

# UN ESTUDIO SOBRE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y DEL RENDIMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS EN UN GOBIERNO REGIONAL PERUANO

A STUDY ON TRAINING MANAGEMENT AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN A PERUVIAN REGIONAL GOVERNMENT

Delfor Ángel Chávez Solano<sup>1</sup>, Ronald Cesar Cárdenas Arango<sup>2</sup>, Marleny Huaira Quispe<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Correo electrónico: [delfor.chavez@unh.edu.pe](mailto:delfor.chavez@unh.edu.pe)

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9381-5983>

<sup>2</sup>Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Correo electrónico: [ronald.cardenas@unh.edu.pe](mailto:ronald.cardenas@unh.edu.pe)

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8546-3132>

<sup>3</sup>Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Correo electrónico: [marlenyhuaira@gmail.com](mailto:marlenyhuaira@gmail.com)

Recepción: 05 de abril del 2022

Aprobación: 30 de junio del 2022

## RESUMEN

El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión de la capacitación con la gestión del rendimiento de los funcionarios y servidores públicos de un gobierno regional peruano año 2019, teniéndose como base el modelo de SERVIR para medir las variables en estudio, cuyo propósito es mejorar la calidad de servicio ofrecida por las entidades del Estado. Las dimensiones con las que se trabajaron fueron: planificación, ejecución y evaluación, estrategia y desarrollo normativo, preparación de entidades, asistencia técnica y asesoramiento, recursos para la implementación. Se utilizó el estadístico chi cuadrado para determinar la contratación de hipótesis a un 95% de confianza, con un enfoque cualitativo y cuantitativo. Como resultado se tuvo que la gestión de la capacitación se relaciona negativamente y significativamente con la gestión del rendimiento de los funcionarios y servidores públicos.

Palabras clave: Gestión de la Capacitación, Gestión del Rendimiento, Servir, Planificación.

## ABSTRACT

The objective of this article was to determine the relationship between training management and the performance management of civil servants and public servants of a Peruvian regional government in 2019, based on the SERVIR model to measure the variables under study, whose purpose is to improve the quality of service offered by state entities. The dimensions with which they worked were: planning, execution and evaluation, strategy and regulatory development, preparation of entities, technical assistance and advice, resources for implementation. The chi-square statistic was used to determine the contracting of hypotheses at 95% confidence, with a qualitative and quantitative approach. As a result, it was found that training management is negatively and significantly related to performance management of civil servants and public servants.

Key words: Training Management, Performance Management, Serve, Planning.

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la problemática y deficiencia entre la *GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE UN GOBIERNO REGIONAL PERUANO*, elementos que forman parte de diversas actividades cotidianas de los trabajadores, entendiendo que el Gobierno Regional como persona jurídica tiene mucha importancia en el desarrollo de sus funciones, en bien de la comunidad huancavelicana. En lo relacionado a la investigación, además del planteamiento del problema, se determina las preguntas de investigación, así como los objetivos a buscar, y con la justificación correspondiente. Se elaboró el marco teórico y conceptual, así como los datos obtenidos de investigaciones anteriores respecto a la problemática en cuestión. Por otro lado, la evidencia empírica se basó en el trabajo de campo con el apoyo de instrumentos de recolección de datos, entre ellos el cuestionario y el empleo de otras técnicas de colecta de datos como la observación y el uso de fichas técnicas, la que me ha permitido recabar información respecto al tema (Hernández et al., 2010). En este sentido, para recopilar la información necesaria se empleó un cuestionario el cual fue aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica. Asimismo, indicamos que, los resultados no fueron alentadores como se hubiera querido debido a que existe deficiencias, las cuales se deben de mejorar con respecto a la calidad de servicio en todos sus niveles, teniendo consideración que ya están normadas las políticas de mejora continua en las instituciones públicas del Estado peruano.

## 2. DESARROLLO

En consideración a Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (2002), el Gobierno Regional de Huancavelica, es la entidad encargada de definir “la organización democrática, descentralizada y desconcentrada del Gobierno Regional conforme a la Constitución y a la Ley de Bases de la Descentralización” (Art. 1º) El Gobierno Regional de Huancavelica de acuerdo a la Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (2002) establece que:

Tiene por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo para garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas (Art. 4º). Así mismo de acuerdo a la Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (2002) cumple las competencias constitucionales, tales como:

- Aprobar su organización interna y su presupuesto.
- Formular y aprobar el plan de desarrollo regional concertado con las municipalidades y la sociedad civil.
- Administrar sus bienes y rentas.
- Regular y otorgar las autorizaciones, licencias y derechos sobre los servicios de su responsabilidad.

- Promover el desarrollo socioeconómico regional y ejecutar los planes y programas correspondientes.
- Dictar las normas inherentes a la gestión regional.
- Promover y regular actividades y/o servicios en materia de agricultura, pesquería, industria, agroindustria, comercio, turismo, energía, minería, vialidad, comunicaciones, educación, salud y medio ambiente, conforme a Ley.
- Fomentar la competitividad, las inversiones y el financiamiento para la ejecución de proyectos y obras de infraestructura de alcance e impacto regional.
- Presentar iniciativas legislativas en materias y asuntos de su competencia.
- Ejercer las demás atribuciones inherentes a su función, conforme a ley. (Art. 9º)

También la entidad en estudio, de acuerdo a la Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (2002) cumple las competencias exclusivas, tales como:

- Planificar el desarrollo integral de su región y ejecutar los programas socioeconómicos correspondientes, en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo.
- Formular y aprobar el Plan de Desarrollo Regional Concertado con las municipalidades y la sociedad civil de su región.
- Aprobar su organización interna y su presupuesto institucional conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto.
- Promover y ejecutar las inversiones públicas de ámbito regional en proyectos de infraestructura vial, energética, de comunicaciones y de servicios básicos de ámbito regional, con estrategias de sostenibilidad, competitividad, oportunidades de inversión privada, dinamizar mercados y rentabilizar actividades.
- Diseñar y ejecutar programas regionales de cuencas, corredores económicos y de ciudades intermedias.
- Promover la formación de empresas y unidades económicas regionales para concertar sistemas productivos y de servicios.
- Facilitar los procesos orientados a los mercados internacionales para la agricultura, la agroindustria, la artesanía, la actividad forestal y otros sectores productivos, de acuerdo a sus potencialidades.
- Desarrollar circuitos turísticos que puedan convertirse en ejes de desarrollo.
- Concretar acuerdos con otras regiones para el fomento del desarrollo económico, social y ambiental.
- Administrar y adjudicar los terrenos urbanos y eriazos de propiedad del Estado en su jurisdicción, con excepción de los terrenos de propiedad municipal.
- Organizar y aprobar los expedientes técnicos sobre acciones de demarcación territorial en su jurisdicción, conforme a la ley de la materia.
- Promover la modernización de la pequeña y mediana empresa regional, articuladas con las tareas de educación, empleo y a la actualización e innovación tecnológica.

- Dictar las normas sobre los asuntos y materias de su responsabilidad, y proponer las iniciativas legislativas correspondientes.
- Promover el uso sostenible de los recursos forestales y de biodiversidad.
- Otras que se le señale por ley expresa. (Art.10º)

Inclusive la entidad en estudio, de acuerdo a la Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (2002) cumple las competencias compartidas, tales como:

- Educación. Gestión de los servicios educativos de nivel inicial, primarios, secundarios y superior no universitaria, con criterios de interculturalidad orientados a potenciar la formación para el desarrollo.
- Salud pública.
- Promoción, gestión y regulación de actividades económicas y productivas en su ámbito y nivel, correspondientes a los sectores agricultura, pesquería, industria, comercio, turismo, energía, hidrocarburos, minas, transportes, comunicaciones y medio ambiente.
- Gestión sostenible de los recursos naturales y mejoramiento de la calidad ambiental.
- Preservación y administración de las reservas y áreas naturales protegidas regionales.
- Difusión de la cultura y potenciación de todas las instituciones artísticas y culturales regionales.
- Competitividad regional y la promoción de empleo productivo en todos los niveles, concertando los recursos públicos y privados.
- Participación ciudadana, alentando la concertación entre los intereses públicos y privados en todos los niveles.
- Otras que se le delegue o asigne conforme a Ley.

Como podemos apreciar de acuerdo al ordenamiento jurídico, el Gobierno Regional de Huancavelica tiene todas las funciones para la correcta administración y mejora de las áreas de; educación, salud, social, cultural y recreativa, en tanto podemos apreciar que tiene responsabilidades con la población y para ello se requiere una efectiva labor de gestión y capacitación para mejorar el rendimiento de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional de Huancavelica. En la actualidad nuestra intención es mejorar la gestión del Gobierno Regional de Huancavelica, considerando que la misma cuenta con múltiples requerimientos para la mejora de sus sectores o comunidades, ello evidenciándose que grupos de personas vienen con marchas y carteles a solicitar diferentes requerimientos, o de manera individual muchos usuarios se quejan del servicio de atención de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica. En este sentido, de lo que se puede apreciar, existe una dificultad en cuanto refiere al desconocimiento de sus funciones por parte de los trabajadores recientemente contratados y ello hace que se demore muchas de las funciones y actividades para el buen funcionamiento de la administración del Gobierno Regional de Huancavelica, de continuar con estos problemas, siempre estaremos propensos a observar marchas y disturbios constantes de los pobladores de diferentes comunidades y

también la insatisfacción de atención de los usuarios individualmente, conllevando a un caos en el Gobierno Regional de Huancavelica.

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

De lo expresado por Carrasco (2015 pp. 236-237), en cuanto a la población nos dice: “*es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación*”. Se tuvo como la población (Tabla 1) de estudio el personal del Gobierno Regional de Huancavelica, servidores y funcionarios públicos, tal como sigue:

- **Titular de la entidad**, cuyo rol es aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas y prever los recursos presupuestales para su financiamiento.
- **Comité de planificación de la capacitación**, cuyo rol es asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.
- **Órganos o unidades orgánicas**, cuyo rol es identificar las necesidades de capacitación del personal a su cargo y definir las Acciones de Capacitación que atenderán dichas necesidades.
- **Oficina de recursos humanos**, cuyo rol es conducir la capacitación al interior de las entidades, es decir, planificar, ejecutar y evaluar la capacitación. Para ello cuenta con el apoyo y respaldo del Comité de Planificación de la Capacitación y de los otros actores.
- **Servidores civiles**, cuyo rol es participar activamente en las actividades previstas por la Oficina de Recursos Humanos para desarrollar la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación.

**Tabla 1**

*Distribución de la población de estudio*

Nombrados	149
Funcionarios y directivos	20
CAS	100
Total	269

La muestra de la investigación fue de 58 trabajadores entre funcionarios y servidores públicos que tienen a cargo la atención a los usuarios de los servicios del Gobierno Regional de Huancavelica. Por otro lado, se aplicó el muestreo no probabilístico en consideración a Córdova (2015 p. 15) “*Un muestreo no probabilístico se caracteriza porque todas las unidades de observación de la población no tienen las mismas posibilidades de ser seleccionadas para conformar la*

*muestra*”, así mismo, se utilizó el muestreo por cuotas en consideración a Córdova (2015 p. 15), donde explica sobre el muestreo por cuotas “... *se utiliza cuando la población es heterogénea y está distribuida piramidal o arborescentemente. En este caso a cada escalón de la organización se le asigna cuotas en forma arbitraria*”.

**Tabla 2**

*Número de trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica*

TRABAJADORES	CANTIDAD	CUOTA
Nombrados	149	32
Funcionarios y Directivos	20	04
CAS	100	22
TOTAL	N=269	n=58

### 3. RESULTADOS

De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que existen tres factores problemáticos principales que se hallan en los procesos de la Gestión de Capacitación en el Gobierno Regional de Huancavelica, siendo estos, en los que refieren a la; Planificación, Ejecución y Evaluación. Así pues, de nuestra hipótesis general donde establece que; La Gestión de la Capacitación se relaciona positivamente y significativamente con la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019, pues aquí establecemos que, en función a la teoría y la lógica, los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019 bien capacitados, tendrán un rendimiento adecuado acorde a las exigencias de los usuarios, en este caso los administrados. En nuestra predicción concuerda con la tesis de Jaén (2010) quien acepta su hipótesis alterna y nosotros aceptamos nuestra hipótesis nula de acuerdo a nuestros resultados, en tal sentido podemos afirmar, que al no tener una adecuada Gestión de la Capacitación no tenemos un adecuado rendimiento de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019.

#### 3.1. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

H0 = La Gestión de la Capacitación se relaciona negativamente y significativamente con la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019. ( $X^2 > 0.05$ )

H1 = La Gestión de la Capacitación se relaciona positivamente y significativamente con la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019. ( $X^2 < 0.05$ )

**Tabla 3***Tabla cruzada Gestión de la Capacitación\*Gestión del Rendimiento*

			GESTIÓN DEL RENDIMIENTO		Total
			Nunca	Casi nunca	
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Nunca	Recuento	22	13	35
		Recuento esperado	23,5	11,5	35,0
	Casi nunca	Recuento	14	5	19
		Recuento esperado	12,8	6,2	19,0
	A veces	Recuento	3	1	4
		Recuento esperado	2,7	1,3	4,0
Total		Recuento	39	19	58
		Recuento esperado	39,0	19,0	58,0

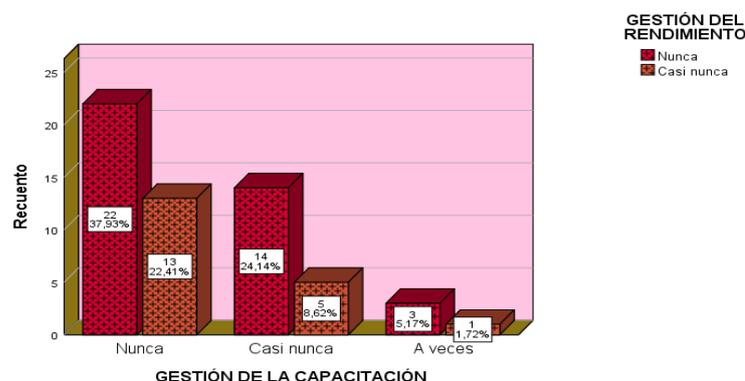
**Tabla 4***Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación (bilateral)	asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	,773 <sup>a</sup>	2	,680	
Razón de verosimilitud	,786	2	,675	
Asociación lineal por lineal	,677	1	,411	
N de casos válidos	58			

a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.31.

De la Tabla 4, vemos que el valor de significancia, (valor crítico observado) es que  $0.680 > 0.05$  por lo cual, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna a un nivel del 95% de confianza: La Gestión de la Capacitación se relaciona negativamente y significativamente con la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019.

Figura 1

*Tabla cruzada: Gestión de la Capacitación\*Gestión del Rendimiento*

#### 4. CONCLUSIONES

Por todo lo mencionado se concluye que la Gestión de la Capacitación se relaciona negativamente y significativamente con la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019, ya que el valor de significancia, (valor crítico observado) es que  $0.680 > 0.05$  por lo cual, aceptamos la hipótesis

nula y rechazamos la hipótesis alterna a un nivel del 95% de confianza aplicando el estadístico chi cuadrado. La Gestión de la Capacitación en su dimensión Planificación se relaciona negativamente y significativamente con la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019, ya que el valor de significancia, (valor crítico observado) es que  $0.744 > 0.05$  por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, a un nivel del 95% de confianza aplicando el estadístico chi cuadrado. La Gestión de la Capacitación en su dimensión Ejecución se relaciona negativamente y significativamente con la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019, ya que el valor de significancia, (valor crítico observado) es que  $0.638 > 0.05$  por lo cual aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, a un nivel del 95% de confianza aplicando el estadístico chi cuadrado la Gestión de la Capacitación en su dimensión Evaluación se relaciona negativamente y significativamente con la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica año 2019, ya que el valor de significancia, (valor crítico observado), es que  $0.446 > 0.05$ , por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, a un nivel del 95% de confianza aplicando el estadístico chi cuadrado.

## REFERENCIAS

- Carrasco Diaz, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima Perú: San Marcos.
- Córdova Baldeón, I. (2015). *Estadística Básica Aplicada*. Lima: San Marcos.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Perú: Editorial el Comercio.
- Jaén Diaz, M. (Mayo de 2010). *Predicción del Rendimiento Laboral a partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y percepción de Factores Psicosociales*. Madrid España: Universidad Complutense de Madrid.
- Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. (8 de Noviembre de 2002). Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú.
- Resolución de Presidencia 097-2015-SERVIR.PE. (18 de Marzo de 2015). Plan de Acción para la Implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en su Etapa Piloto. Lima, Perú.
- SERVIR. (2014). Fuente: Gestión de la Capacitación.
- SERVIR. (2014). *SERVIR*. Fuente: Gestión de la Capacitación: <https://www.servir.gob.pe/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la-capacitacion/>

SERVIR. (23 de Setiembre de 2016). Fonte: Gestión de Rendimiento:  
<https://www.servir.gob.pe/la-importancia-de-la-gestion-del-rendimiento/>

SERVIR. (2020). *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Fonte: Desarrollo de Capacidades:  
<https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/factores-a-identificar/>