóstico de necesidades sobre temas de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.1.5 Participación en el diagnóstico de necesidades de capacitación.

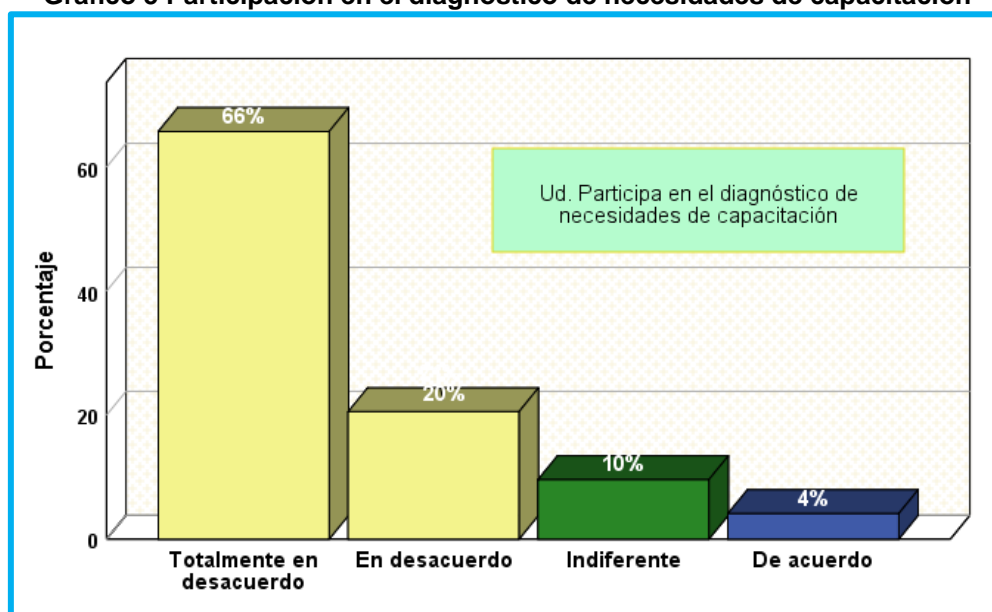
Se observa en la siguiente tabla 5, y gráfico 5, que, el **86%** de los trabajadores entrevistados en la Dirección Regional Agraria Amazonas, manifestaron **en desacuerdo y totalmente en desacuerdo** ya que no participan en el diagnóstico de necesidades de capacitación, mientras que el **10%** indico estar **indiferente**, y solo el **4%** estuvo **de acuerdo**.

Tabla 5 Participación en el diagnóstico de necesidades de capacitación

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	48	66	66
En desacuerdo	15	20	86
Indiferente	7	10	96
De acuerdo	3	4	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 5 Participación en el diagnóstico de necesidades de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.1.6 Dirección Regional Agraria y su conformación del comité para elaboración del Plan de desarrollo de las personas (PDP).

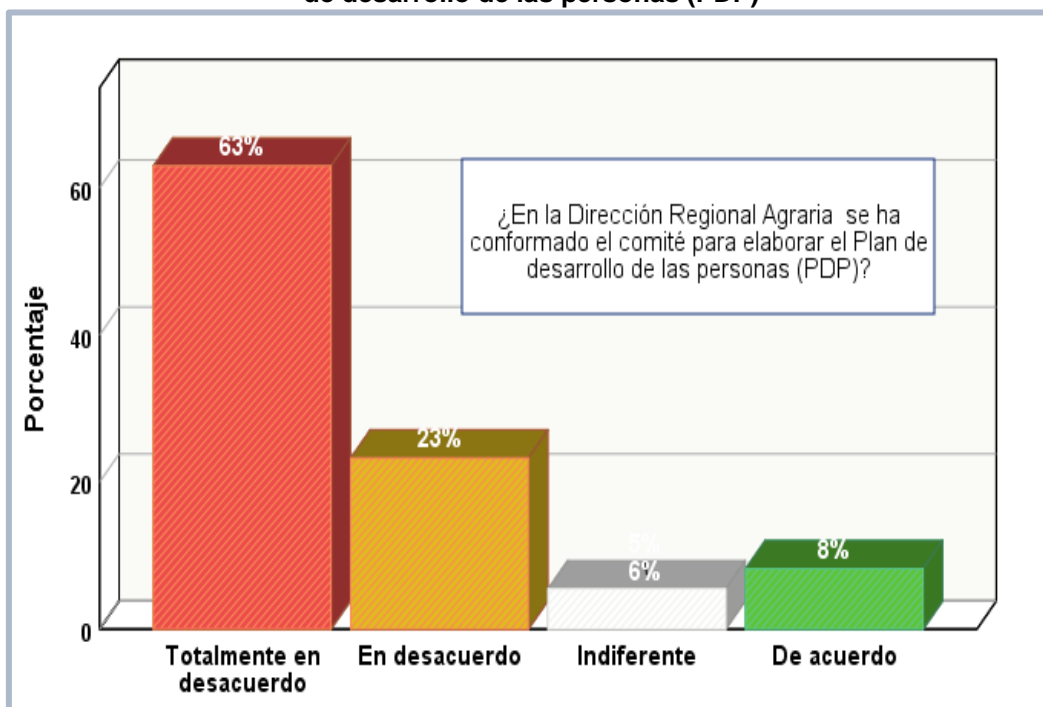
En la tabla 6 y gráfico 6, se aprecia que, el **86%** de los trabajadores consideran están en **desacuerdo** ya que en la Dirección Regional agraria no conforman el comité para elaborar el plan de desarrollo para personas. Solo el **8%** estuvo de acuerdo.

Tabla 6 Dirección Regional Agraria y su conformación del comité para elaboración del Plan de desarrollo de las personas (PDP)

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	46	63	63
En desacuerdo	17	23	86
Indiferente	4	6	92
De acuerdo	6	8	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 6 Dirección Regional Agraria y su conformación del comité para elaboración del Plan de desarrollo de las personas (PDP)



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.1.7 Dirección Regional Agraria y su elaboración del Plan de desarrollo de las personas (PDP).

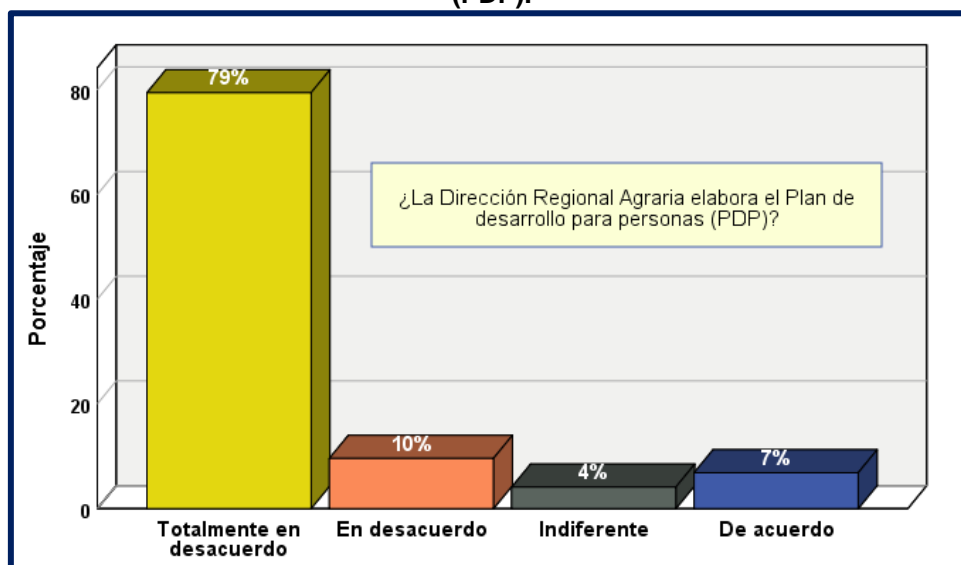
Se encontró en la tabla 7 y grafico 7 que, el **89%** de los trabajadores consideraron estar **totalmente en desacuerdo y en desacuerdo**, con la dirección regional agraria ya que no elabora el plan de desarrollo de las personas (PDP). Solo un **7%** estuvo **de acuerdo**, mientras que el 4% lo indico **indiferente**.

Tabla 7 Dirección Regional Agraria y su elaboración del Plan de desarrollo de las personas (PDP).

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	58	79	79
En desacuerdo	7	10	89
Indiferente	3	4	93
De acuerdo	5	7	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 7 Dirección Regional Agraria y su elaboración del Plan de desarrollo de las personas (PDP).



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.1.8 Dimensión de la planificación.

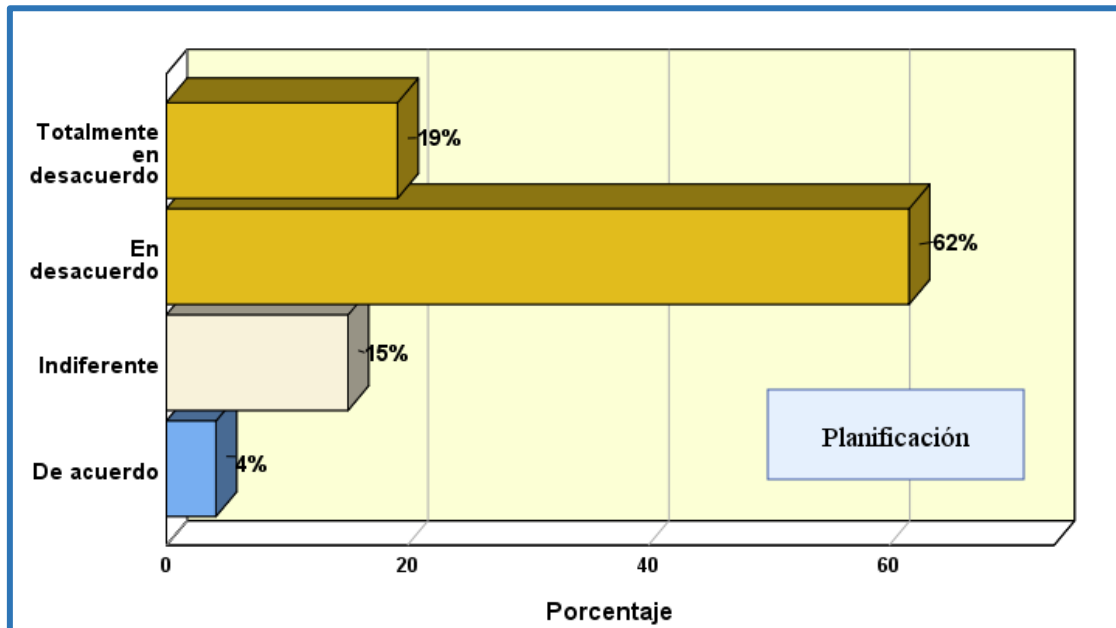
Se puede apreciar en la siguiente tabla 8 que el **81%** de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional Agraria Amazonas, manifestaron estar **en desacuerdo y totalmente en desacuerdo**, en esta dimensión planificación evidenciándose un gran descontento por parte de los trabajadores. Mientras que el **15%** lo indico **indiferente** y solo el **4%** estuvo de acuerdo en esta dimensión en términos generales. Los resultados se aprecian igualmente en el grafico 8.

Tabla 8 Dimensión Planificación

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	19	19
En desacuerdo	45	62	81
Indiferente	11	15	96
De acuerdo	3	4	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 8 Planificación



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

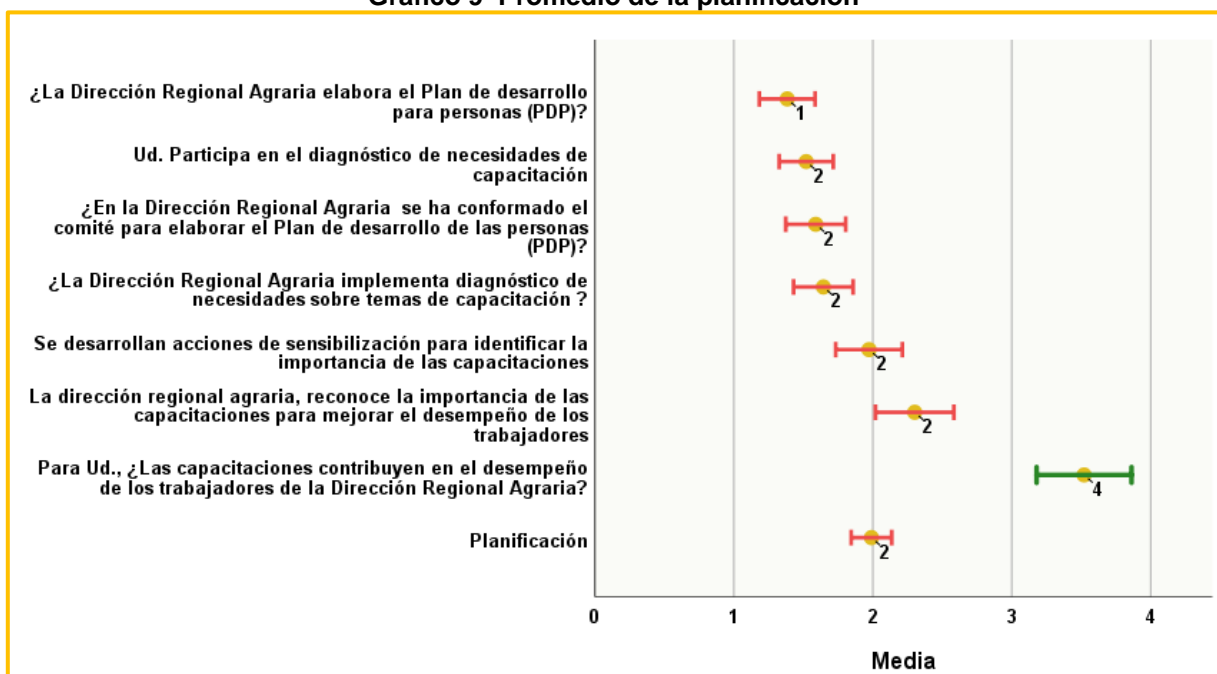
También se presentó en la siguiente tabla 9, el promedio general de la planificación, observándose un promedio de “2” indicando un valor cualitativo “En desacuerdo”. Estos resultados mencionados se observan en el grafico 9.

Tabla 9 Promedio de la planificación

Indicadores	Media	Valor Cualitativo
La dirección regional agraria, reconoce la importancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores	2	En desacuerdo
Se desarrollan acciones de sensibilización para identificar la importancia de las capacitaciones	2	En desacuerdo
Para Ud., ¿Las capacitaciones contribuyen en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria?	4	De acuerdo
¿La Dirección Regional Agraria implementa diagnóstico de necesidades sobre temas de capacitación?	2	En desacuerdo
Ud. Participa en el diagnóstico de necesidades de capacitación	2	En desacuerdo
¿En la Dirección Regional Agraria se ha conformado el comité para elaborar el Plan de desarrollo de las personas (PDP)?	2	En desacuerdo
¿La Dirección Regional Agraria elabora el Plan de desarrollo para personas (PDP)?	1	Totalmente en desacuerdo
Planificación	2	En desacuerdo

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 9 Promedio de la planificación



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.2 Ejecución de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Se presenta a continuación los resultados correspondientes a la dimensión Ejecución de los 73 Trabajadores encuestados en la Dirección Regional Agraria Amazonas:

4.1.2.1 Coordinación de acciones de capacitación en la dirección regional agraria.

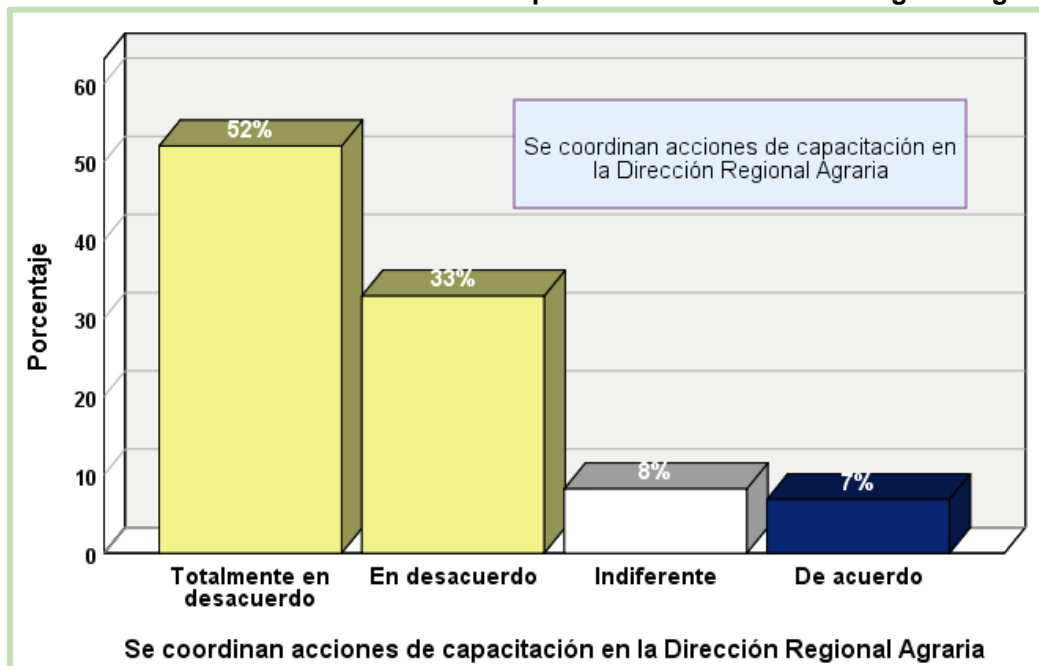
Los trabajadores entrevistados consideran con el **85% totalmente en desacuerdo y en desacuerdo** que, en la Dirección regional Agraria no se estén coordinando acciones de capacitación. El **8%** manifestó **indiferencia**, mientras que el **7%** solo estuvo de acuerdo, afirmando que se están coordinando acciones de capacitación en Dirección Regional Agraria Amazonas. Estos resultados, se observan en la tabla 10 y grafico 10 a continuación.

Tabla 10 Coordinación de acciones de capacitación en la dirección regional agraria.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	38	52	52
En desacuerdo	24	33	85
Indiferente	6	8	93
De acuerdo	5	7	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 10 Coordinación de acciones de capacitación en la dirección regional agraria.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.2.2 Recibimiento de comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones

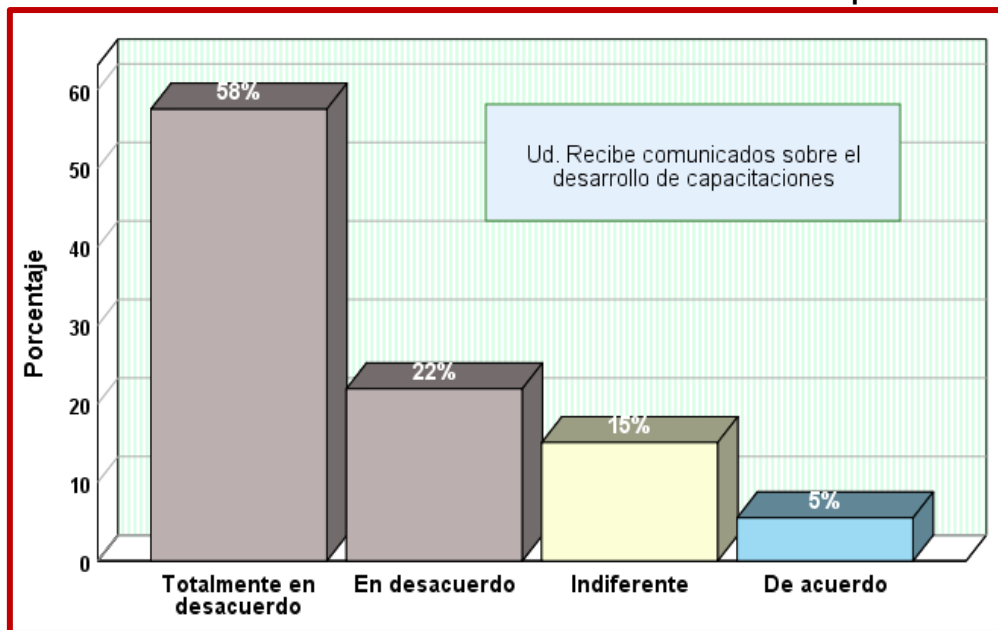
En la tabla 11 y gráfico 11 se presenta que el **80%** de los entrevistados manifestaron, que no reciben comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones, estando **totalmente en desacuerdo y en desacuerdo**. El otro **15%** manifestó estar **indiferente**, y solo un **5%** indicó estar **de acuerdo** afirmando que reciben comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones.

Tabla 11 Recibimiento de comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	42	58	58
En desacuerdo	16	22	80
Indiferente	11	15	95
De acuerdo	4	5	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 11 Recibimiento de comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.2.3 Ejecución del presupuesto para las capacitaciones según la programación.

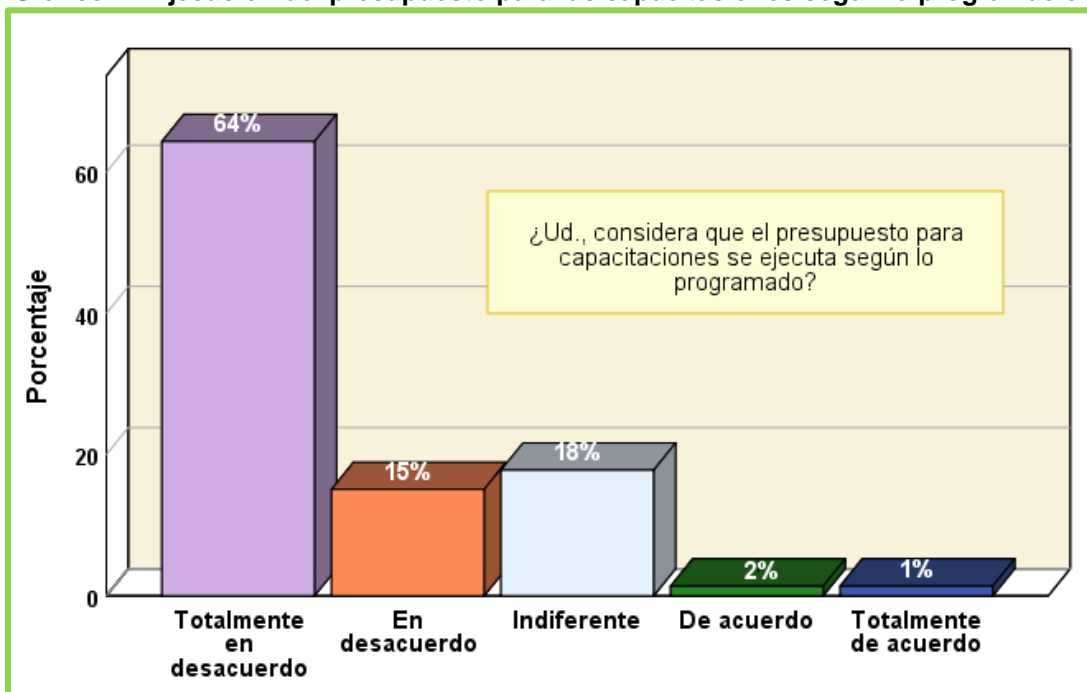
Se aprecia en la siguiente tabla 12 y gráfico 12 que, el **79%** de los encuestados consideraron estar **totalmente en desacuerdo y en desacuerdo** que, el presupuesto para capacitaciones se esté ejecutando según lo programado, mientras que el **18%** indicó estar **indiferente**, y solo el 3 estuvo **de acuerdo y totalmente de acuerdo**.

Tabla 12 Ejecución del presupuesto para las capacitaciones según la programación

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	47	64	64
En desacuerdo	11	15	79
Indiferente	13	18	97
De acuerdo	1	2	99
Totalmente de acuerdo	1	1	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 12 Ejecución del presupuesto para las capacitaciones según la programación



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.2.4 La Dirección Regional Agraria y su formato de asistencia para las capacitaciones realizadas.

El **86%** de trabajadores manifestaron **en desacuerdo y totalmente en desacuerdo** que, en la dirección regional agraria no se cuente con un formato de asistencia para las capacitaciones. Mientras que otro **10%** lo manifestó **indiferente**, y solo el **4%** de **acuerdo y totalmente de acuerdo**.

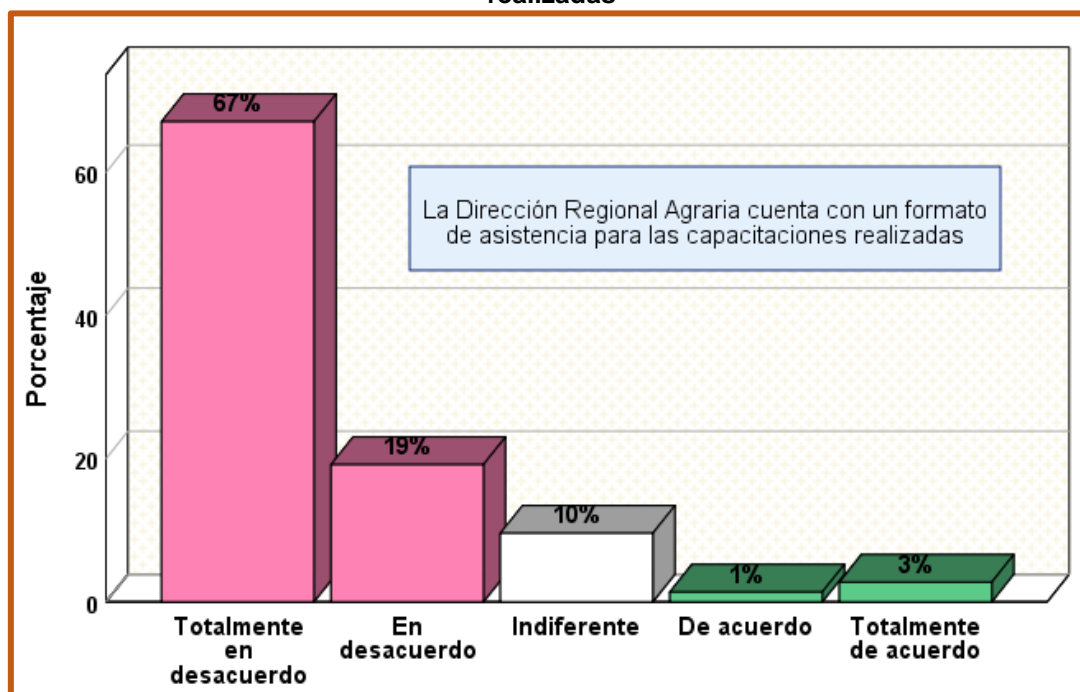
Tabla 13 La Dirección Regional Agraria y su formato de asistencia para las capacitaciones realizadas

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	49	67	67
En desacuerdo	14	19	86
Indiferente	7	10	96
De acuerdo	1	1	97
Totalmente de acuerdo	2	3	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados mencionados pueden observarse en el siguiente grafico 13.

Gráfico 13 La Dirección Regional Agraria y su formato de asistencia para las capacitaciones realizadas



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.2.5 Solicitud de las calificaciones o asistencias del beneficiario que participa en las capacitaciones.

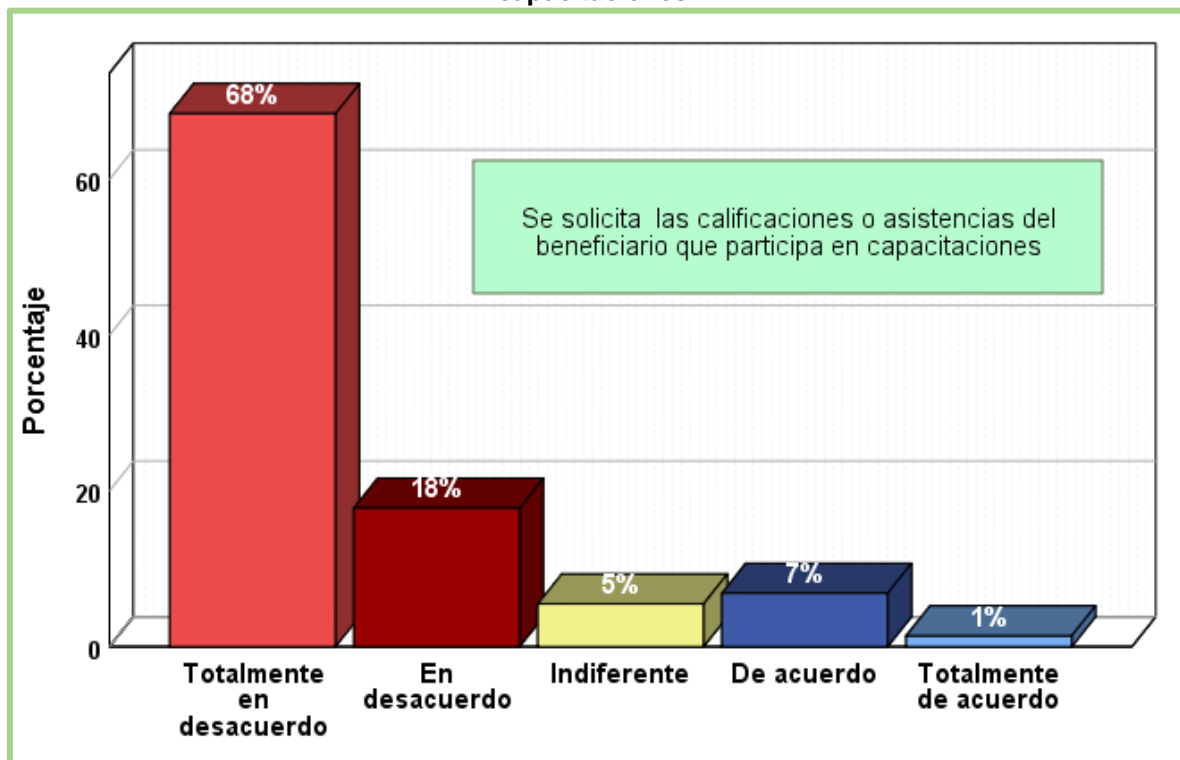
Se aprecia en la tabla 14 que el **86%** de los trabajadores consideran **totalmente en desacuerdo y en desacuerdo** que no se solicite las calificaciones o asistencias del beneficiario que participa en capacitaciones. Solo un **8%** estuvo **de acuerdo**, mientras que el **6%** estuvo **indiferente**. En el gráfico 14 se presentan los resultados mencionados de la tabla 14.

Tabla 14 Solicitud de las calificaciones o asistencias del beneficiario que participa en las capacitaciones.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	50	68	68
En desacuerdo	13	18	86
Indiferente	4	6	92
De acuerdo	5	7	99
Totalmente de acuerdo	1	1	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 14 Solicitud de las calificaciones o asistencias del beneficiario que participa en las capacitaciones.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.2.6 Dimensión de la Ejecución.

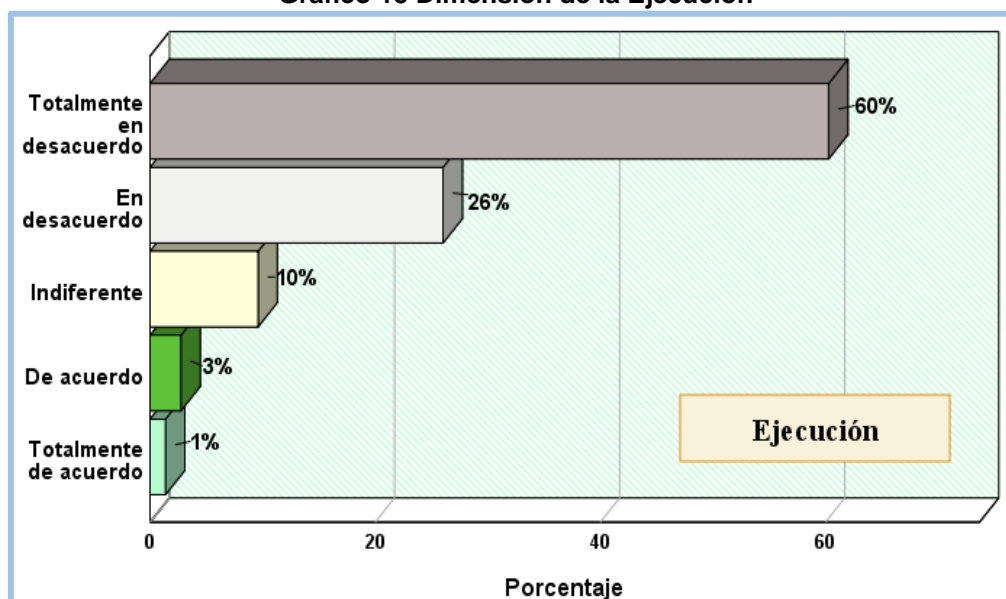
Se observa en la siguiente tabla 15, y gráfico 15, que el **86%** de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional Agraria Amazonas, expresaron estar **en desacuerdo y totalmente en desacuerdo**, en esta dimensión ejecución mostrándose insatisfecho por parte de los trabajadores. Mientras que el **10%** lo indico **indiferente** y solo el **4%** estuvo **de acuerdo** en esta dimensión en términos generales.

Tabla 15 Dimensión de la Ejecución

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	44	60	60
En desacuerdo	19	26	86
Indiferente	7	10	96
De acuerdo	2	3	99
Totalmente de acuerdo	1	1	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 15 Dimensión de la Ejecución



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Se presenta a continuación en la tabla 16, el promedio de la ejecución evidenciándose un valor cualitativo “En desacuerdo” representado por un valor medio de 2, lo que indica que los trabajadores están insatisfechos en las actividades de capacitación de la ejecución.

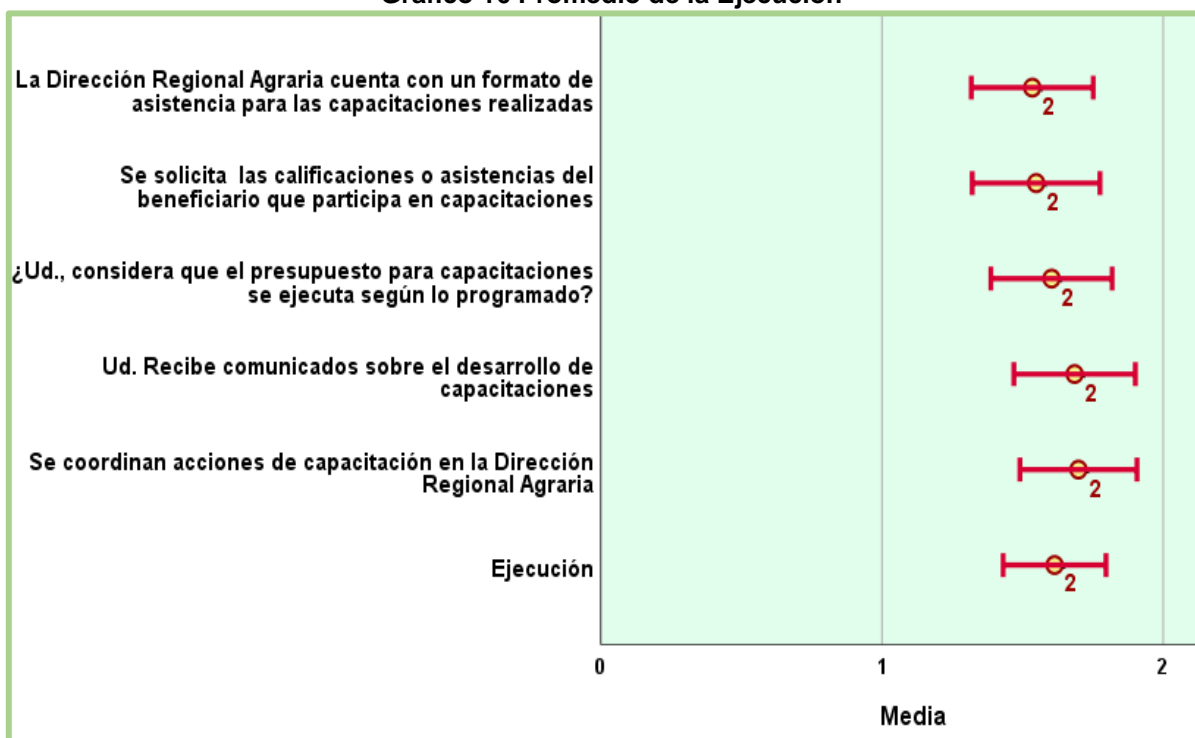
Tabla 16 Promedio de la Ejecución

Indicadores	Media	Valor Cualitativo
Se coordinan acciones de capacitación en la Dirección Regional Agraria	2	En desacuerdo
Ud. Recibe comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones	2	En desacuerdo
¿Ud., considera que el presupuesto para capacitaciones se ejecuta según lo programado?	2	En desacuerdo
La Dirección Regional Agraria cuenta con un formato de asistencia para las capacitaciones realizadas	2	En desacuerdo
Se solicita las calificaciones o asistencias del beneficiario que participa en capacitaciones	2	En desacuerdo
Ejecución	2	En desacuerdo

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados mencionados se visualizan a continuación en el siguiente grafico 16.

Gráfico 16 Promedio de la Ejecución



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.3 Evaluación de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Se presenta seguidamente los resultados concernientes a la Evaluación de los 73 trabajadores entrevistados en la Dirección Regional Agraria Amazonas:

4.1.3.1 Beneficios de las capacitaciones para un mejor desempeño en las responsabilidades

Se visualiza que en la tabla 17 que el **89%** de los trabajadores manifestaron que, las capacitaciones favorecen bastante, a un mejor desempeño de las responsabilidades, mientras que el **8%** indicó que favorecen **poco y muy poco**, y solo el **3%** lo manifestó **regular**.

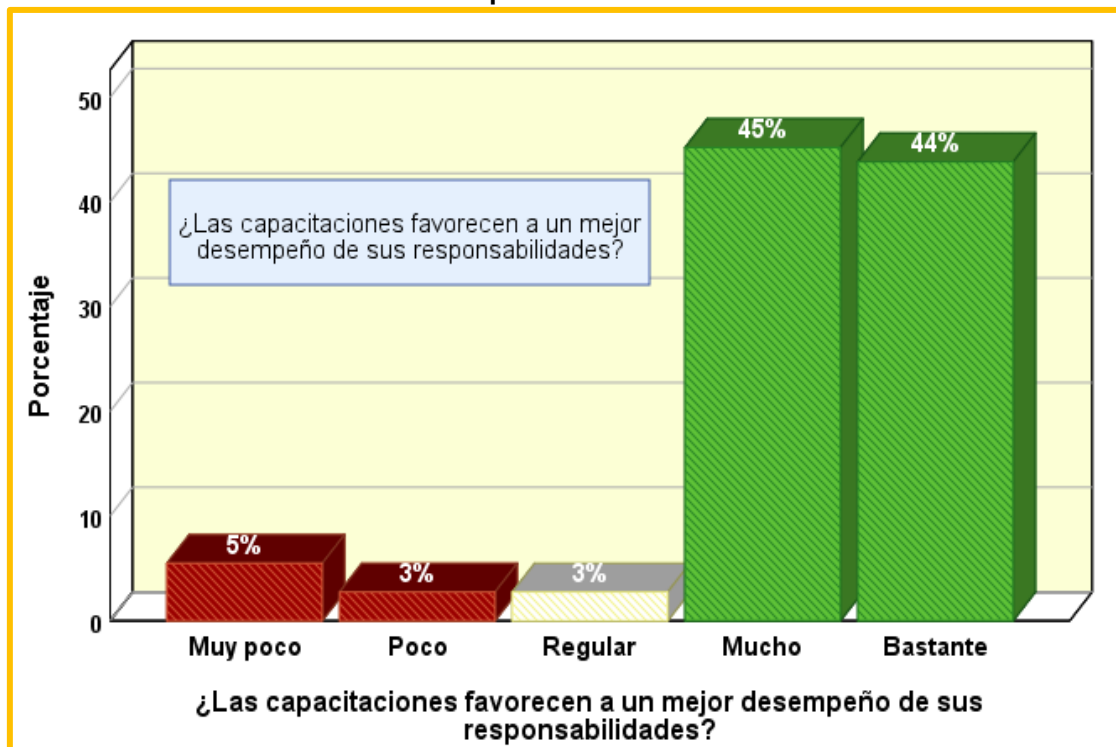
Tabla 17 Beneficios de las capacitaciones para un mejor desempeño en las responsabilidades

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy poco	4	5	5
Poco	2	3	8
Regular	2	3	11
Mucho	33	45	56
Bastante	32	44	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

En el siguiente grafico 17 se aprecia los resultados antes mencionados de la tabla 17.

Gráfico 17 Beneficios de las capacitaciones para un mejor desempeño en las responsabilidades



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.3.2 Satisfacción por la formación recibida en las capacitaciones organizadas por la Dirección Regional Agraria.

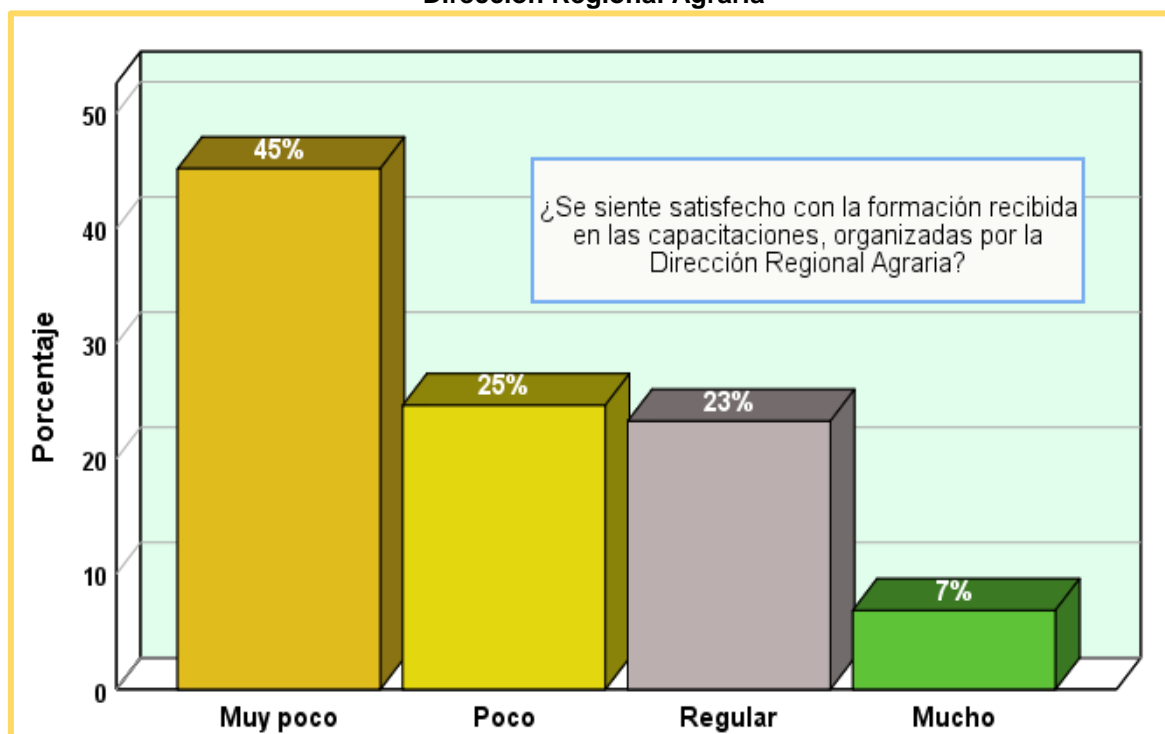
En la tabla 18 y el grafico 18 se presenta que el **70%** de los trabajadores expresaron **muy poco y poco** la satisfacción por la formación recibida en las capacitaciones organizadas por la dirección regional agraria. El **23%** lo indicó **regular** y solo el **7%** de los trabajadores manifestó mucha satisfacción por la formación recibida.

Tabla 18 Satisfacción por la formación recibida en las capacitaciones organizadas por la Dirección Regional Agraria

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy poco	33	45	45
Poco	18	25	70
Regular	17	23	93
Mucho	5	7	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 18 Satisfacción por la formación recibida en las capacitaciones organizadas por la Dirección Regional Agraria



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.3.3 Evaluaciones para comprobar el aprendizaje adquirido y su influencia en el desempeño.

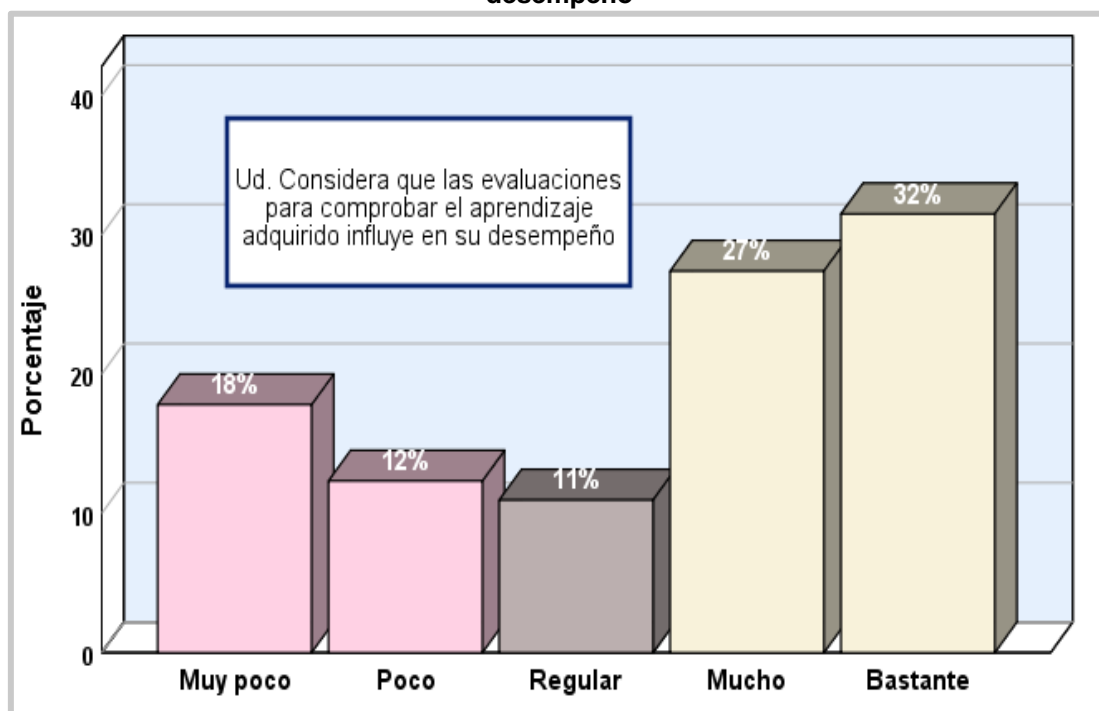
El **59%** de los trabajadores entrevistados en la Dirección Regional Agraria Amazonas considera que, las evaluaciones para comprobar el aprendizaje adquirido influyen **mucho** en su desempeño, mientras que el **30%** indica que influye **poco**, y solo el **11%** se mantiene indiferente. Estos resultados se observan en la tabla 19 y gráfico 19 a continuación.

Tabla 19 Evaluaciones para comprobar el aprendizaje adquirido y su influencia en el desempeño

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy poco	13	18	18
Poco	9	12	30
Regular	8	11	41
Mucho	20	27	68
Bastante	23	32	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 19 Evaluaciones para comprobar el aprendizaje adquirido y su influencia en el desempeño



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.3.4 Contenidos de las capacitaciones y su conformidad en las necesidades del cargo.

En la tabla 20 se observa que, el **75%** de los entrevistados, consideran que los contenidos de las capacitaciones están **muy poco y poco** acordes a las necesidades de sus cargos. El **17%** manifiestan **regular** el contenido de las capacitaciones, mientras que el **8%** lo indicó **mucho**.

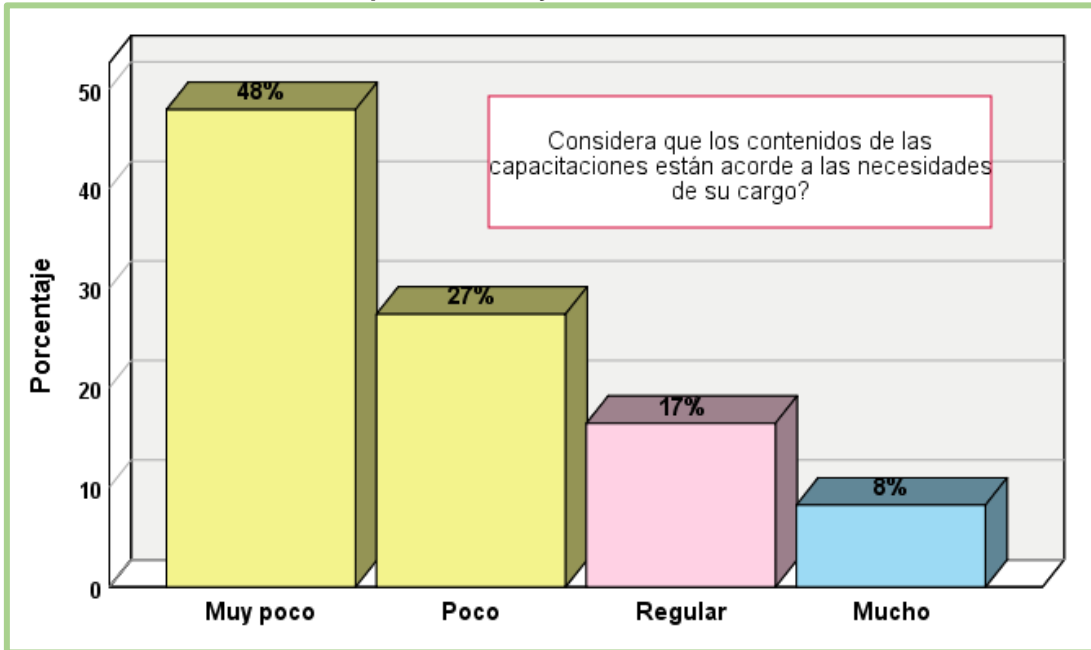
Tabla 20 Contenidos de las capacitaciones y su conformidad en las necesidades del cargo.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy poco	35	48	48
Poco	20	27	75
Regular	12	17	92
Mucho	6	8	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados mencionados anteriormente se pueden visualizar a continuación en el grafico 20.

Gráfico 20 Contenidos de las capacitaciones y su conformidad en las necesidades del cargo



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.3.5 Técnicas adquiridas en las capacitaciones, y su aplicación en las tareas diarias.

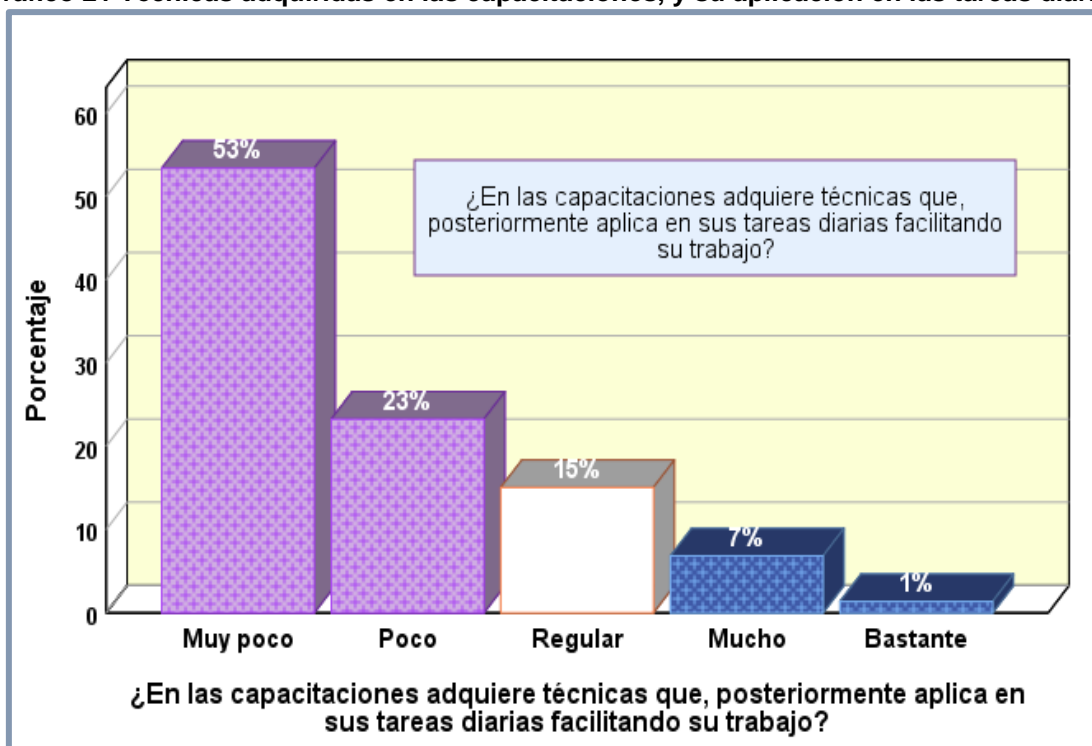
En la siguiente tabla 21 y gráfico 21, se puede notar que, el **77%** de los trabajadores manifestaron que en las capacitaciones adquieren **pocas** técnicas que, posteriormente aplican en sus tareas diarias facilitando su trabajo. El **15%** lo manifestó **regular** la adquisición de técnicas en las capacitaciones, y solo el **8%** expreso que en las capacitaciones adquieren muchas técnicas.

Tabla 21 Técnicas adquiridas en las capacitaciones, y su aplicación en las tareas diarias.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy poco	39	53	53
Poco	17	24	77
Regular	11	15	92
Mucho	5	7	99
Bastante	1	1	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 21 Técnicas adquiridas en las capacitaciones, y su aplicación en las tareas diarias.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.3.6 Capacitaciones recibidas y las mejoras en la calidad profesional.

En la tabla 22 se observa que el **72%** de los trabajadores encuestados en la Dirección Regional Agraria Amazonas, consideran que las capacitaciones recibidas mejoran **muy poco** su calidad profesional. El **15%** lo indicó **regular**, mientras que solo el **13%** consideró que mejoran bastante su calidad profesional.

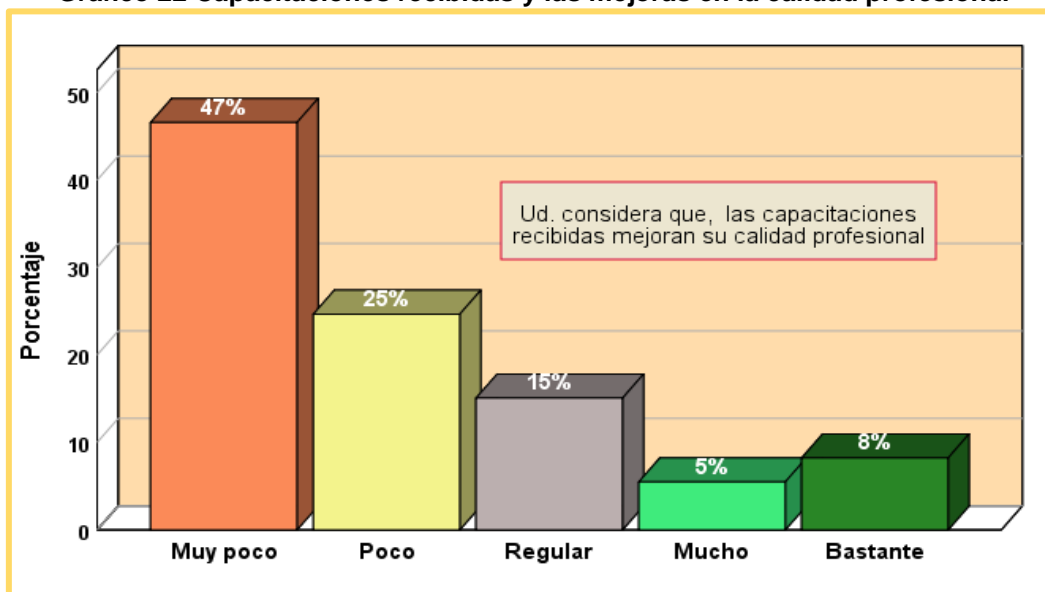
Tabla 22 Capacitaciones recibidas y las mejoras en la calidad profesional

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy poco	34	47	47
Poco	18	25	72
Regular	11	15	87
Mucho	4	5	92
Bastante	6	8	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados antes mencionados se observan a continuación en el siguiente gráfico 22.

Gráfico 22 Capacitaciones recibidas y las mejoras en la calidad profesional



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.3.7 Utilización de lo aprendido para la realización de mejoras en los procesos de la Dirección Regional Agraria.

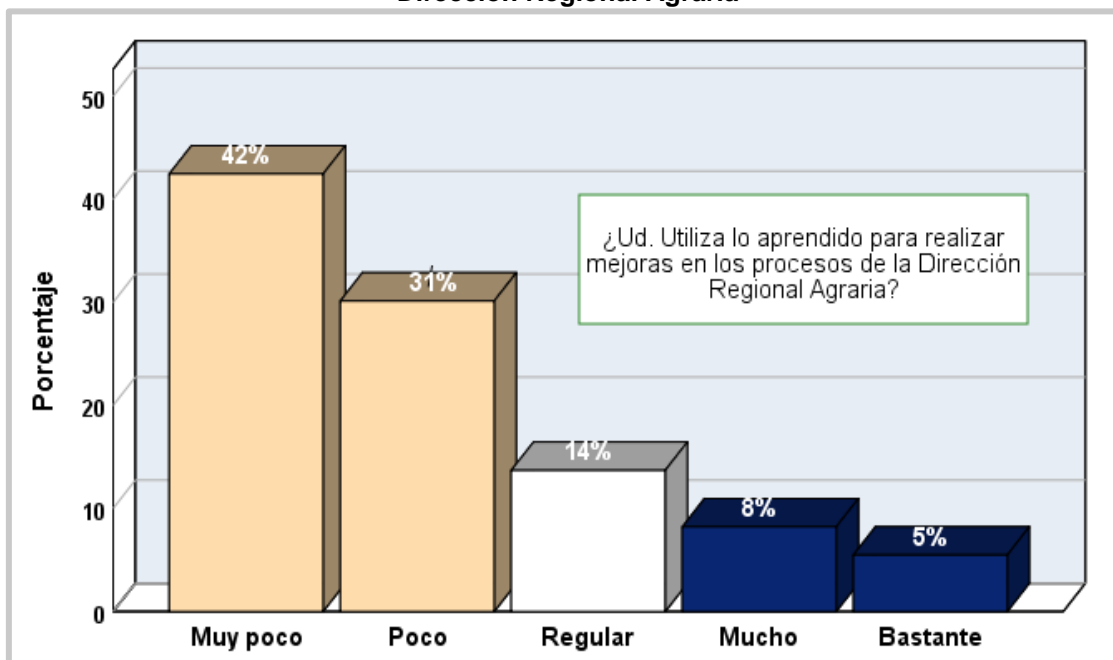
Se observa en la tabla 23 y gráfico 23 que, el **73%** de los trabajadores manifestaron que utilizan muy poco lo aprendido, para realizar mejoras en los procesos de la Dirección Regional Agraria, mientras que el **14%** lo indicó regular, y el otro **13%** utiliza bastante lo aprendido.

Tabla 23 Utilización de lo aprendido para la realización de mejoras en los procesos de la Dirección Regional Agraria.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy poco	31	42	42
Poco	22	31	73
Regular	10	14	86
Mucho	6	8	95
Bastante	4	5	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 23 Utilización de lo aprendido para la realización de mejoras en los procesos de la Dirección Regional Agraria



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.3.8 Sugerencias para mejorar los procesos.

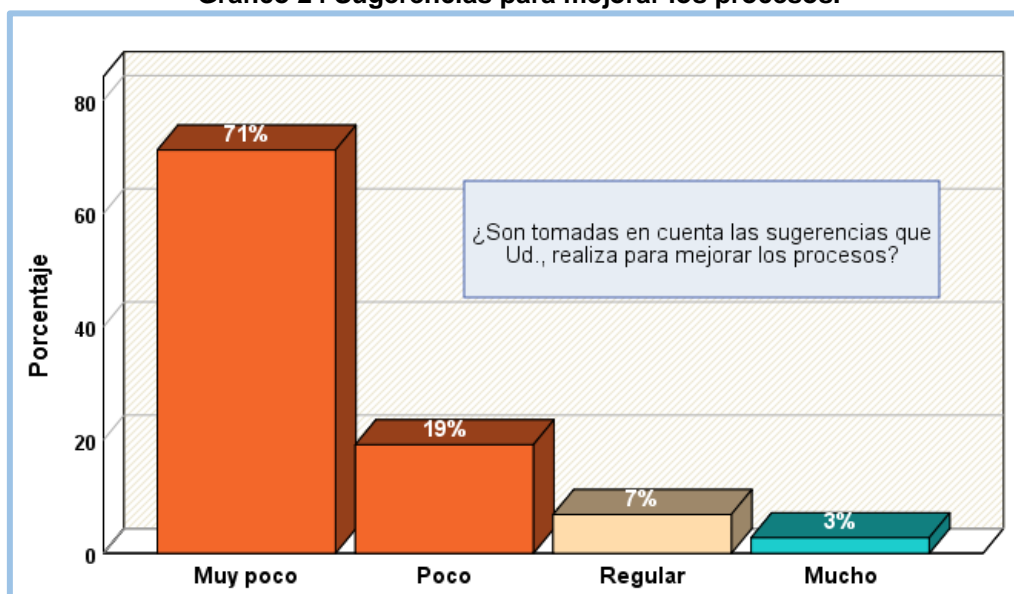
Se presenta en la tabla 24 que, el **90%** de los trabajadores consideraron que las sugerencias manifestadas para mejorar los procesos son tomadas en cuenta pocas veces. El **7%** manifestó que son tomadas regularmente sus sugerencias para la mejora de los procesos, y solo el **3%** indicó que se toman en cuenta muchas veces.

Tabla 24 Sugerencias para mejorar los procesos.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy poco	52	71	71
Poco	14	19	90
Regular	5	7	97
Mucho	2	3	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 24 Sugerencias para mejorar los procesos.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.1.3.9 Dimensión de la evaluación.

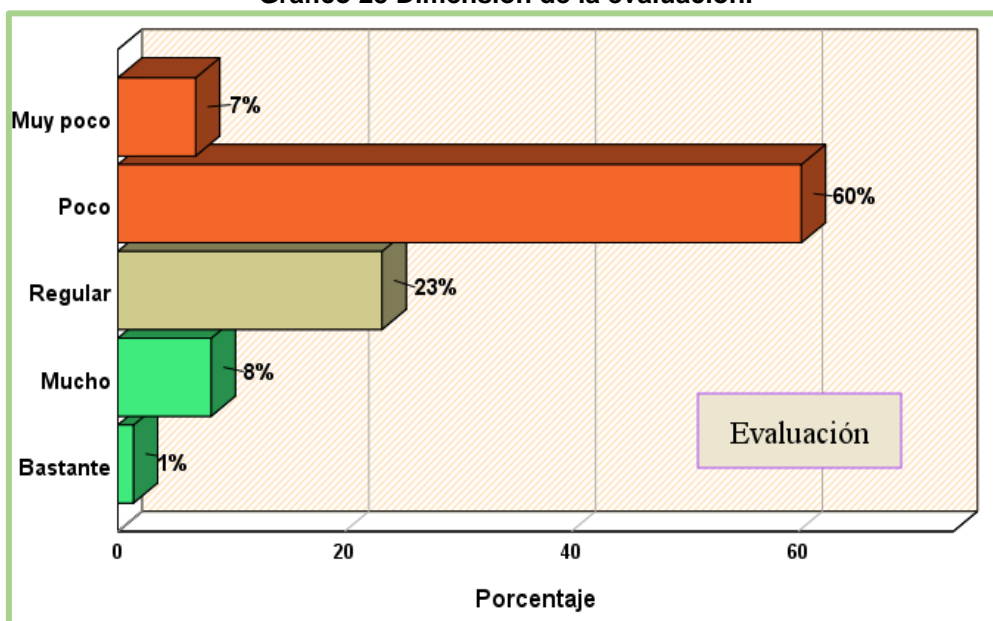
Se puede notar en la tabla 25, y gráfico 25, que el **67%** de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional Agraria Amazonas, consideraron que se evalúa **muy poco**, evidenciándose insatisfacción por parte de los trabajadores. Mientras que el **23%** lo indico **regular** y solo el **9%** consideró que la evaluación en la Dirección Regional Agraria se realiza muchas veces.

Tabla 25 Dimensión de la evaluación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy poco	5	7	7
Poco	44	60	67
Regular	17	23	90
Mucho	6	8	99
Bastante	1	1	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 25 Dimensión de la evaluación.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Para el estudio de la evaluación también se elaboró en la tabla 26, el promedio de la evaluación evidenciándose un valor cualitativo general “Poco” representado por un valor medio de 2, lo que indica que los trabajadores están insatisfechos en las actividades de evaluación.

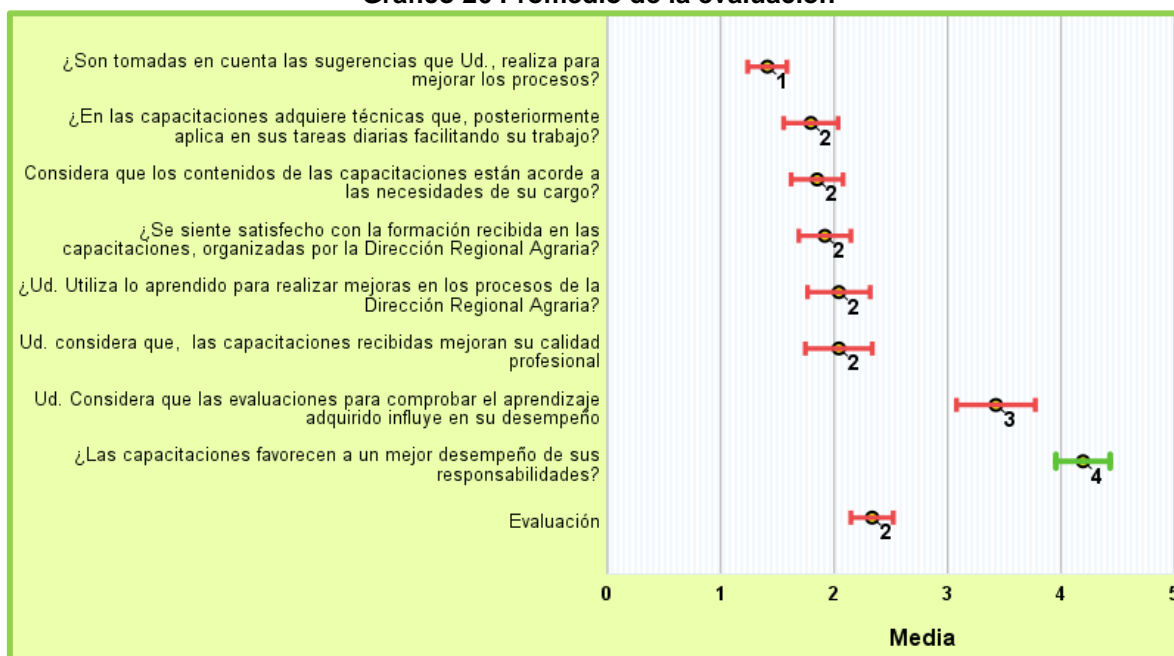
Tabla 26 Promedio de la evaluación

Indicadores	Media	Valor cualitativo
¿Las capacitaciones favorecen a un mejor desempeño de sus responsabilidades?	4	Mucho
¿Se siente satisfecho con la formación recibida en las capacitaciones, organizadas por la Dirección Regional Agraria?	2	Poco
Ud. Considera que las evaluaciones para comprobar el aprendizaje adquirido influyen en su desempeño	3	Regular
¿Considera que los contenidos de las capacitaciones están acorde a las necesidades de su cargo?	2	Poco
¿En las capacitaciones adquiere técnicas que, posteriormente aplica en sus tareas diarias facilitando su trabajo?	2	Poco
Ud. considera que, las capacitaciones recibidas mejoran su calidad profesional	2	Poco
¿Ud. Utiliza lo aprendido para realizar mejoras en los procesos de la Dirección Regional Agraria?	2	Poco
¿Son tomadas en cuenta las sugerencias que Ud., realiza para mejorar los procesos?	1	Totalmente en desacuerdo
Evaluación	2	Poco

Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
 Elaboración: Propia

Los resultados mencionados se observan a continuación en el siguiente grafico 26.

Gráfico 26 Promedio de la evaluación



Fuente: Cuestionario aplicado a los 73 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2 Desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Seguidamente se presenta los resultados concernientes al desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, evaluados por los 16 jefes directos.

4.2.1. Eficiencia de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Seguidamente se desarrollan los resultados correspondientes a la eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Nacional:

4.2.1.1 Responsabilidad del trabajador en el cumplimiento de los tiempos establecidos.

Se observa en la tabla 27 que, según los jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas, el **22%** de los trabajadores es **deficiente** en las responsabilidades para cumplir los tiempos establecidos. El **52%** es **regular**, mientras que el **26%** es **eficiente** en las responsabilidades para el cumplimiento de los tiempos establecidos.

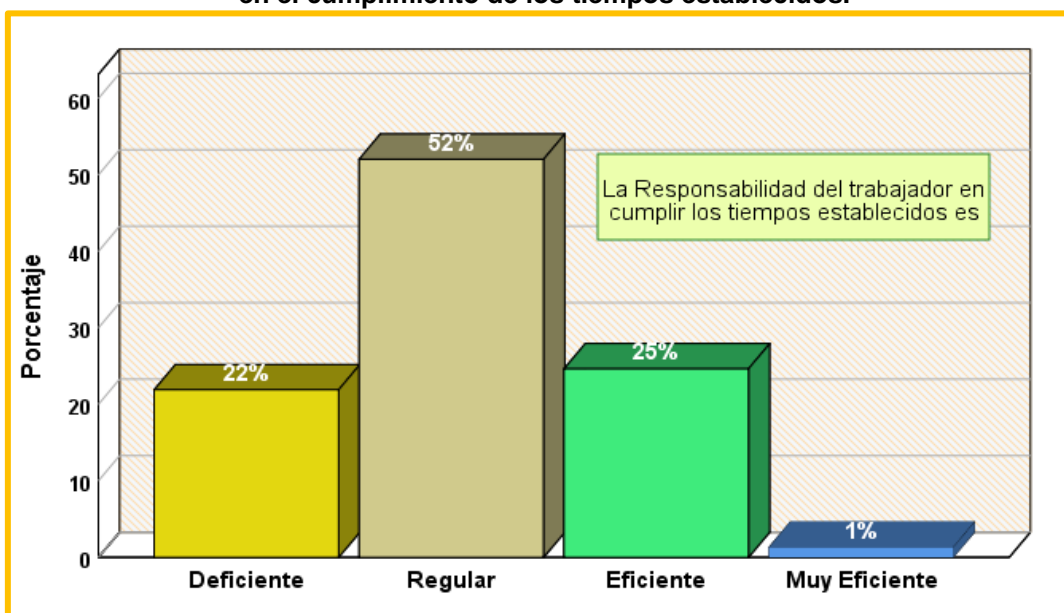
Tabla 27 Responsabilidad del trabajador en el cumplimiento de los tiempos establecidos.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	16	22	22
Regular	38	52	74
Eficiente	18	25	99
Muy Eficiente	1	1	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados mencionados se visualizan en el siguiente grafico 27.

Gráfico 27 Responsabilidad del trabajador en el cumplimiento de los tiempos establecidos.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.1.2 Cumplimiento de las funciones y tareas asignadas en el tiempo solicitado.

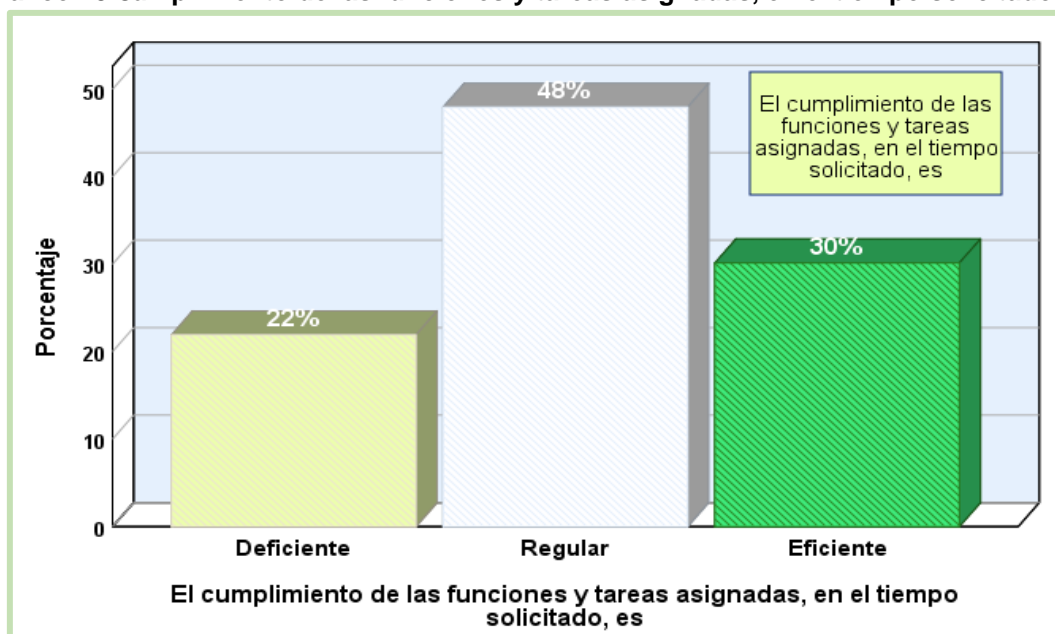
El **22%** de los trabajadores son **deficientes** en el cumplimiento de sus funciones y tareas asignadas en el tiempo solicitado, según lo manifestado por los jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas. El **48%** es **regular** en el cumplimiento, mientras que el **30%** cumple de manera **eficiente**. Los resultados mencionados se visualizan a continuación en la tabla 28 y gráfico 28.

Tabla 28 Cumplimiento de las funciones y tareas asignadas, en el tiempo solicitado

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	16	22	22
Regular	35	48	70
Eficiente	22	30	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 28 Cumplimiento de las funciones y tareas asignadas, en el tiempo solicitado, es



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.1.3 Uso de materiales e instrumentos de trabajo considerando el costo.

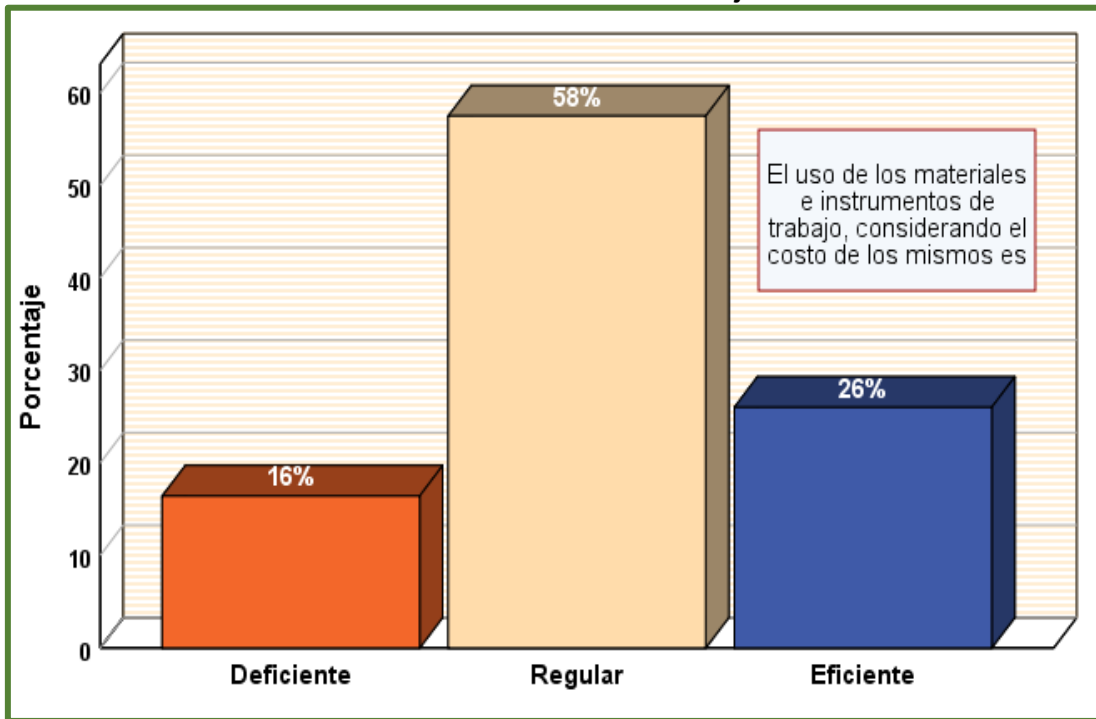
Se presenta en la tabla 29, y gráfico 29, que el **16%** de los trabajadores son **deficientes** en el uso de materiales e instrumentos de trabajo, considerando el costo de los mismos según los jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas, mientras que el **58%** de los trabajadores da uso **regular** a los materiales e instrumentos, mientras que solo para el **26%** da uso **eficiente**.

Tabla 29 Uso de materiales e instrumentos de trabajo considerando el costo.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	12	16	16
Regular	42	58	74
Eficiente	19	26	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 29 Uso de materiales e instrumentos de trabajo considerando el costo.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.1.4 Control del uso adecuado de los recursos materiales.

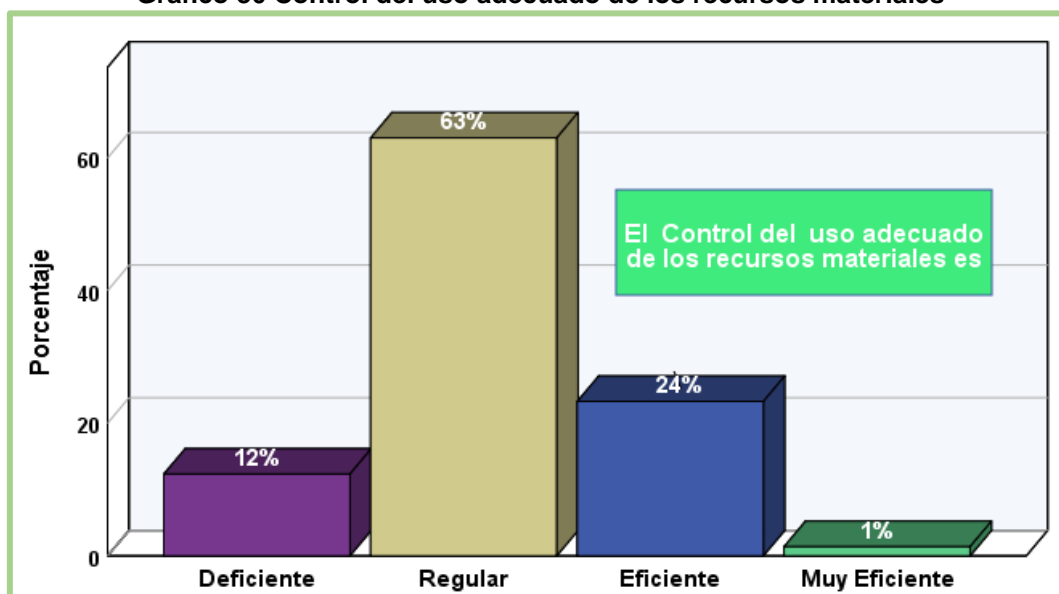
El **12%** de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, es **deficiente** en el control del uso de los recursos materiales, mientras que el **63%** es **regular**, y solo el **25%**, da el uso **eficiente** de los recursos materiales, como se observa en la tabla 30 y gráfico 30.

Tabla 30 Control del uso adecuado de los recursos materiales

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	9	12	12
Regular	46	63	75
Eficiente	17	24	99
Muy Eficiente	1	1	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 30 Control del uso adecuado de los recursos materiales



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.1.5 Calidad de las tareas entregadas por el trabajador.

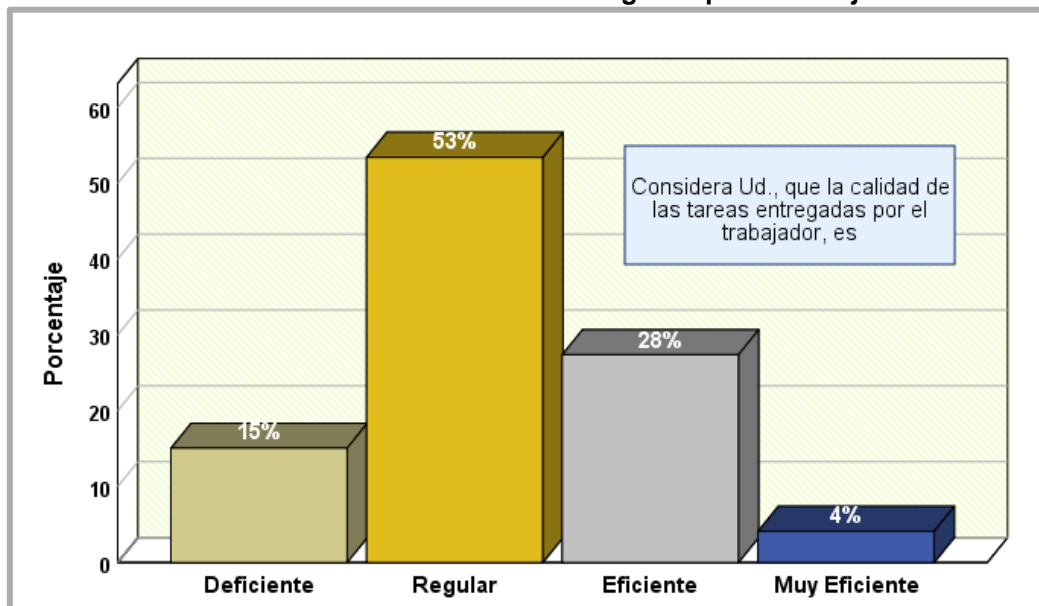
En la tabla 31 y gráfico 31, según los jefes directos consideran que, el **15%** de los trabajadores, son **deficientes** en la calidad de las tareas entregadas. El **53%** de los trabajadores entrega las tareas de manera **regular**, mientras que el **32%** es **eficiente**.

Tabla 31 Calidad de las tareas entregadas por el trabajador.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	11	15	15
Regular	39	53	68
Eficiente	20	28	96
Muy Eficiente	3	4	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 31 Calidad de las tareas entregadas por el trabajador



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.1.6 Mejoras en los métodos de trabajo mediante las capacitaciones.

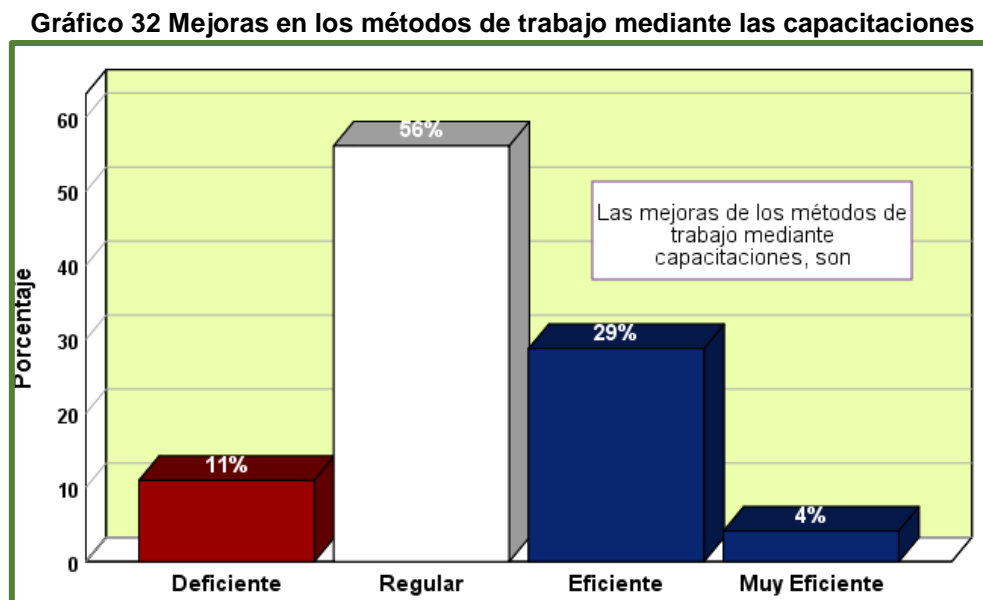
En la tabla 32 se observa que, según los jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas, el **11%** de los trabajadores son **deficientes** con las mejoras de los métodos de trabajo mediante capacitaciones, mientras que el **56%** son **regulares**, y solo el **33%** de los trabajadores mejoran **eficientemente** con los métodos de trabajo mediante las capacitaciones.

Tabla 32 Mejoras en los métodos de trabajo mediante las capacitaciones

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	11	11
Regular	41	56	67
Eficiente	21	29	96
Muy Eficiente	3	4	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados observados en la tabla 32, se presentan en el siguiente grafico 32.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.1.7 Niveles de productividad del trabajador luego de una capacitación.

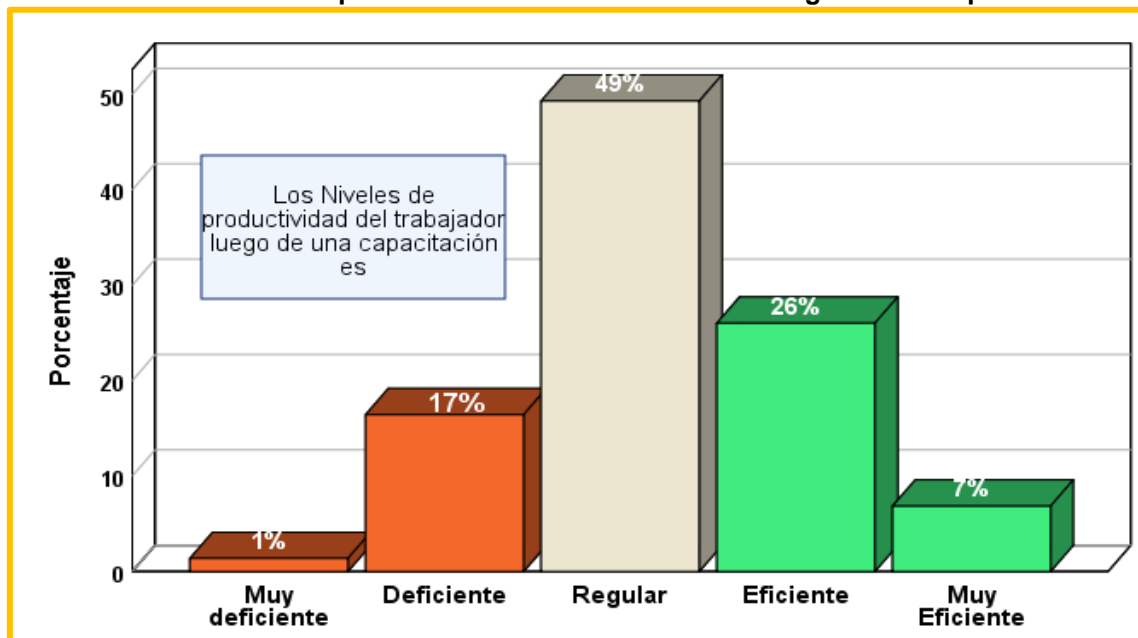
Se puede notar en la siguiente tabla 33 y grafico 33 que, el **18%** de los trabajadores son **deficientes** en los niveles de productividad luego de una capacitación. El **49%** tiene un nivel de productividad **regular** luego de las capacitaciones, y solo el **33%** tiene niveles de productividad **eficiente** luego de una capacitación.

Tabla 33 Niveles de productividad del trabajador luego de una capacitación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	1	1
Deficiente	12	17	18
Regular	36	49	67
Eficiente	19	26	93
Muy Eficiente	5	7	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 33 Niveles de productividad de los funcionarios luego de una capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.1.8 Dimensión de la eficiencia.

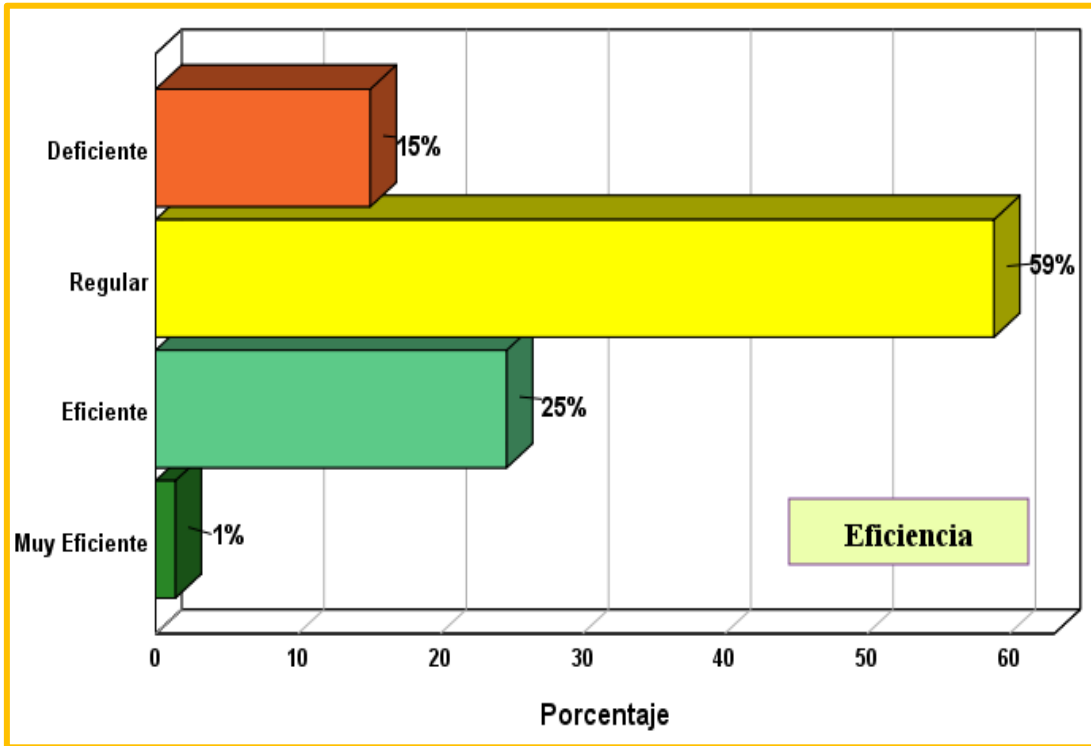
Se presenta en la siguiente tabla 34 que el **15%** de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional Agraria Amazonas, son **deficientes** en sus áreas de trabajo. Mientras que el **59%** laboran de manera **regular**, mientras que solo el **26%** es **eficiente** en la Dirección Regional Agraria según lo manifestado por los jefes. Los resultados señalados se observan en el gráfico 34.

Tabla 34 Dimensión de la eficiencia

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	11	15	15
Regular	43	59	74
Eficiente	18	25	99
Muy Eficiente	1	1	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 34 Dimensión de la eficiencia



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Para el estudio de la eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, también se elaboró una tabla con el promedio de la eficiencia demostrándose un valor cualitativo general “**regular**” representado por un valor medio de **3**, lo que indica que los trabajadores están cumpliendo de manera regular en su puesto de trabajo.

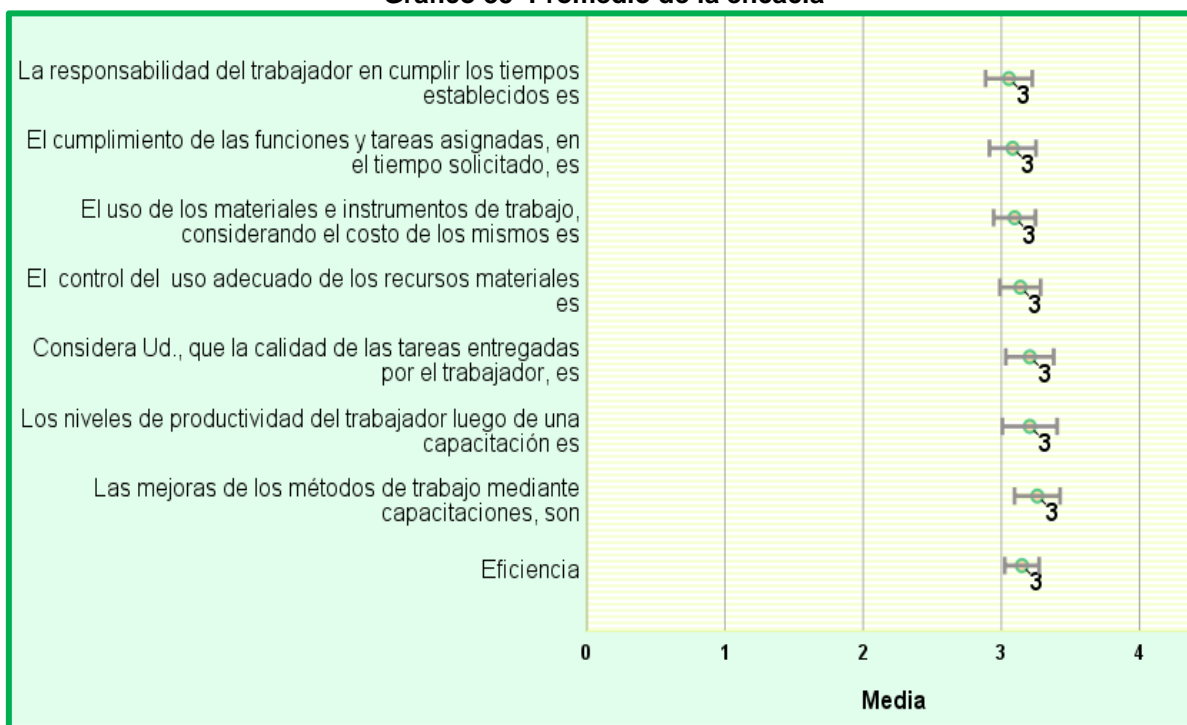
Tabla 35 Promedio de la eficacia

Indicadores	Media	Valor cualitativo
La responsabilidad del trabajador en cumplir los tiempos establecidos es	3	Regular
El cumplimiento de las funciones y tareas asignadas, en el tiempo solicitado, es	3	Regular
El uso de los materiales e instrumentos de trabajo, considerando el costo de los mismos es	3	Regular
El control del uso adecuado de los recursos materiales es	3	Regular
Considera Ud., que la calidad de las tareas entregadas por el trabajador, es	3	Regular
Las mejoras de los métodos de trabajo mediante capacitaciones, son	3	Regular
Los niveles de productividad del funcionarios luego de una capacitación son	3	Regular
Eficiencia	3	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados mencionados en la tabla 35 se pueden observar a continuación en el siguiente grafico 35.

Gráfico 35 Promedio de la eficacia



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
 Elaboración: Propia

4.2.2. Eficacia de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Finalmente se presentan los resultados correspondientes a la eficacia de los trabajadores:

4.2.2.1 Planificación, y ejecución de las actividades en el tiempo programado.

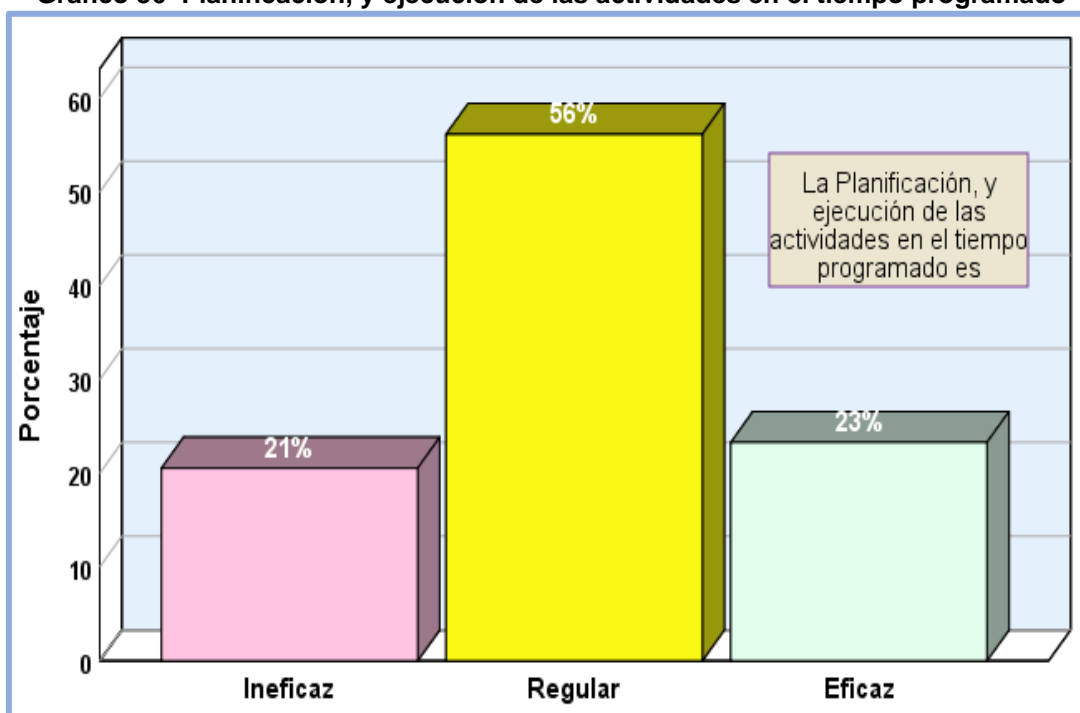
Se puede observar que, según los jefes directos, el **21%** de los trabajadores, desarrolla de manera **ineficaz**, la planificación, y ejecución de las actividades en el tiempo programado. El **56%** es **regular** en la planificación y ejecución de las actividades en el tiempo programado, mientras que, el **23%** es **eficaz**. Los resultados explicados se pueden visualizar en la siguiente tabla 36 y grafico 36.

Tabla 36 Planificación, y ejecución de las actividades en el tiempo programado

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	15	21	21
Regular	41	56	77
Eficaz	17	23	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 36 Planificación, y ejecución de las actividades en el tiempo programado



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.2.2 Seguimiento de los avances de ejecución de Planes y Programas de la Dirección Regional Agraria.

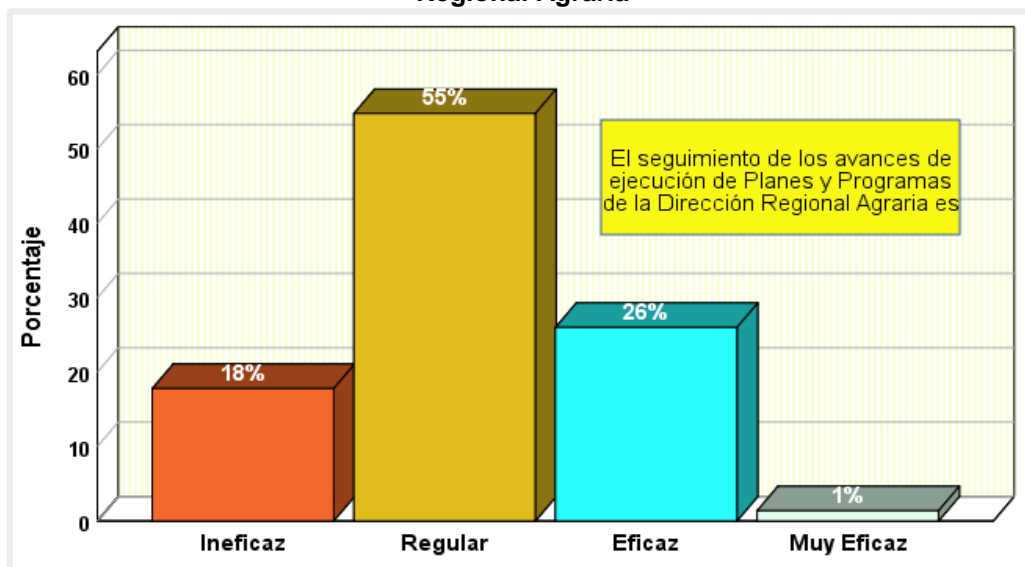
Los jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas, indicaron que el **18%** de los trabajadores son **ineficaces**, en el seguimiento de los avances de ejecución de planes y programas de la Dirección Regional Agraria, mientras que el **55%** de los trabajadores realizan seguimiento de los avances de manera **regular**, y solo el **27%** es **eficaz**, como se puede ver en la tabla y grafico 37.

Tabla 37 Seguimiento de los avances de ejecución de Planes y Programas de la Dirección Regional Agraria

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	13	18	18
Regular	40	55	73
Eficaz	19	26	99
Muy Eficaz	1	1	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 37 Seguimiento de los avances de ejecución de Planes y Programas de la Dirección Regional Agraria



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.2.3 Capacidades del trabajador para satisfacer las demandas del cargo al que pertenece.

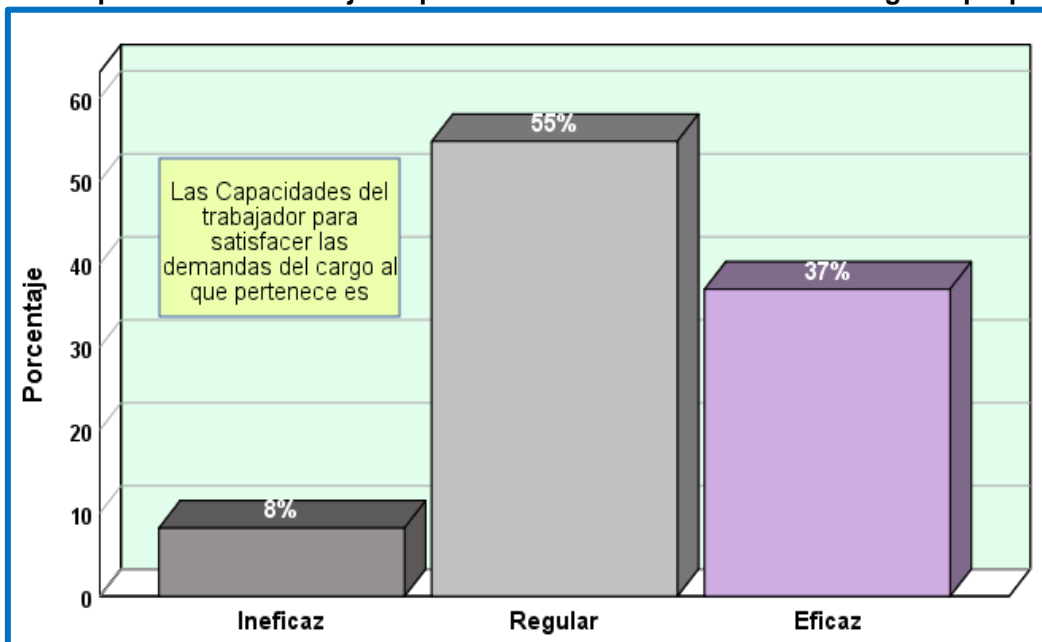
Se presenta en la tabla 38 y gráfico 38 que, **8%** de los trabajadores son **ineficaces**, para satisfacer las demandas del cargo al que pertenecen. El **55%** de los trabajadores satisfacen las demandas de manera **regular**, mientras que el **37%** lo hace de manera **eficaz**.

Tabla 38 capacidades del trabajador para satisfacer las demandas del cargo al que pertenece

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	6	8	8
Regular	40	55	63
Eficaz	27	37	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 38 Capacidades del trabajador para satisfacer las demandas del cargo al que pertenece



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.2.4 Porcentajes en atención luego de un proceso de capacitación.

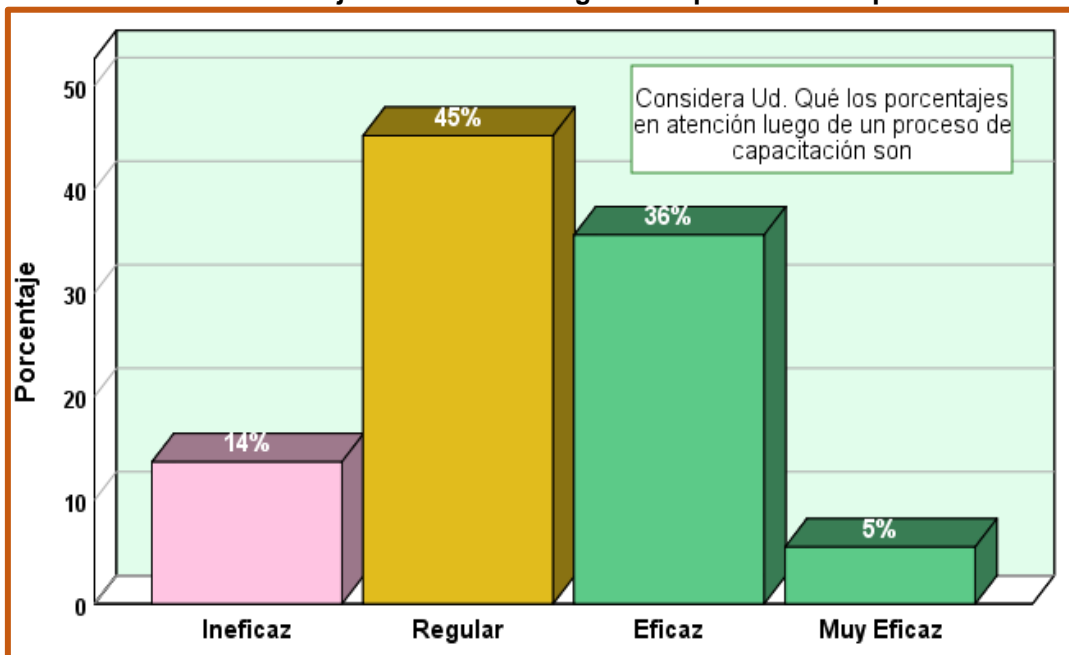
El **14%** de trabajadores son **ineficaces**, en la atención luego de un proceso de capacitación. El **45%** es **regular** en la atención luego de un proceso de capacitación, mientras que el **41%** es **eficaz**.

Tabla 39 Porcentajes en atención luego de un proceso de capacitación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	10	14	14
Regular	33	45	59
Eficaz	26	36	95
Muy Eficaz	4	5	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 39 Porcentajes en atención luego de un proceso de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.2.5 Avance de proyectos en relación de metas programadas.

Se presenta en la tabla 40 que, según los jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas que, el **14%** de los trabajadores son **ineficaces** en el avance de proyectos en relación a las metas programadas, mientras que el **51%** es **regular**, y solo el **35%** de los trabajadores son **eficaces** en los avances de proyectos en relación a las metas programadas.

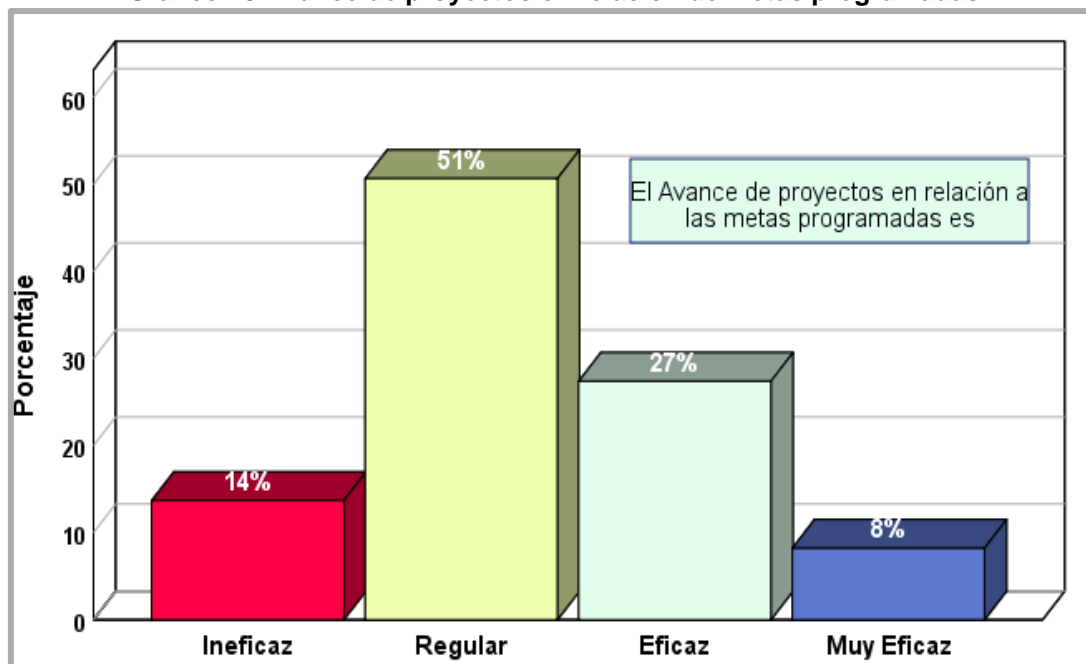
Tabla 40 Avance de proyectos en relación de metas programadas

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	10	14	14
Regular	37	51	64
Eficaz	20	27	92
Muy Eficaz	6	8	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados observados en la tabla 40, se presentan a continuación en el siguiente gráfico 40.

Gráfico 40 Avance de proyectos en relación de metas programadas



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.2.6 Dimensión de la eficacia.

Finalmente se observa en la tabla 41 correspondiente a la dimensión de la eficacia, donde se presenta que el **8%** de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria, se desempeña de manera **ineficaz**. Sin embargo, el **62%** de los trabajadores se desempeñan de manera **regular**, mientras que el **30%** de los trabajadores son **eficaces** en sus puestos de trabajos.

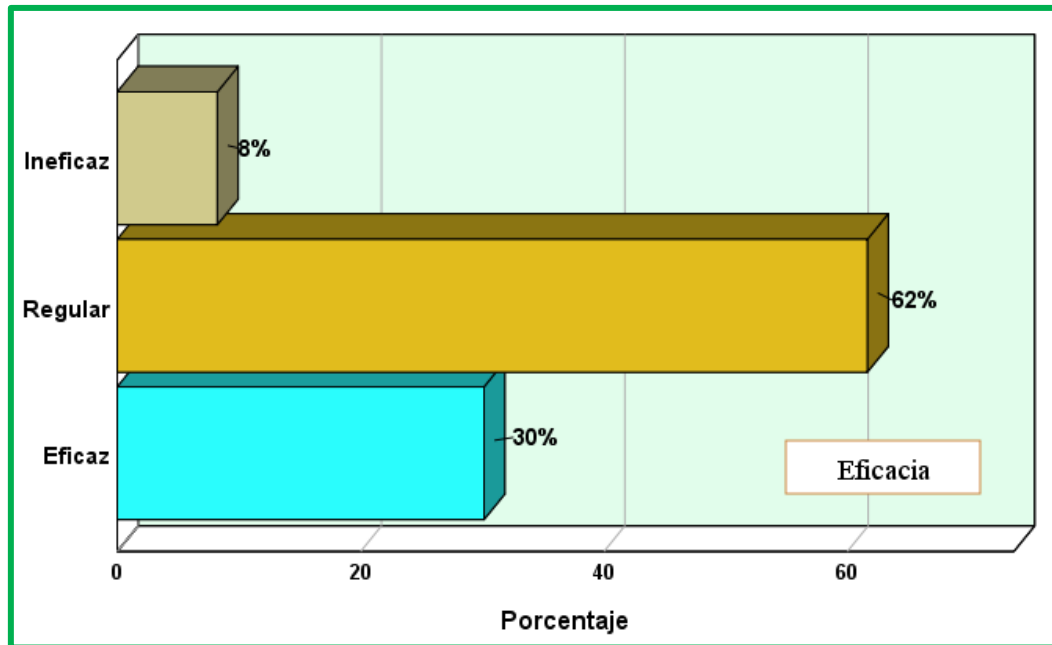
Tabla 41 Dimensión de la eficacia

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	6	8	8
Regular	45	62	70
Eficaz	22	30	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

En el siguiente grafico 41 se presentan los resultados antes mencionados.

Gráfico 41 Dimensión de la eficacia



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

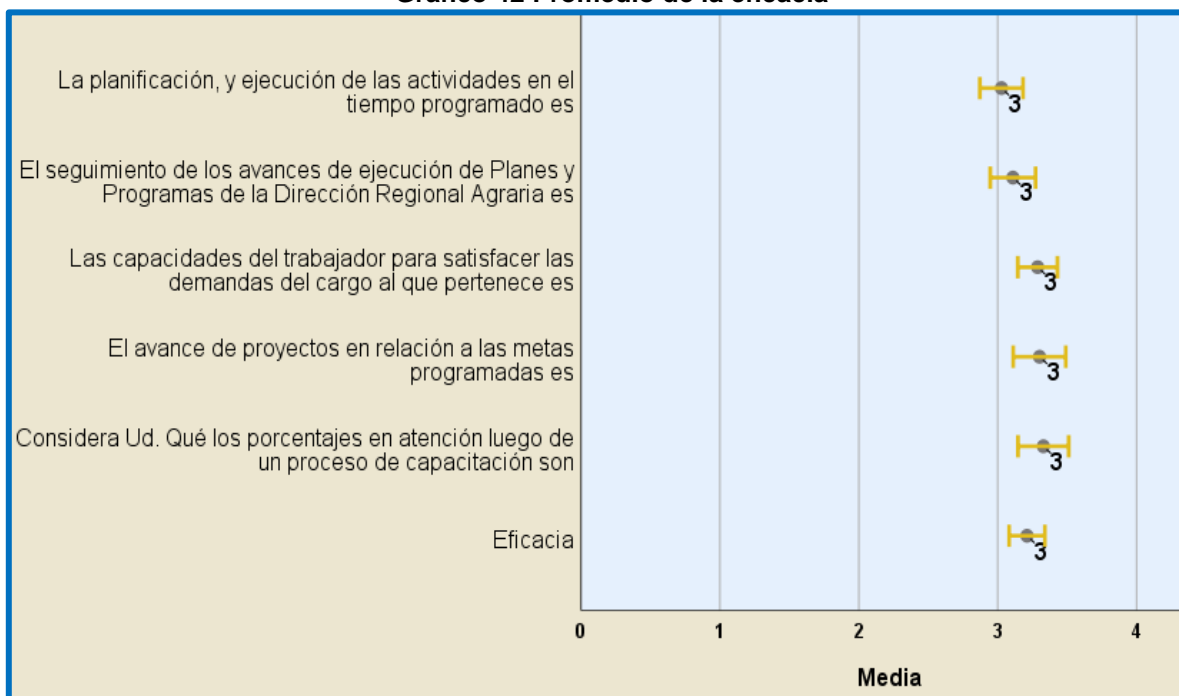
Para el estudio de la eficacia se construyó una tabla con el valor promedio de la eficacia, evidenciándose un valor cualitativo general **“regular”** representado por un valor medio de 3, lo que indica que los trabajadores están desempeñándose de manera regular. Los resultados mencionados a continuación se observan en la siguiente tabla 42 y grafico 42:

Tabla 42 Promedio de la eficacia

Indicadores	Media	Valor cualitativo
La planificación, y ejecución de las actividades en el tiempo programado es	3	Regular
El seguimiento de los avances de ejecución de Planes y Programas de la Dirección Regional Agraria es	3	Regular
Las capacidades del trabajador para satisfacer las demandas del cargo al que pertenece, es	3	Regular
Considera Ud. Qué los porcentajes en atención luego de un proceso de capacitación son	3	Regular
El avance de proyectos en relación a las metas programadas es	3	Regular
Eficacia	3	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 42 Promedio de la eficacia



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.2.3. Desempeño de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Para concluir, se realizó el estudio del desempeño laboral conformado por las dimensiones de la eficiencia y la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional, según lo manifestado por sus jefes directos en la Dirección Regional Agraria Amazonas, notándose en la tabla 43 que el **8%** de los trabajadores, son **deficientes e ineficaces**. El **62%** es Regular en el desempeño, mientras que solo el **30%** de los trabajadores son **eficientes y eficaces**.

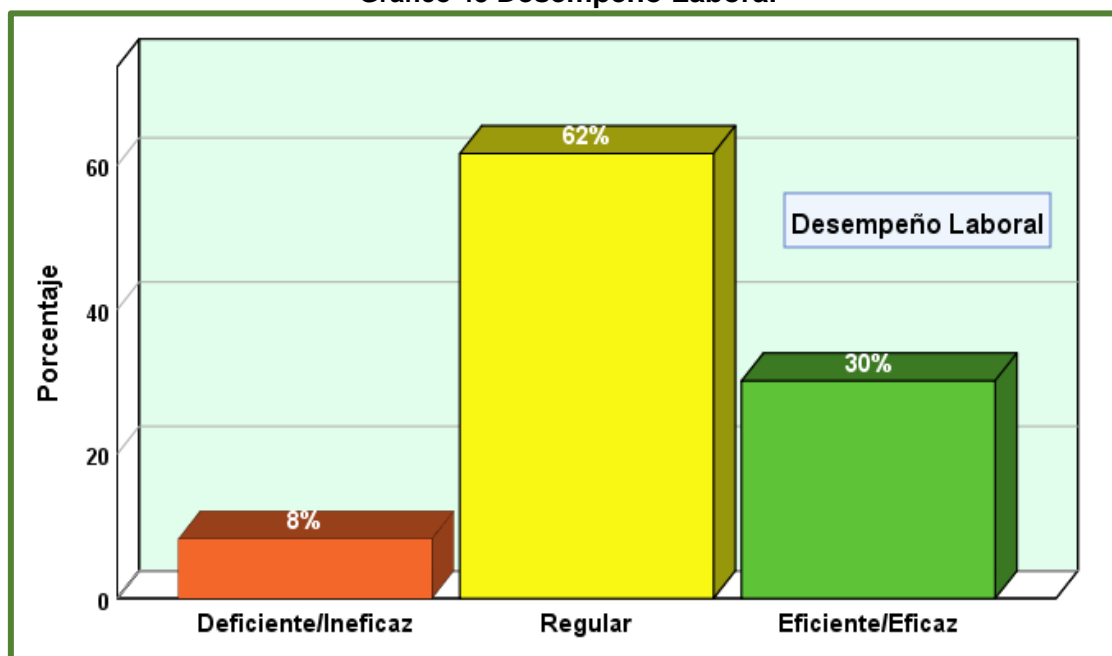
Tabla 43 Desempeño Laboral

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente/Ineficaz	6	8	8
Regular	45	62	70
Eficiente/Eficaz	22	30	100
Total	73	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Los resultados mencionados en la tabla 43 se pueden apreciar en el siguiente grafico 43, donde se observa de manera porcentual el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.

Gráfico 43 Desempeño Laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.3 Asociaciones entre las actividades de capacitación y el desempeño de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

A continuación, se presentan los resultados las relaciones concernientes a las actividades capacitación conformadas por: Planeación, Ejecución, y Evaluación, y el desempeño laboral evaluado por los 16 jefes directos de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.

4.3.1 Relación entre las actividades de planificación de la capacitación y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Los resultados obtenidos de manera descriptiva entre la planificación de la capacitación y el promedio del desempeño laboral, se puede apreciar en la tabla 44 que, existe una relación positiva moderada, entre estos elementos, en el que se puede notar una correlación de 0,50, y para ello se elaboró el gráfico 44 donde se observa la media y la mediana de cada variable, señalando que a pesar de que los trabajadores no reciben una buena planificación en la capacitación, su desempeño laboral es regular en la Dirección Regional Agraria Amazonas.

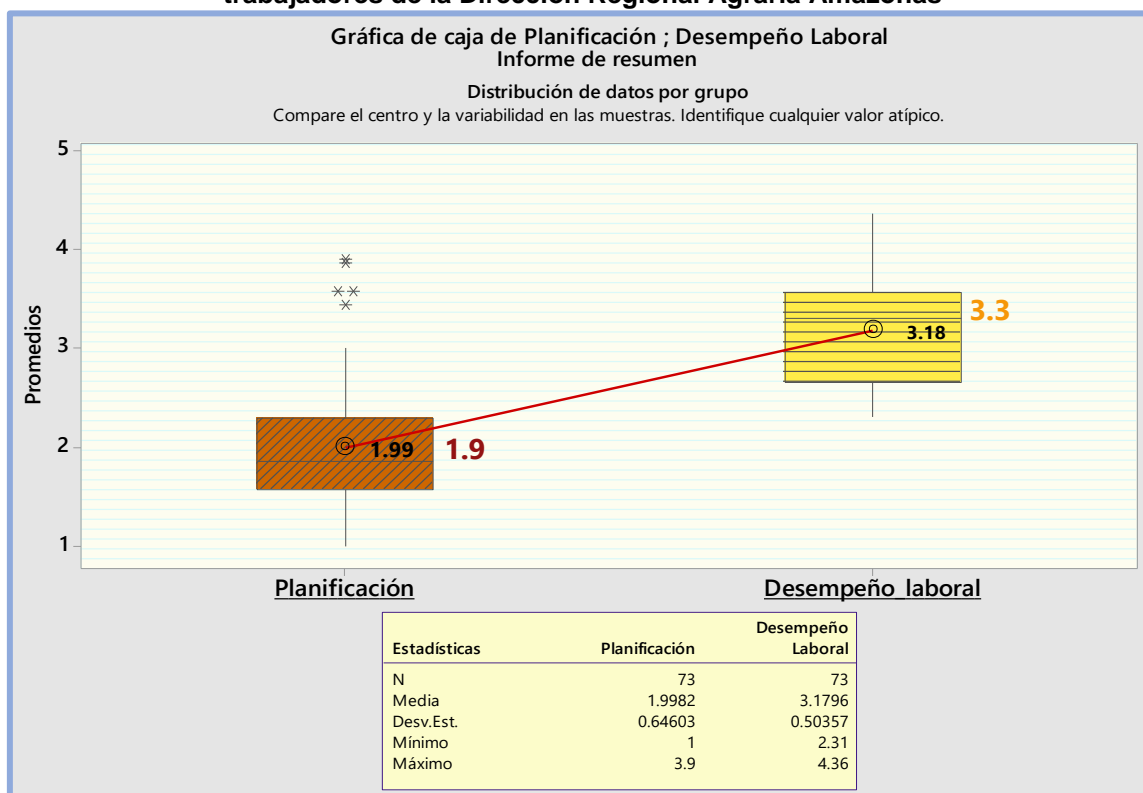
Tabla 44 Relación entre la planificación de la capacitación, el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.

		Planificación	Desempeño Laboral
Planificación	Correlación de Pearson	1	,502**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	73	73
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,502**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 44 Promedio entre la planificación de la capacitación, el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.3.2 Relación de las actividades de ejecución de la capacitación y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

En la tabla 45 se presenta los resultados obtenidos de manera detallada entre la ejecución de la capacitación y el promedio del desempeño laboral, notándose que hay una relación positiva, entre estos componentes, en el que presenta una correlación de 0,58 y para ello se realizó el gráfico 45 donde se visualiza la media y la mediana de cada variable, demostrando que a pesar de que los trabajadores no reciben una buena ejecución en la capacitación, su desempeño laboral es regular en la Dirección Regional Agraria Amazonas.

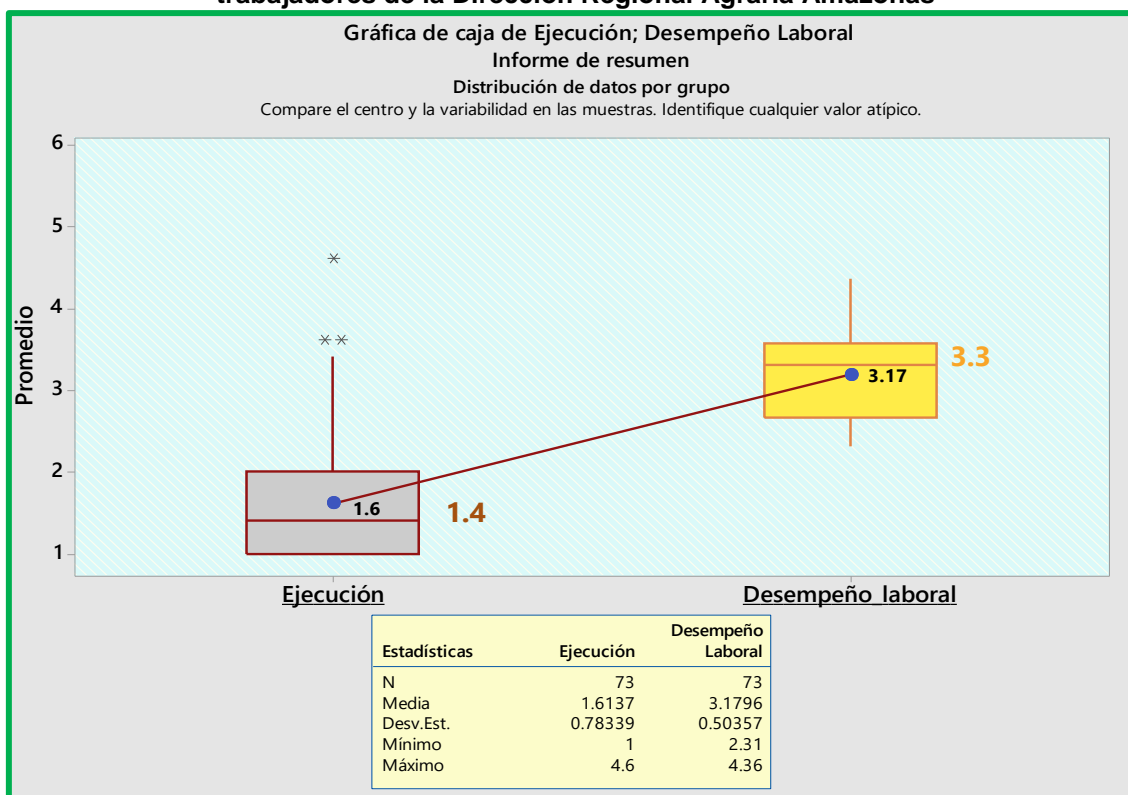
Tabla 45 Relación entre la ejecución de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas

		Ejecución	Desempeño Laboral
Ejecución	Correlación de Pearson	1	,584**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	73	73
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,584**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 45 Promedio de la ejecución de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.3.3 Relación entre las actividades de evaluación de la capacitación y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Se observa en la tabla 46 los resultados encontrados de manera detallada entre la evaluación de la capacitación y el promedio del desempeño laboral, notándose que hay una relación positiva, entre estos elementos, en el que presenta una correlación de Pearson de 0,495 y para ello se realizó el gráfico 45 donde se representa la media y la mediana de cada variable, indicando que a pesar de que los trabajadores no reciben una buena evaluación en la capacitación, su desempeño laboral también es regular en la Dirección Regional Agraria Amazonas.

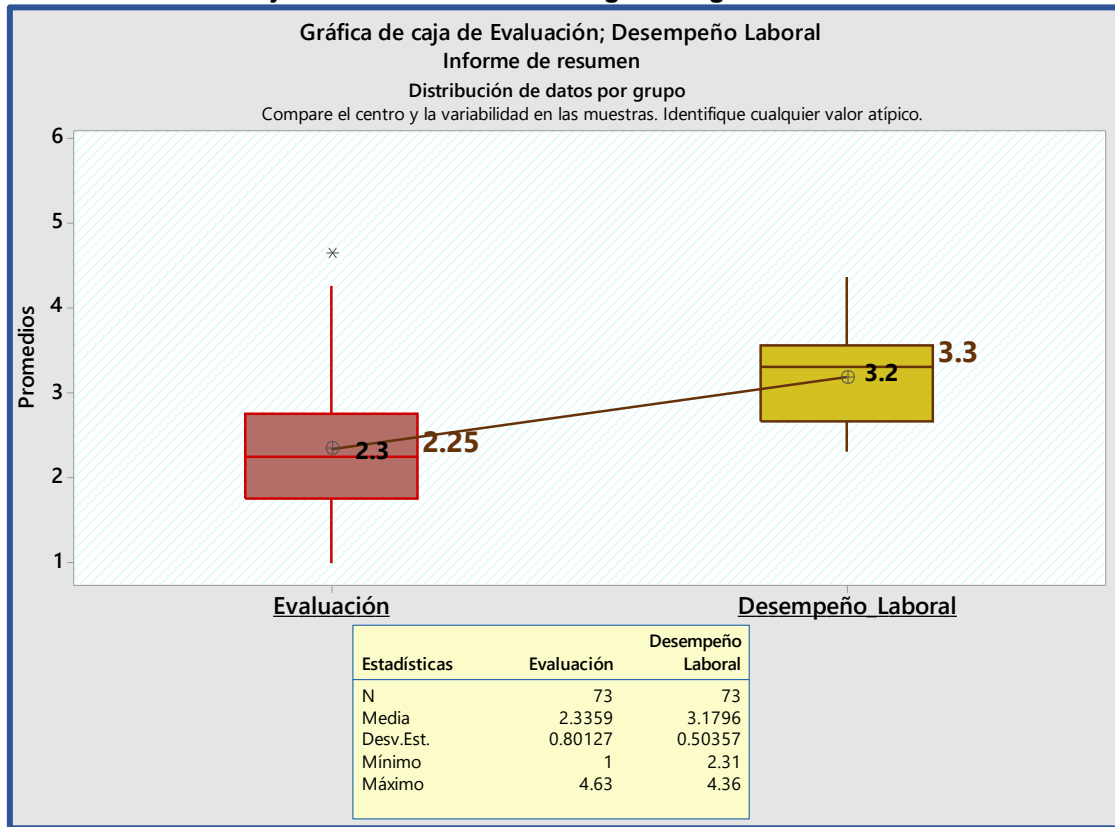
Tabla 46 Relación entre la evaluación de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas

		Evaluación	Desempeño Laboral
Evaluación	Correlación de Pearson	1	,495**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	73	73
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,495**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

Gráfico 46 Promedio de la evaluación de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019
Elaboración: Propia

4.3.4 Resumen de relaciones entre las actividades de capacitaciones, y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019.

Para finalizar se puede observar en la tabla 47, las correlaciones entre las actividades de capacitación, evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, donde se observa en todas significancias, entre los elementos de estudio.

Tabla 47 Resumen entre las actividades de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas

		Planificación	Ejecución	Evaluación	Desempeño Laboral
Planificación	Correlación de Pearson	1	,560**	,421**	,502**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73
Ejecución	Correlación de Pearson	,560**	1	,642**	,584**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73
Evaluación	Correlación de Pearson	,421**	,642**	1	,495**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,502**	,584**	,495**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019

Elaboración: Propia

Seguidamente se presenta en la tabla 48, la prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra, la hipótesis nula: Se observa que no siguen una distribución normal como $p = < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, la distribución de los datos es normal en todos los casos para la planificación, ejecución, evaluación, y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas.

Tabla 48 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Planificación	Ejecución	Evaluación	Desempeño Laboral
N		73	73	73	73
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,9902	1,6137	2,3339	3,1798
	Desv. Desviación	,62467	,78339	,80095	,50333
Estadístico de prueba		,132	,217	,151	,125
Sig. asintótica(bilateral)		,003 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,007 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

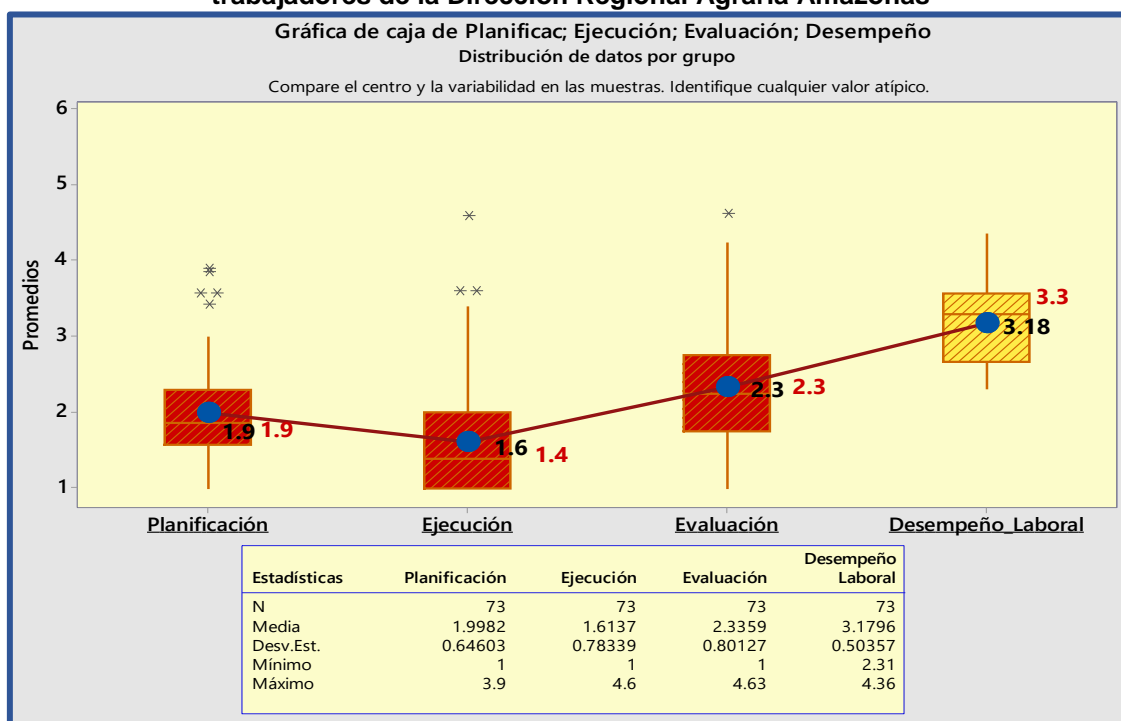
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019

Elaboración: Propia

En el gráfico 47, se observa la media y la mediana de cada actividad de capacitación, con el desempeño laboral de los trabajadores, señalando que a pesar de que los trabajadores no reciben la adecuada capacitación, su desempeño laboral se desarrolla regularmente en la Dirección Regional Agraria Amazonas.

Gráfico 47 Promedios entre las actividades de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas



Fuente: Cuestionario aplicado a los 16 jefes de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019

Elaboración: Propia

Adicionalmente, se puede decir que, los coeficientes de correlación son bajos, puesto que, existen otros aspectos que, podrían explicar el desempeño laboral, como lo es la calidad, que según el (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010), “está referido a las características y/o atributos de los bienes y servicios entregados, como la oportunidad, la accesibilidad, la continuidad, la cortesía en la atención, entre otros.

- Tiempo de espera promedio en oficinas de atención al público.
- Número de reclamos por parte de los usuarios
- Usuarios satisfechos en relación al total de usuarios
- Tiempo de respuesta promedio a cartas de reclamos.

Por otro lado, también se encuentra entre los factores que podrían explicar el desempeño laboral, la economía, que se refiere a la capacidad de una institución, programa o intervención, para administrar sus recursos financieros, generar ingresos propios para financiar sus actividades, recuperar préstamos.

- Presupuesto ejecutado respecto al presupuesto programado.
- Porcentaje de recuperación de préstamos.
- Porcentaje de recursos generados en relación al gasto total para la producción del bien o servicio”.

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

En los resultados de la presente investigación, el 62% de los trabajadores expresaron estar de acuerdo que las capacitaciones contribuyen en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria. El 25% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo, mientras que solo el 13% se mostró indiferente. De manera similar fue encontrado en la investigación “Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006”, realizado por (Mayurí, 2008), quien encontró que:

“El 60% indicó que Siempre y un 26% Casi Siempre, la Capacitación puede mejorar el desempeño de las personas en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación”

Se encontraron similitudes puesto que, en ambas investigaciones, más del 60% está de acuerdo en que, las capacitaciones contribuyen al mejor desempeño de los trabajadores.

El 89% de los trabajadores consideraron estar en desacuerdo, con la dirección regional agraria ya que no elabora el plan de desarrollo de las personas (PDP). Solo un 7% estuvo de acuerdo, mientras que el 4% se mostró indiferente. De manera diferente fue hallado por (Fuentes, 2014), en su investigación titulada “Plan de capacitación y el desempeño laboral de personal del Proyecto Especial Chavimochic en el año 2012”, en la cual encontró los siguientes aspectos:

“De la muestra encuestada, respecto al cumplimiento de políticas del plan de capacitación y desarrollo del personal el 57% de trabajadores formulan que no cumplen con dichas políticas; por el contrario, el 43% afirma que si se cumple plenamente con todo”.

Las diferencias encontradas se pueden apreciar en el porcentaje de personas que indicaron que no se elabora el Plan de desarrollo del Personal, encontrándose en la presente investigación que, para el 89% no se desarrolla, y según lo encontrado por (Fuentes, 2014), el 57% indica que no cumplen con dicho plan.

El 89% de los trabajadores manifestaron que, las capacitaciones favorecen mucho y bastante, a un mejor desempeño de las responsabilidades, mientras que el 8% indicó que favorecen poco y muy poco, y solo el 3% lo manifestó regular. Habiéndose encontrado en la investigación realizada por (Alvarado, Gonzalez, Lopez, & Perez, 2002), titulada “La capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de empleados de instituciones públicas y privadas; y propuesta de un manual de capacitación”, resultados muy similares, en las instituciones públicas:

“Al 90%, la capacitación, le ha permitido desarrollar sus conocimientos y habilidades en su trabajo”

Entonces, se puede afirmar que, se asemejan ambos resultados, puesto que, en ambos resultados, entre el 89% y 90% de los encuestados, indicaron que, la capacitación permite desarrollar sus conocimientos, mejorando su desempeño.

Para el 70% de los trabajadores es poca la satisfacción por la formación recibida en las capacitaciones organizadas por la dirección regional agraria. El 23% lo indicó

regular y solo el 7% de los trabajadores manifestó mucha satisfacción por la formación recibida. A diferencia de lo encontrado por (Alvarado, Gonzalez, Lopez, & Perez, 2002), en su investigación titulada “La capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de empleados de instituciones públicas y privadas; y propuesta de un manual de capacitación”, donde encontró que:

“El 63.33% de los empleados de instituciones públicas, evalúa la última capacitación, como muy buena, para el 23.33% es excelente, y para el 13.33% es buena”

Existen diferencias entre ambas investigaciones, ya que, en la presente investigación, solo el 7% de los trabajadores indicaron que existe mucha satisfacción con la formación recibida en las capacitaciones, sin embargo, según, (Alvarado, Gonzalez, Lopez, & Perez, 2002), para el 100% la capacitación es entre buena, muy buena, y excelente, no dejando espacio para una opinión negativa.

El 75% de los entrevistados, consideran que los contenidos de las capacitaciones están poco acordes a las necesidades de sus cargos. El 17% manifiestan regular el contenido de las capacitaciones, mientras que el 8% lo indicó muy acordes. De manera contraria se observó en la investigación realizada por (Alvarado, Gonzalez, Lopez, & Perez, 2002), titulada “La capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de empleados de instituciones públicas y privadas; y propuesta de un manual de capacitación”, donde se aprecia que:

“El 93.33% de los empleados, consideran que los contenidos de la última capacitación estaban acordes a las necesidades de su puesto, sólo el 6.67% considera que no están acorde los contenidos”.

Se pueden apreciar resultados completamente opuesto en ambas investigaciones, siendo que, en la presente investigación para el 75% de los entrevistados, el contenido de las capacitaciones no están acorde a las necesidades de sus cargos, y en lo encontrado por (Alvarado, Gonzalez, Lopez, & Perez, 2002), solo el 6,67% indica que el contenido no es acorde, existiendo una diferencia porcentual de 68 puntos.

Por otro lado, el 77% de los trabajadores manifestaron que en las capacitaciones adquieren pocas técnicas que, posteriormente aplican en sus tareas diarias facilitando su trabajo. El 15% lo manifestó regular la adquisición de técnicas en las capacitaciones, y solo el 8% expreso que las aplican mucho. Observando gran diferencia con la investigación realizada por (Noda, 2017), titulada “Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del Restaurante de Mar y Piedra de la Ciudad de Huánuco 2017”, quien observó que:

“El 50.0% de los encuestados respondieron siempre. Y el otro 50.0% respondió frecuentemente. Evidenciando que todos los trabajadores adquieren técnicas que les facilita su trabajo”

Se puede evidenciar grandes diferencias por haberse encontrado que, en la presente investigación sólo el 8% adquiere técnicas que posteriormente aplican en su trabajo, y en lo encontrado por (Noda, 2017), el 100% de los trabajadores adquieren técnicas que les facilita su trabajo.

El 22% de los jefes directos de los trabajadores manifestaron que la responsabilidad del trabajador en cumplir los tiempos establecidos es deficiente. El 52% indicó que es regular, mientras que el 26% lo evaluó eficiente. Encontrándose semejanzas con la investigación realizada por (Colque, 2016), titulada “Influencia de la capacitación institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de investigación y producción de la Universidad Nacional del Altiplano - 2011”, quien encontró que:

“El desempeño laboral no es el esperado, en el caso de la responsabilidad, para el 43% es desfavorable, para el 29% es favorable, y muy favorable, mientras que para el 28%, la responsabilidad, se desarrolla en nivel medio”

Las semejanzas encontradas se pueden apreciar en el porcentaje que encontró favorable y eficiente el cumplimiento de la responsabilidad, siendo para la presente investigación el 26%, y en lo encontrado por (Colque, 2016), para el 29% es favorable.

El 22% de los jefes directos de los trabajadores de la dirección regional agraria consideraran que es deficiente el cumplimiento de las funciones y tareas asignadas en el tiempo solicitado por parte de los trabajadores. El 48% indicó regular el cumplimiento, mientras que el 30% considera que es eficiente. Guardando relación con la investigación realizada por (Fuentes, 2014), titulada “Plan de capacitación y el desempeño laboral de personal del Proyecto Especial Chavimochic en el año 2012”, en la cual se encontró que:

“Respecto al cumplimiento de metas y objetivos después de su capacitación, el 32% de trabajadores considera que su cumplimiento fue de

31% a 40%. En cambio, el 30% opina que su cumplimiento fue de 41% a más. Por otro lado, el 26% de trabajadores encuestados considera de 21% a 30% como cumplimiento de sus objetivos y metas en su desempeño laboral; el 6% afirma que sus metas y cumplimiento están entre 10% a 20%; el 5% no ha llevado capacitación”

Habiendo encontrado que para (Fuentes, 2014), el 30% opina que su cumplimiento de metas, y objetivos fue de 41% a más, es decir, eficiente, observando semejanzas con la presente investigación, puesto que, también para el 30% el cumplimiento de funciones, y tareas es eficiente.

El 8% de los jefes directos, manifestaron que los trabajadores son deficientes e ineficaces. El 62% indicó que el desempeño es regular, mientras que solo el 30% considero que los trabajadores son eficientes y eficaces, en el desempeño laboral. Encontrándose diferencias con (Rengifo, 2018), en su investigación “Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017”, donde se observó que:

“El desempeño laboral está en el nivel medio, y representa el 81,5% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, para el 18,5% es un nivel alto”.

Las diferencias encontradas se destacan en el 30% que considera que los trabajadores son eficientes y eficaces, en el desempeño laboral, en la presente investigación, mientras que, según (Rengifo, 2018), solo el 18,5% presenta un nivel alto de desempeño laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se puede concluir que, existe una relación positiva moderada entre las actividades de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, por haberse encontrado una correlación mayor que 0,5 entre las dimensiones de la variable, actividades de capacitación, y el desempeño laboral. Sin embargo, a pesar de que los trabajadores no reciben la adecuada capacitación, su desempeño laboral se desarrolla de manera regular en la Dirección Regional Agraria Amazonas.

SEGUNDA: Existe un descontento de parte de los trabajadores en cuanto a la planificación de la capacitación, puesto que, el 81% de ellos están en desacuerdo, con la actividad de planificación de la capacitación. Existe una relación positiva moderada, entre las actividades de la planificación de la capacitación, y el desempeño laboral, por haberse encontrado una correlación de 0,50.

TERCERA: El 86% de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional Agraria Amazonas, expresaron estar en desacuerdo, con la ejecución de la capacitación. Además, existe una relación positiva entre las actividades de la ejecución de la capacitación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, por haberse presentado una correlación de 0,58.

CUARTA: Se evidencia descontento en la evaluación de la capacitación, por parte de los trabajadores, puesto que para el 67% de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional Agraria Amazonas, la evaluación se realiza muy poco. Se encontró una correlación de Pearson de 0,495, entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral, es decir, hay una relación positiva, entre estos elementos.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Por haberse encontrado que las actividades de capacitación están influenciando en el desempeño laboral, a los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas, se les recomienda, mejorar el desempeño laboral, a través de las siguientes acciones:

- Cumplir con los tiempos establecidos en las responsabilidades, funciones, y tareas asignadas
- Realizar un control adecuado de los materiales e instrumentos de trabajo, considerando el costo de los mismos
- Mejorar los métodos de trabajo, a través de las capacitaciones
- Incrementar los niveles de productividad
- Planificar y ejecutar las actividades dentro del tiempo programado
- Incrementar las capacidades para satisfacer las demandas del cargo al que pertenece
- Incrementar el porcentaje en atención luego de un proceso de capacitación, y el avance de proyectos en relación a las metas programadas

Asimismo, se recomienda, para el año 2020, formalizar convenios con el Gobierno Regional, a fin de que, se puedan realizar capacitaciones en la Dirección Regional Agraria de Amazonas, a través de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, a quien el Gobierno Regional le financia sendos presupuestos para la ejecución de sus proyectos.

SEGUNDA: A las autoridades de la Dirección Regional Agraria Amazonas, se les recomienda mejorar la planificación de la capacitación, realizando lo siguiente:

- Reconocer la importancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores
- Desarrollar acciones de sensibilización para identificar la importancia de las capacitaciones
- Implementar diagnóstico de necesidades sobre temas de capacitación, incluyendo la participación de los trabajadores
- Conformar el comité, y elaborar el Plan de desarrollo de las personas (PDP).

TERCERA: A las autoridades de la Dirección Regional Agraria Amazonas, se les recomienda, mejorar la ejecución de la capacitación, a través de las siguientes actividades:

- Coordinar acciones, y emitir comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones, así como también, ejecutar el presupuesto según lo programado, disponer de un formato de asistencia para las capacitaciones realizadas.
- Solicitar las calificaciones o asistencias del beneficiario que participa en capacitaciones

CUARTA: Se les recomienda, a las autoridades de la Dirección Regional Agraria Amazonas, mejorar las actividades de evaluación, a través de lo siguiente:

- Elaborar el contenido de las capacitaciones acorde a los cargos y funciones, en la institución, a fin que, puedan adquirir técnicas que les permitan

desarrollar un mejor desempeño, y su calidad profesional, de esta manera los trabajadores se podrán sentir satisfechos con la capacitación, aplicando lo aprendido en la mejora de los procesos, y sus actividades diarias.

- Tomar en cuenta las sugerencias realizadas por los trabajadores en función a la mejora de los procesos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR. (2019). SERVIR. Obtenido de [www.servir.gob.pe: https://www.servir.gob.pe/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la-capacitacion/](https://www.servir.gob.pe/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la-capacitacion/)

Alvaro, N. (2002). “La capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de empleados de instituciones públicas y privadas; y propuesta de un manual de capacitación”. El salvador. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/10113/1/14100308.pdf>

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (sexta edición ed.). Caracas,Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A. Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

Asociación de Municipalidades Ecuatorianas. (2012). Guía Metodológica para el desarrollo de planes de capacitación de los gobiernos autónomos descentralizados, con enfoque de competencias laborales (Primera Edición ed.). Quito: ZIETTE DISEÑO. Recuperado el 20 de 02 de 2019, de http://www.undp.org/content/dam/ecuador/docs/PNUD_EC_GUIA%20METODOLOGICA%20competencias%20laborales.pdf

Asociación Española de Normalización y Certificación. (2013). Presentación de servicios de evaluación, Procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales. España: AENOR. Obtenido de http://www.ordovascc.com/wp-content/uploads/2016/09/UNE-ISO_10667-12013-22-1.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2018). Guía para evaluar la capacitación a nivel de aplicación. SERVIR, Lima. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/publicaciones/may2018/guia-de-evaluacion-de-la-capacitacion-a-nivel-de-aplicacion.pdf>

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (8 de 8 de 2016). Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas. Obtenido de [https://storage.servir.gob.pe:](https://storage.servir.gob.pe:https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res141-2016-SERVIR-PE.pdf)
<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res141-2016-SERVIR-PE.pdf>

Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR. (2019). Gestión de Capacitación, Gobiernos Regionales. Obtenido de www.servir.gob.pe:
<https://www.servir.gob.pe/gdc/entidades/pdp-gobiernos-regionales/>

Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR. (2019). Procedimiento para Gestionar la Capacitación. Obtenido de SERVIR:
<https://www.servir.gob.pe/gdc/procedimiento-para-gestionar-la-capacitacion/>

Bonnefoy, J. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. Santiago de Chile. Recuperado el 21 de 02 de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf

Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano (Tercera edición ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Recuperado el 27 de 02 de 2019, de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-l/documentos/chiavena.pdf>

- Chiavetano, I. (2007). Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones". México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Colque, C. (2016). Influencia de la capacitación institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de investigación y producción de la Universidad Nacional del Altiplano - 2011. Puno-Perú. Recuperado el 27 de 02 de 2019, de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6612/EPG966-00966-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Días, R. (2011). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la Zona Montemorelos-Linares Nuevo León. México. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/88>
- Dirección Regional Agraria Amazonas. (2019). <http://www.regionamazonas.gob.pe>. Obtenido de http://www.regionamazonas.gob.pe/sisadport//portal/index.html?depe_id=29#/tema/12
- Fidias, A. (2006). El proyecto de investigación , Introducción a la metodología científica (6ta ed.). Caracas-Venezuela: Episteme. Obtenido de https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g._arias._el_proyecto_de_inv_896991d0bdcefe

- Fuentes, I. (2014). Plan de Capacitación y el desempeño laboral de personal del proyecto especial Chavimochic en el año 2012. Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/963>
- Función Pública. (2015). Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión. Departamento Administrativo, Bogota. Recuperado el 27 de 02 de 2019, de http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/GuiaConstruccionyAnalisisIndicadoresGestionV3_Noviembre2015/dd2a4557-5ca1-48e3-aa49-3e688aeabfb2
- Gobierno Federal. (2008). Guía de capacitación "Elaboración de programas de capacitación". México: Copyright. Recuperado el 22 de 02 de 2019, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160973/Elaboracion_de_programas_de_capacitacion_Anexo_1_250_1.pdf
- Hernandez, R., Fernandez, C., Batista, & P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jamaica, F. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. BOGOTÁ. Recuperado el 19 de 02 de 2019, de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf?sequence=1)

- La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2011). Elaboración del Plan de desarrollo de las Personas(PDP). Obtenido de Gerencia de desarrollo de capacidades y rendimiento : <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/GDCR/SERVIR-PDP-GuiaMetodologica.pdf>
- Madrigal, K., & Otros. (2009). La utilidad de la encuesta en insvestigaciones cuantitativas. Obtenido de http://www.ulacit.ac.cr/files/proyectosestudiantiles/239_investigacion%20cuantitativa.pdf
- Mayurí, J. (2008). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación FEBAN, Lima 2006. Lima. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2615>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2010). Instructivo para la Formulación de Indicadores. DIRECCIÓN GENERAL DEL PRESUPUESTO PÚBLICO, Lima. Recuperado el 20 de 02 de 2019, de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presupuesto_publico/normativa/Instructivo_Formulacion_Indicadores_Desempeno.pdf
- Noda, S. (2017). Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del Restaurante de Mar y Piedra de la Ciudad de Huánuco 2017. Huánuco - Perú. Obtenido de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/813/T047_47909453T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Obregón&Otros. (2008). Capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos. Manual, MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, Habana. Recuperado el 19 de 02 de 2019, de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cpi-ch/manual_de_capacitacion.__tomo_ii.pdf
- Oviedo, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría, XXXIV(4), 572-580. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Qian, L. &. (2008). Modelo de formación y desarrollo a implementar en las Universidades. Universidad Central de las Villa. Recuperado el 19 de 02 de 2019, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/index.htm>
- Ramírez, A. (2014). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas. México. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/98>
- Real Academia Española. (2019). Diccionario de la lengua española. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=CqRHuck>
- Rengifo, R. (2018). Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1: CUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIONES

Presentación. -

Este cuestionario tiene por objetivo establecer de qué manera, las actividades de capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019. Por lo que le agradeceremos responder con la mayor honestidad posible, a fin de conocer la realidad de los procesos de la institución, vuestros datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

Instrucciones. -

Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de los procesos de capacitación. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cual debe seleccionar solo una, marcando con una (X):

Planificación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.- La dirección regional agraria, reconoce la importancia de las capacitaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores					
2.- Se desarrollan acciones de sensibilización para identificar la importancia de las capacitaciones					
3.- Para Ud., ¿Las capacitaciones contribuyen en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria?					
4.-¿La Dirección Regional Agraria implementa diagnóstico de necesidades sobre temas de capacitación ?					
5.-Ud. Participa en el diagnóstico de necesidades de capacitación					
6.-¿En la Dirección Regional Agraria se ha conformado el comité para elaborar el Plan de desarrollo de las personas (PDP)?					
7.-¿La Dirección Regional Agraria elabora el Plan de desarrollo para personas (PDP)?					
Ejecución	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
8.- Se coordinan acciones de capacitación en la Dirección Regional Agraria					
9.- Ud. Recibe comunicados sobre el desarrollo de capacitaciones					
10.-¿Ud., considera que el presupuesto para capacitaciones se ejecuta según lo programado?					
11.- La Dirección Regional Agraria cuenta con un formato de asistencia para las capacitaciones realizadas					
12.- Se solicita las calificaciones o asistencias del beneficiario que participa en capacitaciones					
Evaluación	Muy poco	Poco	Regular	Mucho	Bastante
13.-¿Las capacitaciones favorecen a un mejor desempeño de sus responsabilidades?					
14.-¿Se siente satisfecho con la formación recibida en las capacitaciones, organizadas por la Dirección Regional Agraria?					
15.- Ud. Considera que las evaluaciones para comprobar el aprendizaje adquirido influyen en su desempeño					
16.-¿Considera que los contenidos de las capacitaciones están acorde a las necesidades de su cargo?					
17.-¿En las capacitaciones adquiere técnicas que, posteriormente aplica en sus tareas diarias facilitando su trabajo?					
18.-Ud. considera que, las capacitaciones recibidas mejoran su calidad profesional					
19.-¿Ud. Utiliza lo aprendido para realizar mejoras en los procesos de la Dirección Regional Agraria?					
20.-¿Son tomadas en cuenta las sugerencias que Ud., realiza para mejorar los procesos?					

ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Presentación. -

Este cuestionario tiene por objetivo establecer de qué manera, las actividades de capacitación se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas 2019. Por lo que le agradeceremos responder con la mayor honestidad posible, a fin de conocer la realidad de los procesos de la institución, vuestros datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

Instrucciones. -

Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca del desempeño laboral. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cual debe seleccionar solo una, marcando con una (X):

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente
-----------------------	-------------------	----------------	------------------	----------------------

Eficiencia	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente
1.- La responsabilidad del trabajador en cumplir los tiempos establecidos es					
2.- El cumplimiento de las funciones y tareas asignadas, en el tiempo solicitado, es					
3.-El uso de los materiales e instrumentos de trabajo, considerando el costo de los mismos es					
4.- El control del uso adecuado de los recursos materiales es					
5.- Considera Ud., que la calidad de las tareas entregadas por el trabajador, es					
6.- Las mejoras de los métodos de trabajo mediante capacitaciones, son					
7.- Los niveles de productividad del funcionarios luego de una capacitación es					
Eficacia	Muy Ineficaz	Ineficaz	Regular	Eficaz	Muy Eficaz
8.- La planificación, y ejecución de las actividades en el tiempo programado es					
9.-El seguimiento de los avances de ejecución de Planes y Programas de la Dirección Regional Agraria es					
10.- Las capacidades del trabajador para satisfacer las demandas del cargo al que pertenece es					
11.- Considera Ud. qué los porcentajes de atención luego de un proceso de capacitación son					
12.- El avance de proyectos en relación a las metas programadas es					

ANEXO 3 – SOLICITUD DE PERMISO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



CAB&O

Chachapoyas, 10 de Abril 2019

CARTA N° : 004-2019-JSMT
SEÑOR : M.V. Edwin Chuquimbalqui Zabarburu
Director Regional de Agricultura Amazonas
ASUNTO : Solicito Autorización Para Desarrollo de Tesis



Por medio de la presente, me dirijo a su honorable despacho, con la finalidad de presentar mis respetos; así mismo solicitarle, me conceda autorización para desarrollar el proyecto de tesis de grado para titulación en la Maestría de Administración Pública, de la cual soy egresado.

El tema que a desarrollar se basa en el sistema de personal, actividades de capacitación, evaluación, y su asociación con el desempeño de los funcionarios públicos. Para lo cual es necesario contar con información respecto al sistema de personal de su representada.

Por su gentil atención a la presente solicitud, le anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Jhon Stalyn Maco Tuesta
DNI 41961816

ANEXO 5 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

- I. Datos Generales
- Título de la Investigación: "ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN, Y SU ASOCIACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIARÍA AMAZONAS, 2019"
 - Apellidos y Nombres del experto: HUAMAN ANGULO, ASUNTA VICTORIA
 - Grado Académico: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 - Institución en la que trabaja el experto: PROGRAMA DE DESARROLLO PRODUCTIVO AGRARIO RURAL – AGRORURAL.
 - Cargo que desempeña: ESPECIALISTA EN CAPACITACIÓN.
 - Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
 - Autor de instrumento: JHON STALYN MACO TUESTA
 - ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					8	40
TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 18 de marzo del 2019


 Lic. Soc. y Ing. A. Victoria Huaman Angulo
 C.S.P. 0081

FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 25657801

ANEXO 6 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN, Y SU ASOCIACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRIARÍA AMAZONAS, 2019"
- Apellidos y Nombres del experto: QUISPE CAMPOS, TITO EDINSON
- Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
- Institución en la que trabaja el experto: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
- Cargo que desempeña: DOCENTE DE LA ASIGNATURA DE GERENCIA Y TESIS
- Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO
- Autor de instrumento: JHON STALYN MACO TUESTA
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					8	40
TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 27427911

Lima, 18 de marzo del 2019

ANEXO 7 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN, Y SU ASOCIACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRIARÍA AMAZONAS, 2019"
- Apellidos y Nombres del experto: CALDERON VILLANUEVA, ELOY ALBERTO
- Grado Académico: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
- Institución en la que trabaja el experto: CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
- Cargo que desempeña: JEFE DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO.
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: JHON STALYN MACO TUESTA
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					12	35
TOTAL					47	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.7 Excelente

Lima, 18 de marzo del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 42778084

ANEXO 8 – BASE DE DATOS

	La	S	P	L	U	E	L	F	F	S	U	U	L	S	E	E	La	Ud	Co	En	Ud	Ud	So	E	Eval	La	Ej	Ej	Ej	Cor	Las	Lo	E	Efici	La	Ej	Las	Cor	Ej	E	Efici	Des		
	a	e	a	a	d	n	a	o	o	e	d	d	a	e	e	c	c	side	side	cap	side	za	mad	va	ua	es	um	de	ol	dra	m	ni	eles	encia	plai	egu	pac	side	van	ici	encia	e		
1	3	3	4	3	3	3	4	3,29	3	4	3	3	3	4	3,40	3	4	3	3	3	3	3	4	3,25	3	4	4	3	3	4	3	4	3,57	4	4	3	4	4	4	3,80	4	3,69	4	
2	3	3	5	2	2	2	2	2,71	3	2	2	2	2	2	2,00	2	4	3	4	3	4	4	4	1	3,38	3	3	3	4	3	3	4	3	3,29	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3,14	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1	4	1,60	2	4	3	3	1	1	1	1	1,88	2	4	4	3	4	3	3	3	3,43	3	3	3	4	3	4	3,40	3	3,41	3	
4	1	1	5	2	2	4	4	2,71	3	4	2	2	2	2	2,40	2	4	4	4	4	4	4	2	3,75	4	4	4	3	3	4	3	4	3,57	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3,79	4	
5	4	4	5	3	3	3	3	3,57	4	3	4	3	4	4	3,60	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4,13	4	4	4	4	3	4	4	4	3,86	4	4	4	4	3	4	3,80	4	3,83	4
6	4	4	4	3	4	4	4	3,86	4	2	3	2	3	3	2,60	3	4	2	3	3	2	2	2	1	2,38	2	4	4	4	4	4	4	5	4,14	4	3	4	4	5	4,20	4	4,17	4	
7	1	1	2	1	2	2	2	1,57	2	1	1	1	1	1	1,00	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1,75	2	2	2	3	2	3	1	2,14	2	2	3	3	2	3	2,60	3	2,37	2	
8	1	1	2	1	3	4	2	2,00	2	2	2	3	3	3	2,60	3	4	1	3	2	2	3	3	1	2,38	2	4	4	4	3	3	4	5	3,86	4	3	3	4	4	3	3,40	3	3,63	4
9	1	1	1	2	1	2	1	1,29	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1,50	2	2	3	3	2	2	2	2	2,29	2	2	3	3	2	2	2,40	2	2,34	2
10	2	2	2	2	3	2	3	2,29	2	4	3	4	5	2	3,60	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3,25	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	4	3	3,40	3	3,70	4
11	2	2	4	3	4	4	1	2,86	3	3	1	1	3	2	2,00	2	4	1	1	1	1	5	3	1	2,13	2	3	3	4	4	3	3	3	3,29	3	2	2	3	3	3	3,60	3	2,94	3
12	5	3	3	2	2	2	1	2,57	3	2	3	3	3	3	2,80	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3,25	3	3	3	3	3	4	4	3,29	3	3	3	4	4	3	3,40	3	3,34	3	
13	2	3	2	2	2	2	1	2,00	2	2	3	2	2	2	2,20	2	5	3	5	3	3	3	4	1	3,38	3	3	3	3	3	3	4	4	3,29	3	3	3	4	4	3	3,40	3	3,34	3
14	3	3	3	4	4	4	4	3,57	4	1	2	3	3	4	2,60	3	5	4	5	3	3	3	2	3,50	4	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	4	4	4	3,60	4	3,30	3	
15	2	3	3	3	3	2	1	2,43	2	2	1	1	1	1	1,20	1	2	2	5	2	2	3	3	1	2,50	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	4	4	4	3,80	4	3,40	3	
16	1	1	2	5	1	1	1	1,71	2	2	1	1	2	1	1,40	1	5	1	5	1	1	5	1	1	2,50	3	3	3	4	4	4	4	4	3,57	4	3	3	3	3	3	3,00	3	3,29	3
17	1	1	5	2	2	1	2	2,00	2	1	1	1	1	1	1,00	1	4	3	2	1	2	2	3	2,38	2	4	4	4	3	3	3	3	3,43	3	4	4	3	3	3	3,40	3	3,41	3	
18	2	2	5	3	1	1	1	2,14	2	2	2	2	2	2	2,00	2	4	2	4	1	1	1	1	2	2,00	2	3	4	3	3	3	3	3,14	3	4	3	3	3	3	3,20	3	3,17	3	
19	2	2	5	3	1	1	1	2,14	2	2	1	1	1	1	1,20	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1,88	2	2	3	2	2	2	3	2	2,29	2	4	3	3	3	3	3,20	3	2,74	3
20	5	1	5	1	1	1	1	2,14	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1,50	2	2	3	3	4	4	4	5	3,57	4	2	3	2	2	2	2,20	2	2,89	3
21	5	1	4	1	2	2	2	2,43	2	2	1	1	1	1	1,20	1	5	1	2	1	1	1	2	1	1,75	2	3	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3	3	3,20	3	3,10	3	
22	5	1	5	1	1	1	1	2,14	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1,88	2	2	2	3	3	3	3	3	2,71	3	2	2	3	3	3	3,00	3	2,79	3
23	5	1	5	1	2	2	2	2,57	3	1	1	1	1	1	1,00	1	4	2	2	1	1	1	2	1	1,75	2	2	2	2	3	3	3	2,57	3	3	3	3	3	3	3,00	3	2,79	3	
24	2	1	1	1	1	1	1	1,14	1	2	2	1	1	4	2,00	2	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1	3	4	3	3	4	4	3	3,43	3	3	4	4	2	5	3,60	4	3,51	4	
25	1	1	5	1	1	1	1	1,57	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1,75	2	3	3	4	4	3	4	3	3,43	3	3	5	4	4	5	4,20	4	3,81	4
26	4	4	5	1	1	1	1	2,43	2	2	2	2	1	1	1,60	2	5	2	2	2	2	2	1	2,25	2	3	2	3	4	3	3	3	3,00	3	4	4	4	4	5	4,20	4	3,60	4	

ANEXO 9 – BASE DE DATOS - (Continuación)

	La	S	P	L	U	E	L	F	F	S	U	U	L	S	E	E	La	S	U	Co	En	U	U	So	E	Eval	La	EI	EI	EI	Co	La	Lo	E	Ef	La	EI	La	Co	EI	E	Ef	D	
	a	e	a	a	d	n	a	z	z	e	d	d	a	e	e	e	ca	e	Co	sid	as	co	U	U	l	va	u	esp	um	so	ont	side	as	o	ic	fici	pl	EI	La	Co	EI	a	fici	Des
								nif	nif										ra	ra	cap	side	ti	mad	lu	ón	limi	de	ol	dra	mi	ni	e	enci	ai	egu	ca	side	van	a	encia	s.	emp	
27	4	4	5	2	1	1	1	2,57	3	4	4	3	2	2	3,00	3	5	4	5	3	3	3	3	1	3,38	3	4	4	4	3	5	3	4	3,86	4	3	3	3	4	4	3,40	3	3,63	4
28	1	1	5	1	2	1	1	1,71	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1,50	2	3	4	4	4	3	3	3	3,43	3	3	3	3	5	4	3,60	4	3,51	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1,88	2	3	3	3	4	5	3	4	3,57	4	3	4	4	4	3	3,60	4	3,59	4
30	3	3	3	4	3	4	4	3,43	3	1	1	1	1	1	1,00	1	4	2	2	2	1	1	1	2	1,88	2	4	4	3	4	4	4	3	3,71	4	3	3	3	4	3	3,20	3	3,46	3
31	1	2	4	1	1	1	1	1,57	2	1	1	1	1	1	1,00	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1,75	2	3	3	4	4	4	3	2	3,29	3	3	3	4	2	3	3,00	3	3,14	3
32	2	2	5	1	1	1	1	1,86	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	1	5	1	1	1	1	1	2,00	2	3	4	4	3	3	3	4	3,43	3	3	3	4	3	3	3,20	3	3,31	3
33	1	1	4	2	2	2	1	1,86	2	3	1	1	2	1	1,60	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1,75	2	3	2	4	3	3	3	4	3,14	3	3	4	3	4	3	3,40	3	3,27	3
34	2	1	4	1	1	1	1	1,57	2	1	1	1	1	1	1,00	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1,75	2	4	3	3	4	4	3	4	3,57	4	3	4	3	4	5	3,80	4	3,69	4
35	2	2	5	2	2	2	1	2,29	2	2	2	2	1	1	1,60	2	5	1	4	1	1	1	1	1	1,88	2	4	4	3	3	4	3	3	3,43	3	3	3	4	4	3	3,40	3	3,41	3
36	2	2	4	1	1	1	1	1,71	2	1	1	1	1	1	1,00	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1,38	1	2	3	3	3	2	3	3	2,71	3	2	2	3	3	2	2,40	2	2,56	3
37	2	1	4	1	1	1	1	1,57	2	1	1	1	1	1	1,00	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1,38	1	2	2	2	3	3	2	3	2,43	2	2	2	2	3	2	2,20	2	2,31	2
38	2	1	4	1	1	1	1	1,57	2	1	1	1	1	1	1,00	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2,25	2	2	2	3	3	3	3	3	2,57	3	2	3	3	2	3	2,60	3	2,59	3
39	2	3	1	1	1	1	1	1,43	1	1	2	1	1	1	1,20	1	5	2	5	2	2	2	2	2	2,75	3	3	2	3	2	2	2	3	2,43	2	2	3	3	3	2	2,60	3	2,51	3
40	2	1	5	1	1	1	1	1,71	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	1	3	2	2	2	2	2	2,38	2	2	2	2	3	3	2	2,29	2	3	2	3	3	2	2,60	3	2,44	2	
41	4	1	4	1	1	1	1	1,86	2	1	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1	2	2	2	3	3	2	3	2,43	2	2	2	3	3	3	2,60	3	2,51	3
42	1	1	5	2	1	1	1	1,71	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1,50	2	3	3	2	3	2	2	2	2,43	2	2	3	3	3	2	2,60	3	2,51	3
43	2	3	1	1	1	1	1	1,43	1	1	3	1	1	1	1,40	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1,75	2	3	2	2	3	3	2	2,43	2	3	3	3	3	2	2,80	3	2,61	3	
44	2	3	1	1	1	1	1	1,43	1	1	3	1	1	1	1,40	1	4	1	4	2	2	2	2	2	2,38	2	3	3	3	2	2	3	3	2,71	3	3	2	3	3	2	2,60	3	2,66	3
45	1	1	4	1	2	1	1	1,57	2	1	1	1	1	1	1,00	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1,75	2	2	3	3	2	3	2	2	2,43	2	2	2	2	3	3	2,40	2	2,41	2
46	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1	1	1,00	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1,88	2	3	2	2	3	3	2	3	2,57	3	3	2	2	3	3	2,60	3	2,59	3
47	3	1	1	1	1	1	1	1,29	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1	2	2	3	3	2	3	3	2,57	3	3	3	3	2	3	2,80	3	2,69	3
48	1	1	4	1	1	1	1	1,43	1	1	1	1	1	1	1,00	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1,88	2	3	3	2	2	3	3	3	2,71	3	2	2	3	3	3	2,60	3	2,66	3
49	1	1	5	1	1	1	1	1,57	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1,50	2	3	2	2	3	3	2	2,57	3	3	3	3	2	3	2,80	3	2,69	3	
50	1	1	3	1	1	1	1	1,29	1	2	2	1	1	1	1,40	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1,75	2	3	3	3	3	2	3	3	2,86	3	2	2	3	3	3	2,60	3	2,73	3
51	3	1	4	1	1	1	1	1,71	2	2	1	1	1	1	1,20	1	4	1	5	1	1	1	1	1	1,88	2	2	2	3	3	3	2	2	2,43	2	3	3	3	2	3	2,80	3	2,61	3
52	2	1	4	1	1	1	1	1,57	2	2	2	1	1	1	1,40	1	4	1	5	1	1	1	1	1	1,88	2	2	3	3	3	2	3	2	2,57	3	2	2	3	3	3	2,60	3	2,59	3

ANEXO 10 – BASE DE DATOS - (Continuación)

	L	S	P	L	U	E	L	F	F	S	U	U	L	S	E	E	La	S	Ud	Co	En	Ud	Ud	So	E	La	E	E	Co	La	Lo	Lo	E	E	La	Co	E	E	D						
	a	e	a	a	d	n	a	z	z	e	d	d	a	e	e	e	ci	e	Co	sid	as	cor	Uti	tc	va	es	um	so	ont	side	mi	ni	ic	fici	pl	egu	ca	side	van	ic	fici	Des			
								nif	nif										ra	g	cap	side	za	mad	lu	ón	ons	limi	de	ol	dra	jora	eles	e	a2	ifica	mie	pac	ra	e	d	a	2	s	eño
53	2	1	4	1	1	1	1	1,57	2	2	1	1	1	1	1,20	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1,75	2	3	3	3	2	2	3	2	2,57	3	3	3	2	2	3	2,60	3	2,59	3	
54	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1	2	2	2	2	2	2,00	2	4	2	5	2	2	2	2	1	2,50	3	2	2	3	3	3	2	2,57	3	3	2	2	3	2	2,40	2	2,49	2		
55	3	2	1	1	1	2	1	1,57	2	2	1	1	1	1	1,20	1	4	3	5	1	1	1	2	1	2,25	2	3	3	3	4	4	3	4	3,43	3	3	3	4	4	4	3,60	4	3,51	4	
56	3	3	3	1	1	3	1	2,14	2	2	2	2	2	2	2,00	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2,75	3	4	4	3	3	4	5	4	3,86	4	4	4	4	5	4	4,20	4	4,03	4	
57	3	3	4	2	2	2	2	2,57	3	1	1	2	2	2	1,60	2	4	3	2	1	1	2	2	2	2,13	2	3	3	3	3	4	3	3,14	3	3	3	3	4	3	3,20	3	3,17	3		
58	3	3	4	2	1	2	1	2,29	2	2	1	1	1	1	1,20	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2,25	2	3	3	3	4	4	5	3	3,57	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3,79	4	
59	1	3	4	2	1	1	1	1,86	2	1	1	1	1	1	1,00	1	4	3	4	1	1	1	1	1	2,00	2	3	3	3	3	3	4	5	3,43	3	4	3	3	4	3	3,40	3	3,41	3	
60	4	4	5	2	2	1	1	2,71	3	4	4	5	5	5	4,60	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4,63	5	5	4	4	5	5	5	5	4,71	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4,36	4	
61	4	3	3	1	1	2	1	2,14	2	2	3	3	1	1	2,00	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2,38	2	4	4	4	4	4	4	3	3,71	4	4	4	4	5	5	4,40	4	4,06	4	
62	3	3	5	1	1	1	1	2,14	2	1	1	3	1	1	1,40	1	5	3	5	4	4	5	5	1	4,00	4	3	3	4	3	3	4	4	3,43	3	3	3	4	3	3	3,20	3	3,31	3	
63	1	3	5	1	1	1	1	1,86	2	1	1	3	1	1	1,40	1	5	3	5	4	4	5	5	3	4,25	4	3	3	3	3	4	4	3	3,29	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3,14	3	
64	4	3	4	1	1	1	1	2,14	2	2	3	3	2	2	2,40	2	5	3	5	3	3	4	3	1	3,38	3	4	4	4	3	3	4	4	3,71	4	3	3	3	4	4	3,40	3	3,56	4	
65	3	1	3	3	1	1	1	1,86	2	1	4	3	2	2	2,40	2	5	3	5	3	3	5	4	1	3,63	4	3	3	3	4	3	3	3	3,14	3	4	3	3	4	4	3,60	4	3,37	3	
66	1	1	5	1	1	1	1	1,57	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	2	5	2	1	1	1	1	2,25	2	3	3	3	3	4	4	3,29	3	3	3	4	4	4	3,60	4	3,44	3		
67	2	2	5	2	1	1	1	2,00	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	2	5	2	2	2	2	2	2,75	3	4	4	4	3	4	4	3	3,71	4	3	3	3	4	4	3,40	3	3,56	4	
68	2	3	3	1	1	2	1	1,86	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	3	5	2	2	2	2	1	2,75	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	3	3	3	3,20	3	3,10	3	
69	2	2	4	2	2	2	1	2,14	2	2	2	3	2	2	2,20	2	5	2	5	2	1	1	1	1	2,25	2	4	4	3	3	3	4	4	3,57	4	4	4	3	4	4	3,80	4	3,69	4	
70	1	2	5	1	1	1	1	1,71	2	1	1	1	1	1	1,00	1	5	3	5	3	3	3	3	1	3,25	3	3	3	3	3	4	4	4	3,43	3	3	3	3	3	4	3,20	3	3,31	3	
71	2	3	1	1	1	1	1	1,43	1	3	2	2	2	1	2,00	2	5	2	5	3	3	3	3	1	3,13	3	3	3	3	3	4	3	3	3,14	3	4	4	4	3	3	3,60	4	3,37	3	
72	2	3	1	1	1	1	1	1,43	1	3	2	1	1	1	1,60	2	4	1	4	3	3	3	3	1	2,75	3	4	4	4	3	3	3	3,43	3	4	4	4	4	4	4,00	4	3,71	4		
73	2	1	1	3	1	1	1	1,43	1	1	3	1	1	1	1,40	1	4	2	4	2	2	2	2	1	2,38	2	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	3	3	3	3,20	3	3,10	3		

ANEXO 11 – BASE DE DATOS – ASOCIACIONES

Minitab - Minitab_Graficos.MPJ

Archivo Editar Datos Calc Estadísticas Gráfica Editor Herramientas Ventana Ayuda Asistente

Hoja de trabajo 1 ***

	C1	C2	C3	C4	C5	C6
	Planificación	Ejecución	Evaluación	Desempeño laboral		
1	4	3	3	4		
2	3	2	3	3		
3	1	2	2	3		
4	3	2	4	4		
5	4	4	4	4		
6	4	3	2	4		
7	2	1	2	2		
8	2	3	2	4		
9	1	1	2	2		
10	2	4	3	4		
11	3	2	2	3		
12	3	3	3	3		
13	2	2	3	3		
14	4	3	4	3		
15	2	1	3	3		
16	2	1	3	3		
17	2	1	2	3		
18	2	2	2	3		
19	2	1	2	3		
20	2	1	2	3		
21	2	1	2	3		

Grá... Pro... Grá... Grá...

ANEXO 12 – BASE DE DATOS – ASOCIACIONES – (Continuación)

Minitab - Minitab_Graficos.MPJ

Archivo Editar Datos Calc Estadísticas Gráfica Editor Herramientas Ventana Ayuda Asistente

Hoja de trabajo 1 ***

	C1	C2	C3	C4	C5	C6
	Planificación	Ejecución	Evaluación	Desempeño laboral		
22	2	1	2	3		
23	3	1	2	3		
24	1	2	1	4		
25	2	1	2	4		
26	2	2	2	4		
27	3	3	3	4		
28	2	1	2	4		
29	3	3	2	4		
30	3	1	2	3		
31	2	1	2	3		
32	2	1	2	3		
33	2	2	2	3		
34	2	1	2	4		
35	2	2	2	3		
36	2	1	1	3		
37	2	1	1	2		
38	2	1	2	3		
39	1	1	3	3		
40	2	1	2	2		
41	2	1	1	3		
42	2	1	2	3		

Grá... Pro... Grá... Grá...

ANEXO 13 – BASE DE DATOS – ASOCIACIONES – (Continuación)

Minitab - Minitab_Graficos.MPJ

Archivo Editar Datos Calc Estadísticas Gráfica Editor Herramientas Ventana Ayuda Asistente

Hoja de trabajo 1 ***

↓	C1	C2	C3	C4	C5	C6
	Planificación	Ejecución	Evaluación	Desempeño laboral		
43	1	1	2	3		
44	1	1	2	3		
45	2	1	2	2		
46	1	1	2	3		
47	1	1	1	3		
48	1	1	2	3		
49	2	1	2	3		
50	1	1	2	3		
51	2	1	2	3		
52	2	1	2	3		
53	2	1	2	3		
54	1	2	3	2		
55	2	1	2	4		
56	2	2	3	4		
57	3	2	2	3		
58	2	1	2	4		
59	2	1	2	3		
60	3	5	5	4		
61	2	2	2	4		
62	2	1	4	3		
63	2	1	4	3		

Grá... Pro... Grá... Grá...

ANEXO 14 – BASE DE DATOS – ASOCIACIONES – (Continuación)

Minitab - Minitab_Graficos.MPJ

Archivo Editar Datos Calc Estadísticas Gráfica Editor Herramientas Ventana Ayuda Asistente

Hoja de trabajo 1 ***

↓	C1	C2	C3	C4	C5	C6
	Planificación	Ejecución	Evaluación	Desempeño laboral		
64	2	2	3	4		
65	2	2	4	3		
66	2	1	2	3		
67	2	1	3	4		
68	2	1	3	3		
69	2	2	2	4		
70	2	1	3	3		
71	1	2	3	3		
72	1	2	3	4		
73	1	1	2	3		