

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Tesis

**Capacitación electoral y su relación con el
desempeño laboral del personal de las oficinas
desconcentradas del Jurado Nacional de
Elecciones, año 2022**

David Garcia Villalobos

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Pública

Lima, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA
Director Académico de la Escuela de Posgrado
DE : Mg. LOURDES VICTORIA GUTIERREZ AGUADO
Asesor del Trabajo de Investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación
FECHA : 09 de agosto de 2023

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado ""CAPACITACIÓN ELECTORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LAS OFICINAS DESCONCENTRADAS DEL JNE, 2022", realizado por David García Villalobos", perteneciente al Bach. David García Villalobos, de la MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado catorce (14%) de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: **XX**) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Mg. Lourdes Victoria Gutierrez Aguado
DNI. Nº **07163751**

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, GARCIA VILLALOBOS DAVID, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 43989608, egresado de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La Tesis titulada "CAPACITACIÓN ELECTORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LAS OFICINAS DESCONCENTRADAS DEL JURADO NACIONAL DE ELECCIONES, AÑO 2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis es original e inédita, y no ha sido realizada, desarrollada o publicada, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicada ni presentada de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 24 de Agosto de 2023.



GARCIA VILLALOBOS DAVID
DNI. N° 47202028



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 461 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

Tesis final. Rev_LVGA

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

10

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

www.gestiopolis.com

Fuente de Internet

<1 %

13

www.perulinks.com

Fuente de Internet

<1 %

14

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

19

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20

upc.aws.openrepository.com

Fuente de Internet

<1 %

21	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
29	journals.cfu.ac.ir Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Ricardo Palma	

<1 %

33

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

34

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

35

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

36

qdoc.tips

Fuente de Internet

<1 %

37

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

38

repositorio.escuelamilitar.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

39

repositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

40

repositorio.upt.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

41

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1 %

42

www.informea.org

Fuente de Internet

<1 %

43

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

44	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	bmcgenomics.biomedcentral.com Fuente de Internet	<1 %
46	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
51	www.icevi.org Fuente de Internet	<1 %
52	www.jove.com Fuente de Internet	<1 %
53	www.rree.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
54	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Apagado

Resultado final

Tesis final. Rev_LVGA

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

2

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo](#)

Trabajo del estudiante

2%

3

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

[Submitted to Universidad Continental](#)

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.utea.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

[Submitted to Universidad Nacional de Tumbes](#)

Trabajo del estudiante

<1%

9

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

Resultados de Primera entrega:

Avance 8. Tesis Final David García

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	4%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%

Asesor

Mg. Lourdes Victoria Gutiérrez Aguado

Dedicatoria

A Dios por siempre haberme acompañado en su fe conmigo.

A mis padres Juan y Faustina por sus sacrificios realizados. Sin el apoyo de ellos no había podido alcanzar estos logros. A mi familia, especialmente a mi tía Amelia quien me apoyo siempre a lo largo de toda mi carrera, para seguir adelante.

A mis hermanos y mis sobrinos.

A la memoria de Arturo, su recuerdo siempre está presente.

Agradecimiento

A mi centro de estudio, Universidad Continental, a mis compañeros y compañeras por compartir espacio de estudio en todo el programa de la maestría y a cada uno de mis docentes por sus experiencias y conocimientos impartidos; lo que me ha permitido formar y crecer profesionalmente con valores de honestidad, respeto y perseverancia.

A mi asesora, Mg. Lourdes Victoria Gutiérrez Aguado, quien aportó su conocimiento y experiencia junto con su constante inspiración, compromiso, apoyo y sobre todo paciencia, que fueron esenciales en el desarrollo del trabajo.

Al Jurado Nacional de Elecciones, especialmente al Director Central de Gestión Institucional, al Director de la Dirección Nacional de Oficinas Desconcentradas y a su personal, por su importante apoyo y contribución en brindarme las facilidades correspondiente para el desarrollo del estudio.

Índice

Asesor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I Planteamiento del Estudio	16
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	16
1.1.1. Planteamiento del problema.	16
1.1.2. Formulación del problema.	20
A. Problema General.	20
B. Problemas Específicos.....	20
1.2. Determinación de objetivos	20
1.2.1. Objetivo general.....	20
1.2.2. Objetivos específicos.....	21
1.3. Justificación e importancia del estudio	21
1.3.1. Justificación teórica	21
1.3.2. Justificación práctica.....	22
1.3.3. Justificación social	22
1.4. Limitaciones de la presente investigación	22
Capítulo II Marco Teórico	24
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. A nivel internacional.....	24
2.1.2. A nivel nacional.....	26
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1. Capacitación	29
A. Teoría	29
B. Concepto	30
C. Objetivos de la capacitación.....	30
D. Proceso de capacitación	31

2.2.2.	Capacitación electoral.....	34
2.2.3.	Desempeño Laboral	35
	A. Teoría	35
	B. Concepto	37
	C. Objetivos	37
	D. Dimensiones del desempeño laboral	38
2.2.4.	JNE y estructura interna	39
	A. Dirección Nacional de Oficinas Desconcentradas (DNOD)	39
	B. Oficinas Desconcentradas del JNE. Creación y funciones	41
Capítulo III Hipótesis y Variables.....		46
3.1.	Hipótesis.....	46
	3.1.1. Hipótesis general	46
	3.1.2. Hipótesis específicas	46
3.2.	Operacionalización de las variables	46
	3.2.1. Variable independiente (V1): Capacitación Electoral.....	46
	3.2.2. Variable dependiente (V2): Desempeño Laboral	47
	3.2.3. 3.2.3 Matriz de operacionalización de variables	48
Capítulo IV Metodología del Estudio.....		51
4.1.	Método y tipo de la investigación.....	51
	4.1.1. Método de investigación	51
	4.1.2. Tipo de investigación	51
4.2.	Diseño de investigación.....	51
4.3.	Población y muestra	52
	4.3.1. Población.....	52
	4.3.2. Muestra.....	53
4.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
4.5.	Técnicas de análisis de datos	56
4.6.	Confiabilidad del instrumento	57
Capítulo V Resultados y Discusión		58
5.1.	Resultados del tratamiento y análisis de la información	58
5.2.	Prueba de hipótesis.....	64

5.3. Discusión.....	70
Conclusiones.....	74
Recomendaciones.....	75
Referencias Bibliográficas.....	76
Anexos.....	82
Anexo A: Matriz de consistencia.....	82
Anexo B: Matriz de operacionalización de variables.....	83
Anexo C: Respecto a los objetivos específicos.....	85
Anexo D: Fichas de validación de los instrumentos.....	86
Anexo E: Instrumentos de recojo de información.....	89
Anexo F: Confiabilidad del instrumento.....	91
Anexo G: Prueba de Hipótesis.....	93
Anexo H: Base de datos.....	94

Índice de Tablas

Tabla 1	Creación de Oficinas Desconcentradas	43
Tabla 2	Competencias de las Oficinas Desconcentradas	45
Tabla 3	Matriz de Operacionalización de variables	48
Tabla 4	Personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE	52
Tabla 5	Personal de la Dirección Nacional de Oficinas Desconcentradas (DNOD) del JNE	53
Tabla 6	Número de colaboradores por nivel de capacitación electoral.....	58
Tabla 7	Niveles de la dimensión de necesidades de capacitación del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022	59
Tabla 8	Niveles de la dimensión programa de capacitación electoral para atender las necesidades del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022	60
Tabla 9	Niveles de la dimensión implementación y realización del programa de capacitación electoral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.....	61
Tabla 10	Niveles de la dimensión evaluación de resultados del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.....	62
Tabla 11	Nivel de la Variable Desempeño Laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.....	63
Tabla 12	Tabla cruzada Capacitación Electoral y Desempeño Laboral.....	64
Tabla 13	Prueba de Chi-cuadrado: Hipótesis general	65
Tabla 14	Tabla cruzada del nivel de detecciones de necesidad de capacitación electoral y desempeño laboral.....	65
Tabla 15	Prueba de Chi-cuadrado: Hipótesis Específica 1	66
Tabla 16	Tabla cruzada del nivel de programa de capacitación electoral para atender las necesidades y desempeño laboral.	67
Tabla 17	Prueba de Chi-cuadrado: Hipótesis específica 2	67
Tabla 18	Tabla cruzada del nivel de implementación y realización del programa de capacitación electoral y desempeño laboral.....	68
Tabla 19	Prueba de Chi-cuadrado: Hipótesis Específica 3.....	69
Tabla 20	Tabla cruzada del nivel de evaluación de los resultados y desempeño laboral.....	69

Tabla 21 Prueba de Chi cuadrado: Hipótesis específica 4	70
--	----

Índice de Figuras

Figura 1. Ubicación de las OD.....	44
Figura 2. Percepción de los colaboradores según nivel de capacitación electoral.	58
Figura 3. Percepción de colaboradores sobre los niveles de necesidad de capacitación.	59
Figura 4. Percepción de colaboradores sobre los niveles del programa de capacitación electoral.....	60
Figura 5. Percepción de colaboradores sobre los niveles de implementación y realización del programa de capacitación electoral.....	61
Figura 6. Percepción de colaboradores sobre los niveles de evaluación de resultados de la capacitación electoral.....	62
Figura 7. Percepción de colaboradores según nivel de desempeño laboral.	63

Resumen

El presente estudio pretende comprobar la relación entre la capacitación electoral y el desempeño laboral de los trabajadores de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.

Un diseño descriptivo correlacional transversal y un método cuantitativo son utilizados en este estudio no experimental. 59 trabajadores de las Oficinas Desconcentradas del JNE conformaron la muestra. Una encuesta fue utilizada como método para la recopilación de información, también, se elaboró un cuestionario correspondiente a cada variable; la validez del instrumento fue confirmada por tres experimentados profesionales en gestión pública y, la confiabilidad se realizó a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Se estableció en el estudio que existe un vínculo entre capacitación electoral y desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022. La Prueba exacta de Fisher (p -valor = $0,017 < 0,050$) demostró la asociación entre dichas variables. De manera relevante, el valor de “ p ” obtenido (0.017) es inferior al nivel de significancia de 0.05, que es el valor máximo para aceptar la hipótesis de investigación.

Palabras Clave: Capacitación, desempeño laboral, oficinas desconcentradas, procesos electorales.

Abstract

The present study called "Electoral training and its relationship with the job performance of the staff of the Decentralized Offices of the National Elections Board, year 2022", aims to verify the relationship between electoral training and the job performance of the workers of the decentralized offices of the JNE, year 2022.

A cross-sectional correlational descriptive design and a quantitative method are used in this non-experimental study. The conformation of the sample consisted of 59 collaborators from the Decentralized Offices of the JNE. A survey was used as a method for collecting information, also, a questionnaire was developed for each variable; the validity of the instrument was confirmed by three experienced professionals in public management and reliability was performed through the Cronbach's Alpha statistic.

It was established in the study that there is a connection between electoral training and job performance of the staff of the decentralized offices of the JNE, year 2022. Fisher's exact test ($p\text{-value} = 0.017 < 0.050$) demonstrated the association between these variables. Relevantly, the p value obtained (0.017) is lower than the significance level of 0.05, which is the maximum value to accept the research hypothesis.

Keywords: Training, work performance, decentralized offices, electoral processes.

Introducción

La tesis que se presenta a continuación se titula capacitación electoral y su relación con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del Jurado Nacional de Elecciones, Año 2022.

De acuerdo con Arroyo (2022), debido a la institucionalización de los procesos electorales realizados en la última década en América Latina, se ha evidenciado la relevancia de la formación y capacitación de funcionarios electorales en espacios académicos con el interés de compartir experiencias y discutir temas relacionados con la importancia y el rol histórico que desempeñan las instituciones electorales a fin de observar la optimización de la actuación de los órganos electorales y consecuentemente del sistema democrático. Cada elección conlleva la movilización de un número importante de recursos humanos fijo y temporal, sin cuya participación no sería posible llevar una elección transparente y justa. Al respecto, se debe precisar que la finalidad de la capacitación es contribuir a optimizar la actuación de los actores electorales.

Desde fines del periodo de transición de la década de 1970, el crecimiento de la democracia peruana ha sido difícil para las instituciones, particularmente las electorales. El sistema electoral pretende asegurar que los votos reflejen veraz, libre y fielmente las opiniones expresadas por los electores en la votación directa. Dicho sistema en el Perú está integrado por el Jurado Nacional de Elecciones - JNE, la Oficina Nacional de Procesos Electorales - ONPE y el Registro de Identificación y Estado Civil - RENIEC, de conformidad con el artículo 177 de la Carta Magna del 1993.

Dentro de la organización estructural del JNE, se establece la Dirección Nacional de Oficinas Desconcentradas - DNOD, que es un área dependiente de la Dirección Central de Gestión Institucional - DCGI, cuya función es administrar, controlar y coordinar las actividades administrativas de las Oficinas Desconcentradas - OD del JNE, que se encuentran en las regiones del país, las cuales coadyuvan a la actividades del JNE, con la finalidad de asegurar el régimen democrático y

fortalecer el equilibrio del poder político en el país; ofreciendo una variedad de servicios de carácter electoral a ciudadanos y grupo políticos, sin tener que viajar a la capital para presentar una solicitud a la misma oficina desconcentrada.

Al realizar una evaluación de las principales dificultades de las oficinas desconcentradas, encontramos insuficiente personal capacitado en material electoral y de gestión administrativa a nivel desconcentrado. Estas oficinas no cuentan con un plan de capacitación anual permanente, sin embargo, a través de la Dirección Nacional de Oficinas Desconcentradas, se realizan algunas capacitaciones en coordinación con algunas dependencias de la institución, como por ejemplo la Oficina de Atención al Ciudadano, la Dirección de Organizaciones Políticas o alguna Dirección de la institución cuando se presenta cambios normativos, en procedimientos, en sistemas informáticos, etc. Son capacitaciones que se realizan de forma espontánea y para unos determinados temas.

La tesis cuenta con cinco capítulos que conforman su estructura. El problema se describe y formula en el Capítulo I, junto con los objetivos, justificación y alcance del estudio realizado.

En el apartado II, se examina el estado de la cuestión presentándose una síntesis de las investigaciones realizadas antes de este estudio y que permite conocer la situación actual del problema que se aborda. Se revisan los estudios sobre capacitación electoral y desempeño laboral. En segundo lugar, se desarrolla el marco teórico, revisamos los conceptos de capacitación electoral y desempeño laboral, analizando las teorías, objetivos y procesos particulares culminando en las dimensiones de cada una de ellas. De igual manera, se desarrolla la estructura interna del JNE, las oficinas desconcentradas, creación y competencias respectivas.

El apartado III, presenta el desarrollo de las hipótesis y la operacionalización de las variables.

La población, la muestra y las herramientas utilizadas para el estudio se tratan en el apartado IV, junto con el tipo y diseño de la investigación.

En el apartado V, los resultados son mostrados y discutidos. La conclusión y las recomendaciones completan el ensayo.

Por último, las referencias en la bibliografía que respaldan la investigación y ayudaron a desarrollar este estudio se presentan en este apartado junto con sus anexos.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema.

Grover (2022) sostiene que el órgano electoral es un soporte fundamental en el progreso, fortalecimiento y permanencia de las democracias en los países cuya elección de representantes de gobiernos se basa en un proceso electoral.

Arroyo (2022) indica que la relevancia de esta institución se evidencia en las disertaciones de carácter internacional realizado en diferentes escenarios en los últimos años, a fin de discutir diversos temas relacionados con la importancia y el rol histórico que desempeñan las instituciones electorales. La participación de los funcionarios electorales de los diversos países refleja el interés de compartir experiencias y de manejar información vinculada a la optimización de la actuación de los órganos electorales y consecuentemente del sistema democrático.

En ese contexto, y debido a la institucionalización de los procesos electorales, se ha evidenciado la relevancia de la formación de diversos operadores involucrados en el mismo. Cada elección conlleva la movilización de un número importante de recursos humanos fijo y temporal, sin cuya participación no sería posible llevar una elección transparente y justa. Al respecto, se debe precisar que la finalidad de la capacitación es contribuir a optimizar la actuación de los actores electorales. López (2019) afirma que en Latinoamérica durante los últimos años se han realizado a cabo con regularidad, talleres de capacitación, seminarios, simposio y reuniones de carácter local, regional e internacional, que consecuentemente han permitido la especialización en la materia de quienes intervienen en dicho proceso.

Dana (2020) establece que, en América Latina, un indicador importante de la educación es el crecimiento de programas especializados dirigidos a funcionarios especializados de los órganos electorales en materia más avanzadas y técnico-profesionales. En este contexto se ha evidenciado una transición de la agenda de dichas reuniones y demás encuentros de trabajo a temas puntuales como la informática electoral.

Desde fines del periodo de transición de la década de 1970, el crecimiento de la democracia peruana ha sido difícil para las instituciones, particularmente las electorales. El sistema electoral pretende asegurar que los votos reflejen veraz, libre y fielmente las opiniones expresadas por los electores en la votación directa. Dicho sistema en el Perú por el JNE, la ONPE y el RENIEC, conforme a lo señalado en el artículo 177 de la Carta Magna del 1993.

Dentro de la organización estructural del JNE, se establece la Dirección Nacional de Oficinas Desconcentradas (DNOD), que es un área dependiente de la Dirección Central de Gestión Institucional (DCGI), cuya función es administrar, controlar y coordinar las actividades administrativas de las Oficinas Desconcentradas (OD) del JNE, que se encuentran en las regiones del país, las cuales coadyuvan a la actividades del JNE, con la finalidad de asegurar el régimen democrático y fortalecer el equilibrio del poder político en el país; ofreciendo una variedad de servicios de carácter electoral a ciudadanos y grupo políticos, sin tener que viajar a la capital para presentar una solicitud a la misma oficina desconcentrada.

Esta Oficinas Desconcentradas (denominadas Unidades Regionales de Enlace hasta el año 2015), son unidades orgánicas que forman contactos a nivel nacional, coordinar y gestionan las actividades delegadas por las diversas unidades y dependencias del JNE. Así, presta una diversidad de servicios a la ciudadanía en aspectos

vinculados con las áreas de Servicios al Ciudadano, Registro de Organizaciones Políticas, Fiscalización, Educación, Función Electoral, Recursos y Servicios y Procuraduría. En cualquier caso, la finalidad de su trabajo es proporcionar a los ciudadanos, un servicio eficiente y de calidad.

Al realizar una evaluación de las principales dificultades de las oficinas desconcentradas encontramos:

- Falta de sistemas integrados entre la sede del JNE y las oficinas desconcentradas.
- Débil difusión de la gestión institucional desconcentrada.
- A nivel nacional, ha habido un desarrollo inadecuado en los estudios electorales y la gestión de la comunicación.
- Insuficientes empleados para el desarrollo de actividades ante una contingencia (reemplazo de personal por adquirir covid-19 u otra eventualidad)
- Insuficiente personal capacitado en materia electoral y de gestión administrativa a nivel desconcentrado.

De entre los temas mencionados, la presente investigación profundiza su atención sobre el insuficiente personal capacitado en material electoral y de gestión administrativa a nivel desconcentrado. Las Oficinas Desconcentradas no cuentan con un plan de capacitación anual permanente, sin embargo, a través de la Dirección Nacional de Oficinas Desconcentradas, se realizan algunas capacitaciones en coordinación con algunas dependencias de la institución, como por ejemplo la Oficina de Atención al Ciudadano, la Dirección de Organizaciones Políticas o alguna Dirección de la institución cuando se presenta cambios normativos, en procedimientos, en sistemas informáticos, etc. Son capacitaciones que se realizan de forma espontánea y para unos determinados temas.

En ese sentido, el propósito de esta investigación es de realizar un aporte teórico y práctico sobre los elementos claves del estudio: capacitación electoral y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores de las OD en el JNE peruano. En términos generales, las funciones del JNE tienen en cuenta cómo la capacitación puede incrementar la productividad de los empleados en sus Oficinas Descentralizadas.

Duarte (2021), afirma que la formación de los trabajadores de las oficinas desconcentradas del JNE puede asumirse en dos niveles, por una parte, encaminada a conocer y manejar los diferentes manuales de procedimientos y funciones vinculados a sus actividades. Es importante capacitarse en los aspectos tecnológicos que caracterizan el sistema electoral por cuanto es vital conocer las bondades tecnológicas del sistema como la seguridad, confiabilidad, e inviolabilidad. La segunda parte, tiene que ver con la capacitación sobre el marco normativo que reglamenta la materia electoral, incluyendo el alcance de sus funciones y responsabilidades.

La actuación del personal que labora en las oficinas desconcentradas representa un papel importante en la transparencia, credibilidad y confiabilidad de las elecciones y los componentes que lo forman. Sin embargo, se ha observado falencias en cuanto al conocimiento del sistema electoral, normas y procedimientos que lo distinguen generando distorsiones para un buen desempeño en el marco de sus funciones.

Por todos los argumentos mencionados anteriormente, presentamos la presente investigación denominada “Capacitación electoral y su relación con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del Jurado Nacional de Elecciones, año 2022”.

1.1.2. Formulación del problema.

A. Problema General.

- ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación electoral y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022?

B. Problemas Específicos.

- ¿Cuál es la relación que existe entre la detección de necesidades de capacitación y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el programa de capacitación para atender las necesidades y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la implementación y realización del programa de capacitación y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE año 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de los resultados y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la capacitación electoral y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.

1.2.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe entre la detección de necesidades de capacitación y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.
- Determinar la relación que existe entre el programa de capacitación para atender las necesidades y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.
- Determinar la relación que existe entre la implementación y realización del programa de capacitación y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.
- Determinar la relación que existe entre la evaluación de los resultados y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.

1.3. Justificación e importancia del estudio

1.3.1. Justificación teórica

La finalidad de esta indagación fue identificar los puntos ciegos o críticos que tienen los servidores públicos electorales sobre el procedimiento de los servicios que presta el JNE, en la capacidad resolutive y en la ejecución general de la tarea para mejorar las competencias de los empleados que trabajan en las oficinas desconcentradas, asimismo, mejorar su desempeño laboral durante las diferentes etapas del proceso electoral y actividades normales.

El presente estudio generara teoría que puede ser material de consulta para la institución y futuros investigadores.

1.3.2. Justificación práctica

El estudio beneficiará al órgano electoral, ya que se aumentará la eficiencia del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, lo que garantiza fluidez, confiabilidad, celeridad, transparencia y confiabilidad.

Asimismo, el trabajo de las oficinas desconcentradas en las regiones ha contribuido al fortalecimiento de la gobernabilidad en el país. Este objetivo se relaciona con las políticas públicas en general, y el Eje 5: importancia de la descentralización para el desarrollo, en particular el principio rector 5.1 “Integración de varios actores en la articulación territorial de las políticas de Estado”. El JNE tiene como objeto promover la descentralización institucional a través de las oficinas desconcentradas en las regiones del país, para acercar los servicios a los ciudadanos y agrupaciones políticas.

Con los resultados del estudio se dará lugar a la formulación un plan de acción de capacitación en las oficinas desconcentradas.

1.3.3. Justificación social

Las Oficinas Desconcentradas son la presencia e imagen del JNE en provincias. Aportan a la gobernabilidad del país. El presente estudio cobra importancia ya que permitirá recibir información sobre el desenvolvimiento en el trabajo de los colaboradores del JNE y los servicios que se brindan.

A escala nacional, permiten fortalecer la gestión e imagen institucional del JNE al acercar a los ciudadanos de provincias, los diversos trámites y servicios que brinda la institución. De esta manera, se evita que tengan que movilizarse hasta la ciudad de Lima para realizar la tramitación respectiva.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

Durante el periodo de obtención de información, el personal de las OD se encontraba en la implementación de las actividades electorales relacionadas

a las Elecciones Municipales Complementarias 2023, lo que implicó que todo el personal de las Oficinas Desconcentradas se encuentra abocados a esta labor, dificultando la labor del investigador para recabar los cuestionarios.

Otra de las limitaciones es la escasa literatura sobre la capacitación electoral, lo que dificultó la búsqueda de datos pertinentes para el estudio y análisis correspondiente.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

En primer lugar, se tiene el trabajo de Rojas (2018), que tuvo como fin conocer la conexión que hay entre el adiestramiento y el desempeño laboral. La investigación involucró a 36 participantes, fue cuantitativo y descriptivo y midió la necesidad de capacitación y su efecto en la productividad de la industria. Como resultado, existe un vínculo claro entre dichas variables. La organización debe fomentar el proceso de aprendizaje como un medio para desarrollar habilidades, así como las estrategias recomendadas para sus participantes.

Por otro lado, Navarrete (2018) sugiere explorar alternativas viables para cubrir las necesidades formativas. Se seleccionó una muestra de 100 colaboradores y se realizó el análisis de datos en Megamaxi utilizando una metodología cualitativa y cuantitativa. La conexión entre las dos variables capacitación y desempeño laboral, fue establecida a partir de los resultados y datos de un cuestionario. Según los hallazgos, los empleados tienen un rendimiento inferior en sus trabajos porque carecen de las habilidades y la capacitación necesaria, y necesitan un programa de capacitación completo para aumentar su productividad.

Peralta (2021) en su estudio trabajó como finalidad de su investigación la captación del personal de la delegación Esmeraldas. El estudio fue de carácter cuantitativa y tuvo un alcance descriptivo correlacional. Con el propósito de recolectar datos, a una muestra de 20 miembros de la delegación provincial de Esmeraldas se les entregó un cuestionario para que lo puedan completar. Los hallazgos revelaron que el 65% del personal tienen capacidades y

conocimientos profesionales para realizar efectivamente sus tareas, el 75% poseen un buen desempeño en el uso y manejo de las TIC y el 65% de los trabajadores se sienten comprometidos con los valores institucionales. Se concluyó que existen debilidades en la capacitación de los trabajadores de la delegación electoral las Esmeraldas relacionadas con las capacidades laborales y el manejo del conflicto.

Gutiérrez (2017) realizó en Costa Rica un estudio sobre la capacitación electoral a los actores políticos. Para su realización se propuso brindar asesoramiento y apoyo a los entes políticos que realizan las tareas electorales. La investigación fue un estudio retrospectivo para reconstruir el proceso de capacitación electoral a fin de determinar sus debilidades y construir un camino adecuado para las próximas elecciones municipales. 308 funcionarios electorales, que hacen vida política a nivel nacional, conformaron la población y muestra. Los resultados arrojaron que la oferta de capacitación fue oportuna y equitativa. Respecto a los puntos débiles se encontraron: el despliegue de la logística y el desconocimiento de ciertos puntos sobre la justicia electoral. Con la creación de una oferta de capacitación para las próximas elecciones municipales, la investigación llegó a su fin.

Finalmente, a nivel internacional, podemos mencionar el trabajo de Roncancio y Pregonero (2013). La investigación tiene un diseño correlacional. Se crearon dos encuestas tipo Likert y se seleccionó una muestra aleatoria del público. Después de la aplicación de la encuesta, se descubrió que estas personas estaban receptivas a lo que habían aprendido y que los recursos proporcionados en la capacitación los ayudarán a completar sus tareas de manera efectiva. Los fenómenos de reacción y desempeño laboral también mostraron una correlación positiva, con una correlación significativa al nivel de 0,01.

2.1.2. A nivel nacional

Huamachuco (2020), realizó un estudio para conocer cómo se relacionaba el desenvolvimiento docente de los maestros de una escuela pública con las capacitaciones recibidas. Con la metodología utilizada se obtuvieron los hallazgos del estudio descriptivo de correlación, que demuestran un valor de correlación de Pearson de 0,834 para la asociación de dichos fenómenos. La capacitación es continua, pero a la fecha del estudio, las actividades estaban restringidas. El nivel de la variable capacitación representa el 72% que significó una categoría regular, en tanto que el nivel del fenómeno desempeño laboral representó el 40%.

La investigación cuantitativa de Rengifo (2017), empleó el diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, donde 92 trabajadores conformaron la muestra, se estableció que hay correlación positiva y significativa entre el adiestramiento y el desenvolvimiento laboral en los colaboradores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), de acuerdo al método estadístico de Spearman (sig. bilateral o $p_valor = 0,000 < 0,05$; $Rh0 = 0,707$).

García (2019), en una línea similar, analiza la investigación a la luz de tres elementos significativos: capacitación, desenvolvimiento laboral sumado a calidad del servicio. La metodología del estudio es de carácter descriptiva correlacional cuantitativa. El 47.37% respondió que no realizan capacitaciones; además del desempeño laboral, el 45.34% indicaron que fueron efectivos. En cuanto a la calidad de servicios, el 53.82% de los pacientes dijeron que los servicios que recibieron fueron seguros. Cuando los datos se correlacionan con el método estadístico de Spearman, se encontró que el desempeño laboral y la calidad del trabajo tenían un factor de correlación 0.406 y la capacitación y la calidad tenían un coeficiente de correlación de -

0,33 respectivamente, por ello concluyó que los fenómenos no están relacionados.

Hilario (2018) en su trabajo de investigación empleó un diseño correlacional, no experimental, empleó la muestra conformada por veinte empleados de diversas unidades del Instituto Superior Tecnológico Público. Los hallazgos encontrados a partir del método estadístico de Spearman indican un resultado de 0.664, por ello, afirma que hay correlación positiva muy fuerte de los fenómenos capacitación en la empresa y desempeño laboral.

Por su parte, el estudio de Buendía (2019) tuvo como fin diseñar un Plan Piloto de Capacitación Anual (PPCA) dirigido a optimar el desenvolvimiento en sus labores de los empleados. La investigación fue analítica, cuasi experimental y de carácter aplicado, se evaluó el desempeño laboral antes y después de culminar la capacitación anual, la muestra probabilística estratificada alcanzó a 78. Entre los hallazgos encontraron un efecto global positivo del plan piloto de capacitación en un 70.26% del desempeño laboral del personal hospitalario. Se confirmó que el plan piloto de capacitación tuvo un efecto positivo en el desempeño laboral (70.26%), resultando en una eficiencia de 8.5 puntos lo que benefició al hospital.

En un estudio realizado por Rupay (2019), de diseño no experimental y descriptivo-correlativo, se encontró que hay una fuerte correlación positiva del adiestramiento del personal con el desenvolvimiento de los trabajadores de una entidad. Esta indagación se realizó con la muestra de 25 trabajadores del área de cajas de un supermercado. Los resultados obtenidos a partir del método estadístico de Spearman mostraron que la correlación ascendió a 0,899 con un nivel de significancia de $p=0,000$, siendo este valor inferior a 0,05.

Mamani y Rodríguez (2018) realizaron una indagación con la finalidad de examinar la relación existente entre capacitación electoral con satisfacción laboral de los actores en los comicios electorales del distrito de Phara. Usó el método cuantitativo, un diseño experimental transversal correlacional. Para dicho fin se elaboró un cuestionario para recolectar datos; el cual fue aplicado a 61 actores electorales. Se determinó a través del valor Chi cuadrado $p = (0,000)$ la correlación existente entre el adiestramiento electoral con la respuesta de los actores electorales en la revocatoria de Phara 2017 y el 59% de los participantes opinan estar de acuerdo con la capacitación recibida. Los investigadores concluyeron que la capacitación de los trabajadores electorales en la realización de los comicios fue efectiva.

En su trabajo Rodríguez (2017) empleó una muestra estuvo formada por 35 colaboradores de una entidad, utilizando un diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal. Los hallazgos del estudio indicaron que los fenómenos capacitación y desempeño laboral presentan una correlación moderada, según los datos del método estadístico de Spearman (0.588 Sig. Bilateral = 0.000). Esto se basa en que el 68,6% de los empleados considera el desempeño laboral es bueno y el 51,4% estima que la capacitación también es muy buena.

Finalmente, un quinto precedente es el estudio de Nuñuvero (2019). Este estudio buscó establecer un vínculo entre el nivel de capacitación de los empleados de un gobierno regional y su desempeño laboral en el trabajo. Se utilizaron un total de 17 cuestionarios de funcionarios de gobiernos regionales, y el diseño del estudio fue transeccional o transversal. El método de muestreo fue no probabilístico. Los hallazgos demuestran una asociación significativa entre dichas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Capacitación

A. Teoría

Con respecto a la capacitación, Chiavenato, (2017) propuso tres teorías: i) La teoría neoclásica, según la cual el propósito de la capacitación es lograr la eficiencia, ii) La teoría conductista, afirma que el objetivo es proporcionar a los gerentes, supervisores y directores con los métodos y procedimientos que necesitan para liderar y motivar a los empleados de manera responsable y iii) La teoría estructuralista que prima la estandarización de las líneas jerárquicas, procesos y rutinas organizacionales, y se centra en la capacitación a partir de la identificación y elección de los problemas organizacionales que dificultan el logro de un objetivo. Además, afirma que la capacitación es un proceso que se lleva de manera continua, estructurada y a corto plazo (p.10-11).

Con relación a la teoría del estructuralismo, señala que surgió alrededor de la década del 50 y se centró en el estudio de las organizaciones, su sistema interno y sus articulaciones con otras entidades. Esta teoría, estudia a las organizaciones como entidades sociales que se construyen y reconstruyen intencionalmente para alcanzar los objetivos institucionales que se propongan durante un periodo de tiempo.

También señala, que el estructuralismo se ocupa, principalmente, de las organizaciones complejas y el análisis formal de las mismas. La finalidad de esta teoría son las organizaciones complejas, vale decir, de aquellas entidades cuyas estructuras y procesos son muy heterogéneo independientemente de su tamaño, entre las que pueden considerarse a las entidades del Estado.

B. Concepto

Según el Diccionario de la RAE (2014), la capacitación es la formación que hace a alguien apto y competente para realizar alguna acción, adquirir conocimientos y habilidades. Se entiende capacitación como sinónimo de formación, en tanto que para, Dessler y Varela (2011) entienden que “la capacitación hace referencia a los métodos empleados para proporcionar a los empleados ya sean nuevos o existentes, las competencias adecuadas para sus puestos trabajo” (p. 185). Se precisa que las habilidades son necesarias para los trabajadores de una organización. Por su parte, García (2011) afirma que “la formación es una actividad que debe ser sistemática, planificada, progresiva y persistente, con el propósito de promover las competencias y habilidades necesarias para que los trabajadores en las organizaciones puedan desempeñar sus labores y tareas con eficacia y eficiencia” (p. 3). Lo resaltante de esta definición es el carácter permanente que debe tener un proceso de capacitación dirigida a los trabajadores. Finalmente, Werther y David (2008), definen a “la capacitación como el proceso de mejorar las competencias técnicas, funcionales y gerenciales de los empleados para apoyar a los empleados de una institución en su trabajo diario” (p. 252).

Para fines del presente estudio, entendemos por capacitación como un proceso planificado, sistemático y permanente por medio del cual los empleados de una institución obtienen nuevos conocimientos, competencias y actitudes que les permitirán llevar a cabo sus labores en sus puestos de trabajo de manera más adecuada.

C. Objetivos de la capacitación

- Entrenar a los empleados para desempeñar adecuadamente las diversas funciones propias del ambiente de trabajo.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo personal continuo.
- Cambiar las actitudes de los empleados para generar

- una motivación positiva en su lugar de trabajo.

D. Proceso de capacitación

La capacitación que se caracteriza por ser periódico, continuo y permanente se desarrolla a través diferentes etapas. Tanto para Chiavenato, Varela y Dessler, la capacitación consta de 04 etapas, sin embargo, Werther y Davis consideran 05 etapas.

Para el presente estudio, se considerara las etapas propuestas por Chiavenato, Varela y Dessler, que a su vez constituirán en las dimensiones de la investigación:

a) Detección de necesidades de capacitación (diagnóstico).

Este primer paso se relaciona con el diagnóstico preliminar que debe realizar la entidad. El propósito es crear un registro de las necesidades de capacitación que requiera la institución, que permitirá conocer las áreas de conocimiento o competencias que los trabajadores necesitan aprender, para obtener eficiencia, eficacia y productividad en su puesto de trabajo.

Según Chiavenato (2007) hay cuatro niveles de análisis que se pueden utilizar para diagnosticar las necesidades de capacitación: i). análisis institucional: define la misión, visión y objetivos estratégicos a partir del diagnóstico de la institución; ii) análisis de personas: elaboración de perfiles de personas para determinar sus comportamientos, actitudes, conocimientos y habilidades; iii) análisis de la estructura de puesto: desde el examen de los requisitos y especificaciones del puesto hasta las habilidades, capacidades y competencias y iv) análisis de la capacitación: en base a la finalidad y propósito que sirvieron de referencia permitirán la evaluación del rendimiento y efectividad del aprendizaje (p. 390).

b) Programa de capacitación para atender las necesidades.

Luego de la ejecución del diagnóstico formativo de la capacitación, se continúa con la selección, elección y administración de la metodología y técnica para satisfacer las necesidades identificadas, por lo que se debe desarrollar y formular un programa que sea integral y coherente en la forma en que se abordan estas necesidades en la capacitación.

Durante esta etapa se requiere: i) planeación de la capacitación: el programa de formación requiere de un documento que contenga, las necesidades especiales, los objetivos del aprendizaje, las materias de aprendizaje, la elección de métodos de enseñanza y técnicas de entrenamiento, la revisión de recursos disponibles, la delimitación del grupo objetivo, entre otros; ii) tecnología educativa de la capacitación: encontramos dos tipos de instrumentos, las técnicas de entrenamiento en cuanto a su uso: instrucción programada, juegos de rol, simulación, capacitación en grupos, conferencias, casos prácticos, ejemplos etc; y las técnicas de entrenamiento respecto al tiempo: se identifica el plan de inducción al nuevo empleado, la instrucción en el lugar de trabajo y fuera de trabajo (fuera del servicio). La primera puede ser impartida por los propios trabajadores de la institución con el fin de entrenarlos para algunas tareas específicas, rotación de puestos, etc. En relación a la capacitación fuera del lugar del trabajo, los métodos o técnicas que se usan son aulas para exposiciones, conferencias, seminarios, talleres, transparencias, reuniones, métodos de trabajo, etc.

c) Implementación y realización del programa de capacitación.

Chiavenatto (2007) establece algunos factores para la implementación de la capacitación: i) adaptación del programa de formación a las necesidades de la entidad; ii) buenos materiales didácticos - educativos proporcionados, iii) la colaboración entre directivos y responsables de la empresa; iv) la experiencia y

formación de la plana docente, v) la calificación adecuada de los alumnos.

Respecto a esta etapa, es preciso mencionar sobre la asistencia a la capacitación (el cual se refiere el hecho de participar en las capacitaciones que convoca la institución), Rivadeneyra (2018) manifiesta el acto de intervenir en la capacitación respecto al voto electrónico difundida por un órgano electoral a fin de conocer las ventajas y funcionamiento, constituye un ejemplo de asistencia a una capacitación electoral.

Asimismo, durante esta etapa se presenta la información que reciben los aprendices, concretamente a lo referido a la información electoral. Según el JNE se refiere a toda la información relacionada al proceso electoral, definidas como grupo de actividades desarrolladas por períodos, indicadas en la Carta Magna y en la normatividad electoral, a cargo de las instituciones electorales con el fin de organizar procesos de elección de autoridades y consultas populares.

d) Evaluación de los resultados.

Un plan de capacitación deberá de incluir elementos para evaluar su eficacia considerando dos aspectos: i) verificar si el programa de capacitación está influyendo en la actuación de los trabajadores y ii) examinar las conclusiones de la capacitación para ver si son consistentes con los propósitos institucionales de la entidad.

Respecto al desarrollo de la capacitación y su relación con los resultados, esta deberá de enfocarse en tres niveles: i) evaluación a nivel institucional, respecto a este grado, la capacitación debe producir resultados tales como una mejor eficiencia organizacional, una mejor imagen corporativa, un mejor clima organizacional, entre otros; ii) evaluación a nivel del personal, respecto a este grado, la capacitación debe producir resultados tales como menor rotación de

empleados, menor ausentismo, mayor efectividad de los empleados, mayor habilidad con las personas y cambio en actitudes y comportamientos y iii) evaluación respecto a las actividades y tareas, respecto a este grado, la capacitación debe producir resultados tales como el incremento de la productividad, gestionar de forma óptima los proyectos y servicios, reducción de los flujos de producción y una mejor atención al cliente.

Definido en la primera parte el concepto de capacitación y sus componentes corresponde desarrollar y definir qué se entiende por capacitación electoral.

2.2.2. Capacitación electoral

El Diccionario Electoral (2017), define la capacitación electoral como una práctica que denota una sucesión de técnicas sumados a procedimientos que posibilitan la transferencia a terceros, de ciertos conocimientos y habilidades necesarias para lograr objetivos durante el proceso electoral (p. 133).

De igual manera, Alanís (1995) entiende la capacitación “como procesos y técnicas para proveer a los beneficiarios de los conocimientos, competencias e información adecuados para desempeñar adecuadamente sus funciones en el ámbito correspondiente de la circunscripción” (p. 3).

La ONPE (2014) en su Manual de Capacitación Electoral, mencionó lo siguiente: “la capacitación de los funcionarios electorales son los procedimientos que permiten obtener información informativa y desarrollar la capacidad de los ciudadanos para mejorar continuamente su participación en el proceso electoral” (p. 51).

Otra definición interesante es la que establece el INE (2014) en su Manual de Capacitador-Asistente Electoral, define “la capacitación

electoral como el conjunto de actividades planificadas de enseñanza-aprendizaje para adquirir y acumular conocimientos y desarrollar habilidades de los ciudadanos y funcionarios electorales, para que puedan desempeñar adecuadamente sus actividades en el día de las elecciones” (p. 14).

En esta investigación, entenderemos la capacitación electoral como el proceso sistemático y planificado dirigido a los actores electorales y funcionarios permanentes o temporales de organismos electorales, a través del cual se le brindan y transmiten conocimientos y habilidades con el fin de que puedan mejorar sus actividades y responsabilidades durante el día de las elecciones y/o en sus actividades diarias en el organismo electoral.

2.2.3. Desempeño Laboral

A. Teoría

Respecto al desempeño laboral, hay dos teorías que desarrollan este concepto, entre las que se cuenta la teoría de las expectativas y la teoría de la equidad.

Con relación a la teoría de las expectativas, (Robbins, 2004) afirma que un empleado estará motivado para llevar a cabo un gran esfuerzo si cree que esto le conducirá a una evaluación adecuada de su desempeño, y, como resultado, recibirá beneficios de la organización como bonificaciones, incrementos salariales, ascensos y que estos beneficios coincidan con sus objetivos individuales (p. 173), adicionalmente Chiavenato (2009) menciona que la teoría de las expectativas sugiere que los trabajadores se sienten motivados cuando creen que pueden completar las tareas (resultado intermedio)

y que las recompensas (resultado final) derivadas de ello serán superiores a los esfuerzos que realizan.

Con relación a esta teoría, se puede apreciar que el comportamiento de una persona se fundamenta en tres elementos: la relación entre rendimiento y desempeño; ii) la relación de rendimiento y recompensa y iii) la relación de rendimiento y metas personales. La consecuencia de cada acción es percibido por una persona como un resultado que representa un conjunto de relaciones entre medios y fines.

Por su parte, sobre la teoría de la equidad, Robbins (2004) señala que se basa en cómo las personas comparan su aportación al trabajo con sus propias contribuciones y sus resultados (salarios, aumentos, reconocimientos) con los de sus compañeros (p.170).

Si consideramos que nuestras relaciones son similares a las de otras personas al que nos comparamos, entonces podemos afirmar que existe un estado de equidad. Comprendemos que nuestra situación es justa. El sentimiento de desigualdad surge al darse cuenta de que la relación no es equitativa, lo que lleva a la necesidad de adoptar medidas correctivas para abordar cualquier resultado injusto.

Escobedo y Quiñones (2020) señalan que la equidad se fundamenta en dos elementos: i) la equiparación, que es la compensación que recibe respecto a otras personas y ii) el rendimiento, la comparación de su aporte o resultado con su trabajo.

Por lo expuesto, se precisa que la teoría de la equidad se fundamenta en el grado de atención que perciben los empleados y el rendimiento de estos. Dependerá del tipo de trato que reciba el empleado para sentirse motivado y desempeñarse adecuadamente en una organización.

B. Concepto

Según Chiavenato (2000) “el desenvolvimiento laboral es el comportamiento del empleado para alcanzar las metas establecidas; forma una estrategia individual para lograr las metas” (p. 359), en tanto que para, Milkovich y Boudre entiende el desempeño laboral como la medida o grado mediante el cual un empleado cumple con las expectativas del trabajo. Asimismo, Palaci (2005), define el desempeño como el beneficio que espera obtener una entidad como consecuencia de las conductas y actitudes que una persona experimenta a lo largo del tiempo. Estos comportamientos contribuirán a la eficiencia organizacional. Finalmente, García (2001) entiende el desempeño laboral como las actitudes observadas en los trabajadores que están relacionados a los fines institucionales de la entidad.

Para fines del presente estudio, entendemos por desempeño laboral como las capacidades, actitudes y comportamientos que tiene cada empleador para la realización de sus labores a cargo dentro de una organización. Se destaca que estos componentes (habilidades y actitudes) inciden de manera positiva y negativa, directa y consecuentemente con los resultados que espera la organización.

C. Objetivos

Chiavenato (2007) afirma que el desenvolvimiento laboral es un medio mediante el cual se puede analizar las habilidades de los trabajadores respecto a las actividades y metas organizacionales. En este proceso, el empleador revisa el desempeño y evalúa las necesidades de mejoras de los trabajadores, para que a través de un programa pueda mejorar su rendimiento y de esta forma, estén motivados para maximizar sus logros institucionales.

D. Dimensiones del desempeño laboral

De la literatura revisada se ha identificado las dimensiones actividades y actitudes:

a) Actividades

Los autores Burrafato y Rodríguez (2004) definen las actividades como la magnitud de trabajo específico que las unidades o los individuos deben realizar para cumplir su misión y así alcanzar las metas institucionales de la entidad (p. 26).

El autor desarrolla esta dimensión a partir de los siguientes elementos: i) conocimiento del trabajo, considerado un aspecto fundamental, ya que nos permitirá tener información importante de los empleados de una organización, a fin de saber si conoce o no las necesidades de los clientes y en esa medida cumplir con los logros de la entidad; ii) calidad del trabajo, se refiere a la excelencia del empleado respecto a la preocupación, cuidado y atención de los trabajos que realiza en la entidad; iii) cantidad de trabajo, hace mención a la eficacia y eficiencia del número de actividades que realiza en la entidad; iv) sentido de responsabilidad, que tiene que ver con nuestros actos que realizamos, teniendo en cuenta la conciencia y reflexión de las consecuencias de nuestras acciones y los objetivos que esperan de los empleados y v) disciplina, refiere al cumplimiento de las reglas de la entidad, respetando los valores y normas de comportamiento entre los integrantes de la entidad.

b) Actitudes

Tarantuna (2017) define la actitud como “la disposición que tienen los individuos para encarar al mundo y a todas las dificultades que deben afrontar. La actitud que tiene un individuo frente a los diversos inconvenientes en la vida diarias es lo que la distingue de los demás. En general, una actitud puede ser

buena o mala, lo cual depende mucho de la personalidad de cada persona” (p. 31).

El autor desarrolla esta dimensión a partir de los siguientes elementos: i) iniciativa y participación, se entiende como la cualidad de tomar decisiones en ausencia de instrucciones precisas, así como la capacidad de promover nuevas ideas y formas de trabajo y ii) espíritu de colaboración, se refiere al apoyo a los demás integrantes de la entidad en las labores que se realiza. Se muestra valores de respeto, apoyo y solidaridad como también servicio hacia el trabajo.

Por otro lado, Chiavenato (2007) menciona su propuesta de dimensiones del desempeño laboral de la siguiente manera: i) habilidades, hace referencia a la aptitud de una persona para ejecutar una tarea específica; ii) conocimiento, es un recurso que se encuentran en las personas y/o en los sistemas de información gestionados a través de informes, servicios, diagramas de flujo y iii) actitudes, a través de una encuesta de actitud se descubre lo que los empleados piensan sobre los siguientes temas: trabajo realizado, supervisor, ambiente de trabajo, flexibilidad en el lugar de trabajo, crecimiento, capacitación y mecanismos de compensación (p. 91).

2.2.4. JNE y estructura interna

Es un organismo constitucionalmente autónomo constituido por cinco miembros, que a su vez conforman el Pleno del JNE. Tiene por objeto garantizar el derecho al sufragio y tutelar la ejecución y respeto de la voluntad del ciudadano declarado a través del sufragio.

A. Dirección Nacional de Oficinas Desconcentradas (DNOD)

La DNOD es una unidad técnica dependiente de la DCGI, responsable de la administración, dirección y coordinación de

las tareas administrativas de las oficinas desconcentradas del JNE en los distintos departamentos del país. Estas tareas ayudan al JNE a cumplir con su mandato de garantizar que se fortalezca el sistema democrático del país y, al mismo tiempo, brindar una variedad de servicios de carácter electoral a los ciudadanos y agrupaciones políticas, sin tener que viajar a Lima.

De acuerdo con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del JNE, aprobado mediante Resolución N° 001-2016-JNE, las funciones de la DNOD (artículo 81) son las siguientes:

- Proponer a la DCGI para su consideración, políticas, normas, directivas, procedimientos, y demás instrumentos de las oficinas desconcentradas en sus áreas de responsabilidad y competencia para el óptimo desempeño de sus funciones.
- Formular los de Planes Operativos Anuales y el Plan Anual de Actividades específicas de las oficinas desconcentradas a su cargo, y proponer el presupuesto de forma coordinada y de acuerdo con el procedimiento que establezcan las autoridades competentes y ejecuta dichos instrumentos administrativos con base en criterios de eficiencia y eficacia.
- Recomendar a la DCGI, la implementación de nuevas oficinas descentralizadas bajo su jurisdicción, implementación de programas de adiestramiento y otros en materia de sus funciones a ser cubiertos con recursos de la organización.
- Controlar la organización, conservación y actualización del sistema documental y acervo administrativo de las

oficinas desconcentradas bajo su competencia, velando por la entrega oportuna de los expedientes administrativos recibidas a la sede del JNE.

- Verificar que los equipos, muebles, material de trabajo y patrimonio documental asignados a las oficinas desconcentradas que administran, estén en orden.
- Consolidar las competencias y habilidades de los colaboradores que laboran en las oficinas desconcentradas bajo su dirección.
- Coordinar y verificar que todos los trabajadores de las oficinas desconcentradas, cumplan con las leyes y reglamentos aplicables en cada proceso que se implementen.

Sobre la estructura de la DNOD, actualmente se encuentra a cargo de un Director Nacional, el cual tiene a su cargo las 19 oficinas desconcentradas a escala nacional.

La DNOD cuenta con la siguiente estructura:

- (1) Director(a) Nacional de Oficinas Desconcentradas.
- (1) Gestora administrativa.
- (1) Especialista Contable.
- (2) Apoyo administrativo.
- (1) Apoyo legal.
- (1) Apoyo en contrataciones.
- (1) Auxiliar legal.

B. Oficinas Desconcentradas del JNE. Creación y funciones

Las oficinas desconcentradas son entidades orgánicas dependientes de la DNOD, que tienen a su cargo las funciones de comunicación, coordinación y administración a nivel nacional,

de las funciones asignadas por las diversas unidades dependientes del JNE y de la atención a la ciudadanía.

El 2008 el JNE creó tres Unidades Regionales de Enlace (posteriormente, cambio de denominación a Oficinas desconcentradas, como se le conoce actualmente), esas oficinas fueron las de Chiclayo, Arequipa y Huancayo. Tres años después, se instalaron otras seis dependencias: Cajamarca, Ucayali, Loreto, Puno, Madre de Dios y Amazonas (Resolución N° 127-2011-P/JNE). Lo mismo ocurrió el 2014 en Piura (Resolución N° 086-2014-P/JNE) y Trujillo (Resolución N° 224-2014-P/JNE). En el 2016 se creó la Oficina Desconcentrada de Cusco (Resolución N°114-2016-P/JNE). En el año 2017 se crearon tres nuevas Oficinas: las de Áncash, Huánuco y Ayacucho (Resolución N° 072-2017-P/JNE). En el año 2021 se creó la Oficina Desconcentrada de Tacna (Resolución N° 046-2021-P/JNE). Finalmente, en el año 2022 se crearon las Oficinas Desconcentradas de Ica y San Martín. (Resolución N° 018-2022-P-JNE) y Huaura (Resolución N° 114-2022-P-JNE).

Tabla 1*Creación de Oficinas Desconcentradas*

Año de creación	Oficina desconcentrada	Total
2008	Unidades Regionales de Enlace de Chiclayo, Huancayo y Arequipa	3
2011	Unidades Regionales de Enlace de Cajamarca, Puno, Ucayali, Loreto, Madre de Dios y Amazonas	6
2014	Oficina desconcentrada de Piura y La Libertad	2
2016	Oficina Desconcentrada de Cusco	1
2017	Oficina Desconcentrada de Ancash, Huánuco y Ayacucho	3
2021	Oficina Desconcentrada de Tacna	1
2022	Oficina Desconcentrada de Ica, San Martín y Huaura	3
Total		19

Fuente: Jurado Nacional de Elecciones, 2023. Elaboración propia.



Figura 1. Ubicación de las OD.

Fuente: Tomado del portal web del JNE

Acerca de la estructura de las oficinas desconcentradas, actualmente cuentan con los siguientes cargos:

- (1) jefe de OD.
- (1) Asistente Administrativo.
- (1) Orientador.

De acuerdo con el ROF del JNE, que fue admitido mediante Resolución N° 001-2016-JNE, las funciones de las oficinas desconcentradas (artículo 88) son las siguientes:

Tabla 2

Competencias de las Oficinas Desconcentradas

Función	Competencia
1. Dispensas y justificaciones	Deciden en primera instancia las solicitudes de exención por omisión al voto y las razones de no participar a la instalación de votación.
2. Desafiliaciones y renunciaciones	Dan atención a las solicitudes de renunciaciones y desafiliaciones de agrupaciones políticas dentro de su ámbito geográfico correspondiente. Asimismo, expiden certificado de afiliación.
3. Inscripción de organizaciones políticas	Verifican el cumplimiento de las condiciones de inscripción de agrupaciones políticas locales de alcance provincial y distrital, así como de movimientos regionales según el área geográfica correspondiente.
4. Vacancia y suspensiones	Admiten petición de vacancia y suspensión de autoridades subnacionales elegidas por sufragio popular, las cuales son enviadas a la sede del JNE.
5. Orientación ciudadana	Tramitan las consultas, demandas y solicitudes de información, así como el
	estado de tramitación de los documentos presentados ante estas oficinas.
6. Formación cívica ciudadana	Promover constantemente la educación cívica ciudadana y electoral.
7. Fiscalización	Participar en la supervisión electoral requerida por los Consejos de Coordinación Local (CCL) y Consejos de Coordinación Regional (CCR), Juntas vecinales, comités partidarios y otros tipos de verificación que corresponda al JNE.
8. Inscripción de encuestadoras	Atender los pedidos de inscripción de encuestadoras y los remites a la sede del JNE.
9. Apoyo jurisdiccional	Apoyar a las instancias electorales temporales establecidos durante las elecciones.

Fuente: Jurado Nacional de Elecciones, 2023. Elaboración propia

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La capacitación electoral tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

- La detección de necesidades tiene relación significativa con el desempeño laboral personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022.
- El programa de capacitación para atender las necesidades tiene relación significativa con el desempeño laboral de las Oficinas Desconcentradas JNE, año 2022.
- La implementación y realización del programa de capacitación tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022
- La evaluación de resultados tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022.

3.2. Operacionalización de las variables

3.2.1. Variable independiente (V1): Capacitación Electoral

Es el conjunto de actividades planificadas de enseñanza-aprendizaje para adquirir y acumular conocimientos y desarrollar habilidades de los ciudadanos y funcionarios electorales, para que puedan desempeñar adecuadamente sus actividades en el día de las elecciones (INE, 2014).

3.2.2. Variable dependiente (V2): Desempeño Laboral

Actitudes observadas en los trabajadores que están relacionados a los fines institucionales de la entidad (García, 2001).

3.2.3. 3.2.3 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 3

Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE CAPACITACIÓN ELECTORAL	La capacitación electoral es el conjunto de actividades planificadas de enseñanza-aprendizaje para adquirir y acumular conocimientos y desarrollar habilidades de los ciudadanos y funcionarios electorales, para que puedan desempeñar adecuadamente sus actividades en el día de las elecciones". (INE, 2014)	La variable capacitación electoral se medirá mediante las dimensiones del concepto de capacitación en general que son: detección de necesidades de capacitación, programa de capacitación para atender las necesidades, implementación y realización del programa de capacitación y evaluación de resultados y dieciséis indicadores.	<p>Detección de necesidades de capacitación electoral.</p> <p>Programa de capacitación electoral para atender las necesidades.</p> <p>Implementación y realización del programa de capacitación electoral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le consultaron si requería alguna capacitación. • Recibió algún tipo de inducción. • Conoce usted la existencia de un plan de capacitación. • Conoce la importancia de la capacitación. • Conoce si la capacitación es aprobada por RR.HH. • Le entregaron el material didáctico referente a la capacitación del proceso electoral. • Los materiales contienen información didáctica tales como gráfico, esquemas, artículos, casos que le permiten comprender con mayor facilidad la información. • La duración de la capacitación fue apropiada. • Se dedicó un tiempo adecuado al tratamiento de los diversos temas. • Existe capacitación interna o externa. • Las horas capacitadas fueron suficientes. • Conoce los temas de capacitación. • Conoce la evaluación de las capacitaciones.

<p>VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>El desempeño laboral es el conjunto de actividades o conductas observados en los trabajadores que están correlacionados con las metas y objetivos organizacionales. (García, 2001)</p>	<p>Para la presente investigación, la variable de desempeño laboral se medirá considerando las dimensiones de actividades y actitudes, y catorce indicadores.</p>	<p>Evaluación de los resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percibe si la capacitación recibida incrementará su nivel de conocimiento. • Percibe si los conocimientos adquiridos le dan más seguridad. • Se siente preparado para aplicar lo aprendido en su centro laboral. • Conoce las expectativas y necesidades de todas sus funciones del trabajo a su cargo. • Cuál es el nivel de esfuerzo de continua mejora, más que un grado fijo de excelencia, con relación a la calidad en el trabajo. • Como consideraría la cantidad de trabajo ejecutadas en relación con la rapidez y forma de ejecución. • Considera que las relaciones interpersonales del colaborador respecto al desempeño son buenas. • Con relación al sentido de responsabilidad cuál es el nivel de congruencia entre los compromisos y las acciones. • Con relación a la disciplina cuál es el nivel de actitud frente al acatamiento de normas. • Considera que el desempeño laboral es bueno. • Considera que el conocimiento del puesto respecto al desempeño laboral es bueno. • Cuál es nivel de iniciativa y participación relacionado con la capacidad de tomar decisiones cuando no ha recibido instrucciones detalladas. • El espíritu de colaboración con relación al nivel de integración al
	<p>Actividades</p>	<p>Actitudes</p>		

grupo de trabajo, le permite ayudar y servir a los demás.

- Percibe con rapidez a los cambios en su entorno.
 - Conoce los objetivos de la institución.
 - Conoce las metas de la institución.
 - Es reconocido su liderazgo y cooperación en si trabajo.
-

Fuente: Jurado Nacional de Elecciones, 2023. Elaboración propia.

Capítulo IV

Metodología del Estudio

4.1. Método y tipo de la investigación

4.1.1. Método de investigación

La indagación fue cuantitativa, también llamada analítica empírica, racional o empírica, en concordancia con lo sostenido por Hernández y Mendoza (2018), ambos señalan que este método de estudio está basado en aspectos numéricos para explorar, examinar y verificar la información recabada.

4.1.2. Tipo de investigación

La tesis es de carácter fundamental o básica, acorde a lo suscrito por Hernández, Fernández, & Baptista (2018) que es una categoría de estudio científico que tiene como objetivo avanzar en las teorías existentes para comprender y prever mejor varios fenómenos, como los que ocurren naturalmente.

4.2. Diseño de investigación

La indagación se centró en métodos no experimentales lo que implicó simplemente observar los acontecimientos en su entorno natural y luego examinarlos, tal como lo refieren Hernández y Mendoza (2018), quienes sostienen que los estudios no experimentales no manipulan intencionalmente ninguna de las variables durante la ejecución del estudio.

Asimismo, el estudio fue descriptivo-correlacional, en el sentido de que se enfocó en describir hechos, fenómenos y rasgos de personas o grupos para sustentar su organización o comportamiento, tal como lo argumenta (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

También, fue transversal porque examinó la información sobre una variable que se recopiló en un determinado tiempo en una muestra o un subconjunto preseleccionado de una población. (Del Castillo, Olivares y González, 2014).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Una población es todo el fenómeno objeto de estudio, cuyas unidades comparten las características del objeto estudiado y los datos recogidos durante el estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En ese contexto, la población estuvo representada por el total de los colaboradores de las oficinas desconcentradas del JNE y de los colaboradores administrativos de la DNOD que en total fueron 62, como se observa en la Tabla 4 y Tabla 5.

Tabla 4

Personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE

Oficina Desconcentrada	Personal			Total
	Jefe	Asistente administrativo	Orientador	
Cajamarca	1	1	1	3
Amazonas	1	1	1	3
Piura	1	1	1	3
San Martín	1	1		2
Huánuco	1	1	1	3
Loreto	1	1	1	3
Lambayeque	1	1	1	3
Ucayali	1	1	1	3
La Libertad	1	1	1	3
Ancash	1	1	1	3
Huaura	1	1		2
Madre de Dios	1	1	1	3
Junín	1	1	1	3
Ica	1	1	1	3
Ayacucho	1	1	1	3
Arequipa	1	1	1	3
Tacna	1	1	1	3
Cusco	1	1	1	3
Puno	1	1	1	3
Total	19	19	17	55

Fuente: Jurado Nacional de Elecciones, 2023. Elaboración propia.

Tabla 5

Personal de la Dirección Nacional de Oficinas Desconcentradas (DNOD) del JNE

Personal administrativo de la DNOD	Total
Especialista contable	1
Gestora administrativa	1
Apoyo administrativo	1
Apoyo legal	1
Apoyo en contrataciones	1
Auxiliar legal	1
Apoyo administrativo	1
TOTAL	7

Fuente: Jurado Nacional de Elecciones, 2023. Elaboración propia.

4.3.2. Muestra

Hernández y Mendoza (2018), señalan que la muestra está constituida por una fracción de la población que tiene las mismas características, puede ser probabilística (todos pueden ser elegidos) o no probabilísticas (depende de la particularidad del estudio). Para este estudio, se usará una muestra no probabilística por conveniencia, dado que esta técnica admite elegir los casos que accedan a ser incluidos, como lo señala Otzen y Manterola (2017).

Finalmente, para esta investigación la muestra fue de 59 colaboradores debido a que tres personas no contestaron el cuestionario.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue una encuesta, que a decir de Cohen y Gomez (2019) tiene la finalidad de investigar, confirmar y recopilar información a través de encuestas directas o indirectas, que conduzcan a las áreas investigadas en el estudio; sobre ello, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) precisan que esta técnica permite una investigación profunda y la recopilación de información para respaldar las hipótesis planteadas en la encuesta; para este estudio se constituyó como una forma de reunir datos a partir de las respuestas de los empleados de la institución.

En esa misma línea, como instrumento se utilizó un cuestionario para recopilar información, dado que es una herramienta útil para obtener datos que se puede utilizar para medir ciertas variables. (Tamayo y Tamayo, 2017). El cuestionario usado es de elaboración propia, adaptado de García. R. (2017) y Huamachuco, M. (2020). Esta herramienta fue remitida a los participantes a través del correo institucional.

Previamente, fue sometido al juicio de los siguientes expertos, especialistas en gestión pública, quienes valoraron todos los ítems de las dos variables:

- Mg. Castañeda Gonzales, Erick Vlado, profesor de la PUCP.
- Mag. Pasco Herrera, Juan Carlos, docente de la Universidad del Pacífico.
- Estadístico Espinoza Rojas, Rubén, especialista de la Universidad Continental.

Variable capacitación electoral:

Esta variable está conformada por 16 preguntas distribuidas en 04 dimensiones:

i) Detección de necesidades de capacitación	(ítems: 1, 2,3)
ii) Programa de capacitación para atender las necesidades	(ítems: 4,5)
iii) Implementación y realización del programa de capacitación	(ítems: 6, 7, 8, 9, 10, 11,12)
iv) Evaluación de los resultados	(ítems: 13, 14, 15,16)

El cuestionario se encuentra ubicado en el Anexo E.

Variable desempeño laboral:

Esta variable está conformada por 14 preguntas distribuidas en 02 dimensiones:

i) Actividades	(ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6)
ii) Actitudes	(ítems: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14)

El cuestionario se encuentra ubicado en el Anexo E.

Las preguntas de ambas variables fueron resueltas por los encuestados a través de una escala de Likert, como se detalla a continuación:

Nunca = 1
Casi nunca = 2
Algunas veces = 3
Casi siempre = 4
Siempre = 5

Seguidamente se procedió a elaborar una escala de valoración, aplicada a través de un Baremos, definido como un instrumento que usa un investigador para medir las variables de la investigación, como también a sus dimensiones. Con este instrumento se determinó el nivel de capacitación teniendo en cuenta la revisión de los antecedentes previos y calificando a las variables en la siguiente escala: deficiente, regular y buena.

Baremos para la variable 1: Capacitación electoral

Máximo puntaje: 16

Mínimo puntaje: 80

Amplitud: $80-16=64$

Rango: $64/3=21$

Criterio	Valoración
Deficiente	16-37
Regular	38-58
Buena	59-80

Baremos para la variable 2: Desempeño laboral

Máximo puntaje: 14

Mínimo puntaje: 70

Amplitud: $70-14=56$

Rango: $56/3=18$

Criterio	Valoración
Deficiente	14-32
Regular	33-51
Buena	52-70

4.5. Técnicas de análisis de datos

El análisis de la información recabada se realizó a través del software SPSS versión 26 para procesar los datos recopilados, previamente, fue formateada en una plantilla de trabajo del programa Excel de Microsoft Office.

Se realizó dos tipos de análisis; i) estadística descriptiva, cuyos resultados obtenidos se basan en las distribuciones de frecuencia de las variables y los niveles alcanzados en cada una de sus dimensiones; ii) para probar las hipótesis, se realizó un análisis inferencial, analizando las distribuciones correspondientes y las correlaciones entre las variables de estudio mediante tablas cruzadas. Con el fin de comprobar las hipótesis de investigación se utilizaron dos pruebas estadísticas: El test de Chi Cuadrado y la Prueba Exacta de Fisher.

Conforme indica Sampieri y Mendoza (2018), Chi-cuadrado es una prueba estadística no paramétrica que permite evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas y cualitativas, con el fin de determinar la asociación o independencia de dos variables (pp. 363). Asimismo, Cerda y Villarroel (2007) sostuvieron que esta herramienta estadística contrasta dos hipótesis, a saber, la hipótesis de independencia y una hipótesis de asociación de las variables. Existen tres tipos de Chi Cuadrado: i) prueba de bondad de ajuste (determina si los datos de una población se ajustan a una determinación distribución); ii) prueba de independencia (busca una asociación entre dos variables categóricas) y iii) prueba de homogeneidad (determina si los datos de dos poblaciones tiene la misma distribución).

Se calcula mediante una tabla de contingencia o tabulación cruzada, que es un cuadro de dos dimensiones y cada dimensión contiene una variable. Asimismo, cada variable se divide en dos o más categorías.

De acuerdo con Tinoco (2008) se debe enfatizar que esta prueba muestra si existe relación (correlación) entre las variables, pero no señala el grado, influencia o tipo de relación.

La prueba exacta de Fisher, también conocida como prueba exacta bilateral, es un método estadístico no paramétrico que se utiliza para evaluar la independencia de dos variables categóricas.

Asimismo, Pértega y Pita (2004), sostienen que esta prueba, se utiliza para analizar si dos variables cualitativas están asociadas o no. De igual manera, Canal (2005) afirma que la prueba exacta de Fisher se basa en revisar si existe relación o asociación entre dos variables, parte del fundamento que hay independencia de valores.

Los fundamentos de esta prueba se basan en lo siguiente, en asumir como hipótesis nula (H_0) e hipótesis alternativa (H_1) las siguientes:

Ho: las variables son independientes, por lo que no existe una relación entre las dos variables categóricas.
H1: las variables son dependientes, existiendo una relación entre las dos variables categóricas.

El valor “P” obtenido en el software SPSS versión 26 se compara con el nivel de significancia elegido para determinar si se rechaza o no la hipótesis nula de independencia, conforme se detalla a continuación:

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H_0 .
Si p-valor > 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

En el presente estudio se buscó comprobar una asociación entre variables, por lo que se aplicó la prueba de independencia. Como el valor de Chi Cuadrado no cumplió con los valores esperados, es decir que las frecuencias esperadas sean mayores al 20% de las casillas con valores menores a 5, lo cual indicó que el Chi Cuadrado era débil, por ello se procedió a aplicar la prueba exacta de Fisher.

4.6. Confiabilidad del instrumento

La validez del cuestionario se estableció a través de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach. Luego se hizo uso del programa estadístico SPSS versión 26 con el cual se procesó los datos obtenidos, tal como se puede apreciar en el Anexo F.

Capítulo V

Resultados y Discusión

5.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información

Resultados descriptivos

Tabla 6

Número de colaboradores por nivel de capacitación electoral

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	3.4
Regular	14	23.7
Bueno	43	72.9
Total	59	100.0

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

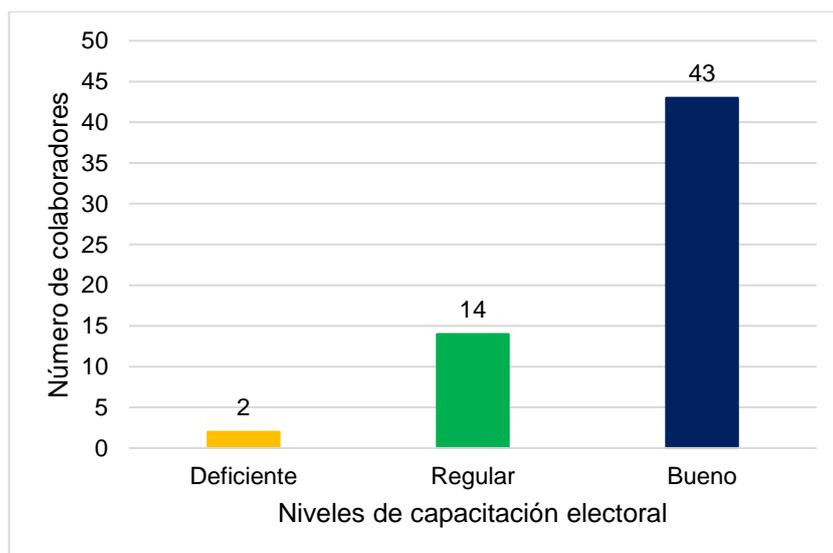


Figura 2. Percepción de los colaboradores según nivel de capacitación electoral.

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

Interpretación

Los alcances de la variable nivel de capacitación electoral para el personal de las oficinas descentralizadas del JNE se señalan en la Tabla 06 y Figura 02, con el 72,9% (43) de los trabajadores considera que han recibido un “buen” nivel de formación, seguido de un 23,7% (14) con un nivel “regular”, y solo el 3.4% (2) refieren que han obtenido un nivel “deficiente”. En

consecuencia, los resultados muestran la percepción que tiene el personal de las oficinas descentralizadas, en general, sobre la capacitación recibida, es “buena”.

Tabla 7

Niveles de la dimensión de necesidades de capacitación del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	8.5
Regular	27	45.8
Bueno	27	45.8
Total	59	100.0

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

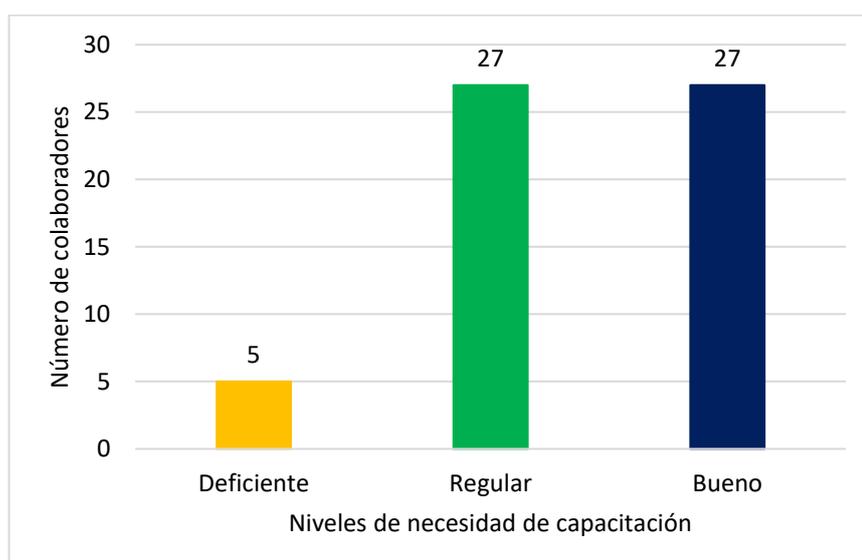


Figura 3. Percepción de colaboradores sobre los niveles de necesidad de capacitación.

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

Interpretación

Los alcances de la dimensión detección de necesidades de capacitación del personal de las oficinas desconcentradas del JNE señalan, en la Tabla 07 y Figura 03, que el 45.8% (27) de los servidores considera que han recibido un “buen” o “regular” nivel de necesidad de capacitación, y sólo el 8.5% (5) refieren que han obtenido un nivel “deficiente”. En consecuencia, los resultados muestran la percepción que tiene el personal de las oficinas

descentralizadas, en general, sobre la dimensión de detección de necesidades, es “buena”.

Tabla 8

Niveles de la dimensión programa de capacitación electoral para atender las necesidades del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1.7
Regular	13	22.0
Bueno	45	76.3
Total	59	100.0

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

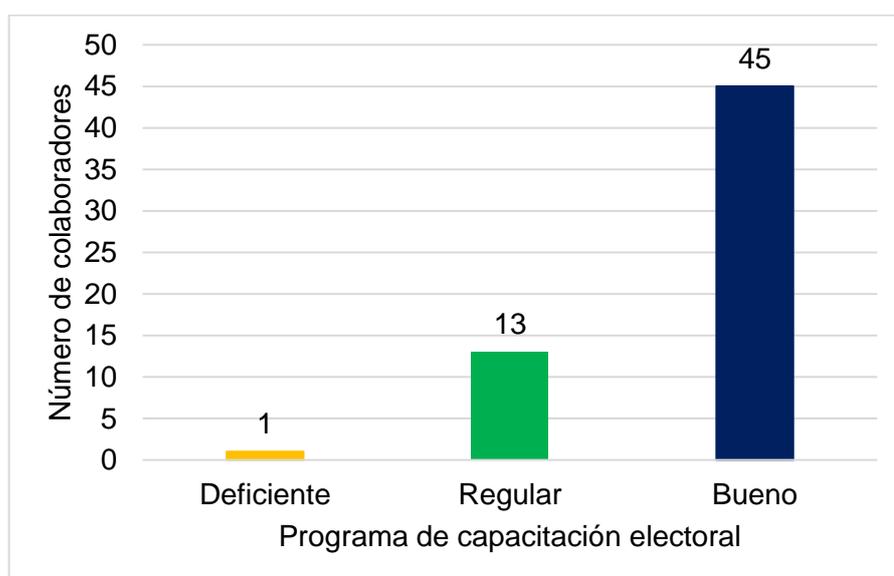


Figura 4. Percepción de colaboradores sobre los niveles del programa de capacitación electoral.

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

Interpretación

Los alcances de la dimensión del programa de capacitación electoral para atender las necesidades de los trabajadores de las oficinas desconcentradas del JNE se señalan en la Tabla 08 y Figura 04, con un 76.3% (45) del personal considera que han recibido un “buen” nivel de programa de capacitación, seguido de un 22,0% (13) con un nivel “regular”, y solo el 1,7 % (1) refiere que

ha obtenido un nivel “deficiente”. En consecuencia, los resultados muestran la percepción que tiene el personal de las oficinas descentralizadas, en general, sobre los programas de capacitación, es “buena”.

Tabla 9

Niveles de la dimensión implementación y realización del programa de capacitación electoral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	3.4
Regular	19	32.2
Bueno	38	64.4
Total	59	100.0

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

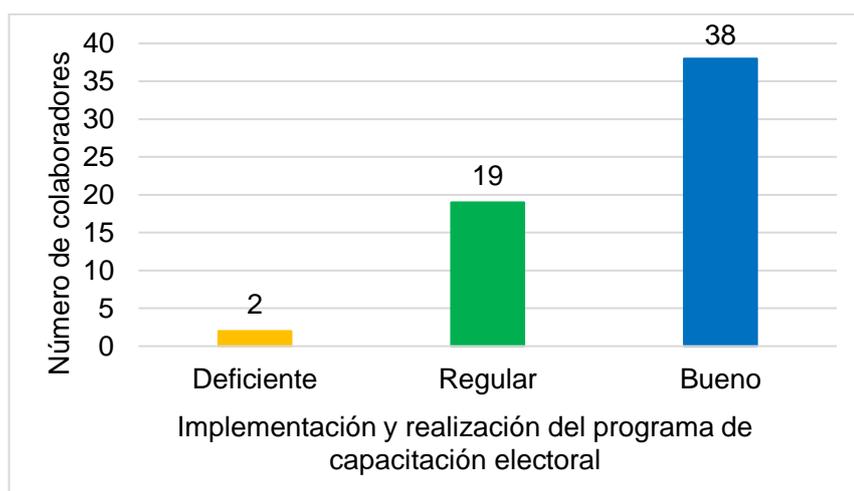


Figura 5. Percepción de colaboradores sobre los niveles de implementación y realización del programa de capacitación electoral.

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

Interpretación

Los alcances de la dimensión implementación y realización del programa de capacitación electoral de los trabajadores las oficinas desconcentradas del JNE se señalan en la Tabla 09 y Figura 05, con un 64.4% (38) del personal considera que han recibido un “buen” nivel de implementación y realización de capacitaciones seguido de un 32,2% (19) con un nivel “regular”, y solo el 3,4% (2) refieren que han obtenido un nivel “deficiente”. En consecuencia,

los resultados muestran la percepción que tiene el personal de las oficinas descentralizadas, en general, sobre la implementación y realización de las capacitaciones, es “buena”.

Tabla 10

Niveles de la dimensión evaluación de resultados del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1.7
Regular	5	8.5
Bueno	53	89.8
Total	59	100.0

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

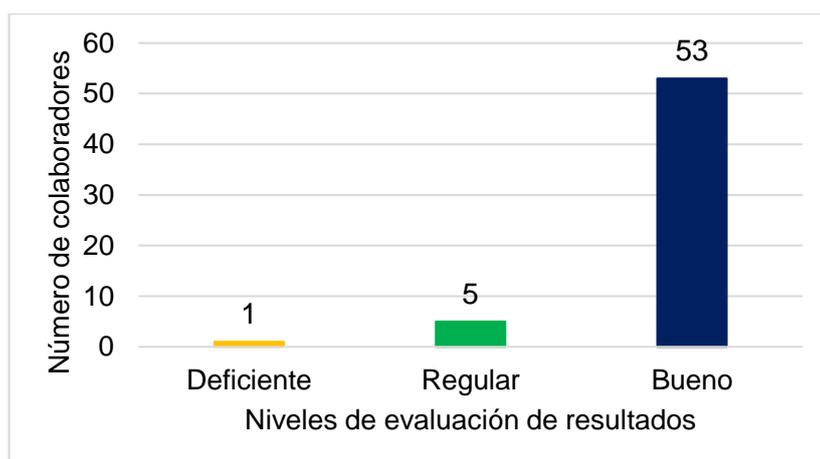


Figura 6. Percepción de colaboradores sobre los niveles de evaluación de resultados de la capacitación electoral.

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

Interpretación

Los alcances de la dimensión evaluación de resultados de los trabajadores de las oficinas desconcentradas del JNE se señalan, en la Tabla 10 y Figura 06, con un 89.8% (53) de los servidores consideran que han recibido un “buen” nivel de evaluación de resultados, seguido de un 8.5% (5) con un nivel “regular”, y solo el 1.7% que refiere que ha obtenido un nivel “deficiente”. En consecuencia, los resultados muestran la percepción que tiene el personal de

las oficinas descentralizadas, en general, sobre la evaluación de los resultados, es “buena”.

Tabla 11

Nivel de la Variable Desempeño Laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0
Regular	2	3.4
Bueno	57	96.6
Total	59	100.0

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

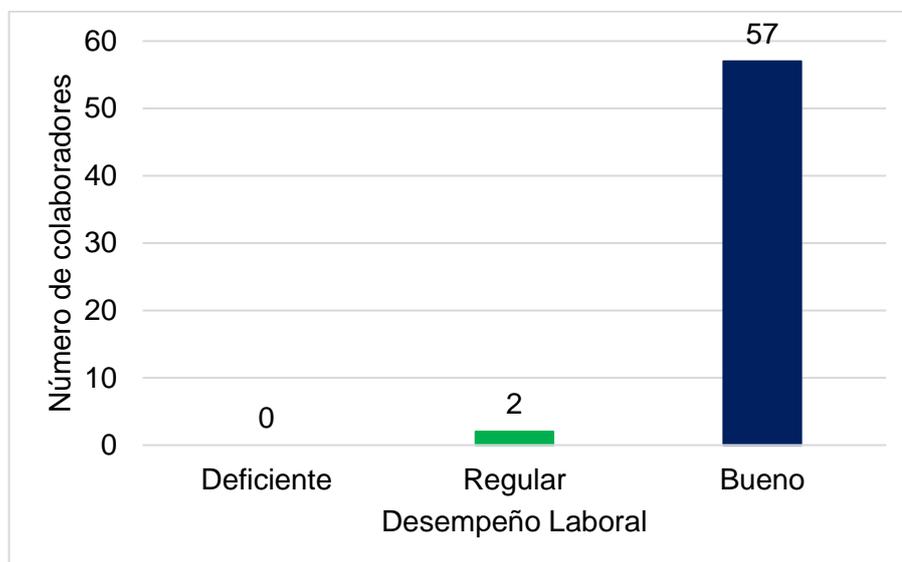


Figura 7. Percepción de colaboradores según nivel de desempeño laboral.

Fuente: Análisis estadístico SPSS V.26

Interpretación

Los alcances de la variable nivel de desempeño laboral de los trabajadores de las oficinas desconcentradas del JNE se señalan, en la Tabla 11 y Figura 07, con un 96.6% (57) de los servidores consideran que han recibido un “buen” nivel de desempeño, seguido de un 3.4% (2) con un nivel “regular”, y ningún dato “deficiente”. En consecuencia, los resultados muestran la percepción que tiene el personal de las oficinas descentralizadas, en general, sobre el desempeño laboral, es “buena”.

5.2. Prueba de hipótesis

Dado que las variables eran dicotómicas se optó por comprobar la hipótesis con la prueba Chi-cuadrada, previamente a la aplicación, se tuvo que demostrar que es óptima para la presente investigación, como se demuestra en el Anexo G.

Resultados inferenciales

Tabla 12

Tabla cruzada Capacitación Electoral y Desempeño Laboral

		Nivel Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Nivel Capacitación electoral	Deficiente	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0%	1,7%	1,7%	3,4%
	Regular	Recuento	0	1	13	14
		% del total	0%	1,7%	22,0%	23,7%
	Bueno	Recuento	0	0	43	43
		% del total	0,0%	0,0%	72,9%	72,9%
Total	Recuento	0	2	57	59	
	% del total	0,0%	3,4%	96,6%	100,0%	

Fuente: Análisis estadístico SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

En la Tabla 12, se puede apreciar que el 72.9% (43) colaboradores consideran que han recibido una capacitación electoral “buena” por ello su desempeño laboral también es “bueno”; mientras que, solo un 1.7% (1) colaborador considera que la capacitación electoral recibida fue “deficiente o regular” y su desempeño laboral es “regular”.

Por otro lado, respecto a la aplicación si es óptima o no la Chi-cuadrado, en la Tabla 13 se puede visualizar que 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5, por lo que se puede decir que el Chi cuadrado es débil porque la $fi > 20\%$ casillas con valor 5, no es recomendable utilizar la Chi-cuadrada, por lo que se aplicó la prueba exacta de Fisher.

En ese sentido, Pértega, S. y Pita, S. (2004), sostienen que la Prueba de Fisher, se utiliza para analizar si dos variables cualitativas están asociadas o no.

Tabla 13*Prueba de Chi-cuadrado: Hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,378 ^a	2	0.000	0.017
Prueba exacta de Fisher	8.371			0.017
Número de casos válidos	59			

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Análisis estadístico SPSS. Elaboración propia.

Dado las condiciones y viendo que la Chi-Cuadrada no es confiable se usa la prueba exacta de Fisher, por lo tanto, se tiene que el p-valor es $0,017 < 0,050$, por ello, se comprueba la hipótesis que la capacitación electoral tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022, este resultado se debe a que los trabajadores consideran que si bien han recibido una adecuada capacitación, falta fortalecer el sistema de implementación y la evaluación de los resultados de las capacitaciones, que a la fecha del estudio no se habían dado.

Contrastación de Hipótesis específica 1:

Tabla 14

Tabla cruzada del nivel de detecciones de necesidad de capacitación electoral y desempeño laboral.

			Nivel de Desempeño Laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Nivel de Detección de necesidades de capacitación electoral	Deficiente	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	8,5%	8,5%
	Regular	Recuento	0	2	25	27
		% del total	0,0%	3,4%	42,4%	45,8%
	Bueno	Recuento	0	0	27	27
		% del total	0,0%	0,0%	45,8%	45,8%
	Total	Recuento	0	2	57	59
		% del total	0,0%	3,4%	96,6%	100,0%

Fuente: Análisis estadístico SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 14, se puede apreciar que el 45.8% (27) colaboradores consideran que han recibido un nivel de detección de necesidades de

capacitación electoral “buena” por ello su desempeño laboral también es “bueno”; mientras que, solo un 8.5% (5) colaboradores consideran que el nivel de detección de necesidades de capacitación electoral recibido fue “deficiente” y su desempeño laboral es “bueno”.

Tabla 15

Prueba de Chi-cuadrado: Hipótesis Específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,454 ^a	2	0.293	0.574
Prueba exacta de Fisher	2.207			0.574
Número de casos válidos	59			

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

Fuente: Análisis estadístico SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

Dado las condiciones y viendo que la Chi-Cuadrada no es confiable se usa la prueba exacta de Fisher, por lo tanto, se tiene que el p-valor es $0,574 \geq 0,050$ con lo cual se rechaza la hipótesis planteada y se acepta la hipótesis nula, concluyendo que, la detección de necesidades de capacitación no tiene relación con el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022, debido a que los trabajadores consideran que ha recibido una buena capacitación.

Contrastación de Hipótesis específica 2:

Tabla 16

Tabla cruzada del nivel de programa de capacitación electoral para atender las necesidades y desempeño laboral.

		Nivel de desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Nivel de programa de capacitación para atender necesidades	Deficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
	Regular	Recuento	0	1	12	13
		% del total	0,0%	1,7%	20,3%	22,0%
	Bueno	Recuento	0	1	44	45
		% del total	0,0%	1,7%	74,6%	76,3%
Total	Recuento	0	2	57	59	
	% del total	0,0%	3,4%	96,6%	100,0%	

Fuente: Análisis estadístico SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 16, se puede apreciar que el 74.6% (44) colaboradores consideran que han recibido un nivel de programa de capacitación para atender las necesidades “buena” por ello su desempeño laboral también es “bueno”; mientras que, solo un 1.7% (1) colaborador considera que el nivel de programa de capacitación recibido fue “deficiente” y su desempeño laboral es “bueno”.

Tabla 17

Prueba de Chi-cuadrado: Hipótesis específica 2

Chi-cuadrado de Pearson	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,957 ^a	2	0.620	0.421
Prueba exacta de Fisher	3.014			0.421
Número de casos válidos	59			

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Análisis estadístico SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

Dado las condiciones y viendo que la Chi-Cuadrada no es confiable se usó la prueba exacta de Fisher, por lo tanto, se tiene que el p-valor es $0,421 \geq 0,050$ con lo cual se rechaza la hipótesis planteada y se acepta la hipótesis nula, concluyendo que, el nivel de programa de capacitación para atender las necesidades no tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022, específicamente porque los servidores consideran que el programa de capacitación del JNE es bueno.

Contrastación de Hipótesis específica 3:

Tabla 18

Tabla cruzada del nivel de implementación y realización del programa de capacitación electoral y desempeño laboral

			Nivel de desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Nivel de implementación del programa de capacitación electoral	Deficiente	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	1,7%	1,7%	3,4%
	Regular	Recuento	0	1	18	19
		% del total	0,0%	1,7%	30,5%	32,2%
	Bueno	Recuento	0	0	38	38
		% del total	0,0%	0,0%	64,4%	64,4%
Total		Recuento	0	2	57	59
		% del total	0,0%	3,4%	96,6%	100,0%

Fuente: Análisis estadístico SPSS. Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla 18, se puede apreciar que el 64.4% (38) colaboradores consideran que han recibido un nivel de implementación y realización del programa de capacitación electoral “buena”, por ello, su desempeño laboral también es “bueno”; mientras que, solo un 1.7% (1) colaborador considera que el nivel de implementación y realización del programa de capacitación electoral recibido fue “deficiente o regular” y su desempeño laboral es “regular”.

Tabla 19*Prueba de Chi-cuadrado: Hipótesis Específica 3*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,804 ^a	2	0.001	0.023
Prueba exacta de Fisher	7.579			0.023
Número de casos válidos	59			

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Análisis estadístico SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

Dado las condiciones y viendo que la Chi-Cuadrada no es confiable se usó la prueba exacta de Fisher, por lo tanto, se tiene que el p-valor es $0,023 < 0,050$ con lo cual se confirma la hipótesis planteada, concluyendo que, la implementación y realización del programa de capacitación tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022, por ello, es necesario realizarlo de manera permanente otorgando mayores recursos materiales y humanos.

Contrastación de Hipótesis específica 4:

Tabla 20

Tabla cruzada del nivel de evaluación de los resultados y desempeño laboral.

			Nivel de desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Nivel de evaluación de los resultados	Deficiente	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Regular	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	8,5%	8,5%
	Bueno	Recuento	0	1	52	53
		% del total	0,0%	1,7%	88,1%	89,8%
Total	Recuento	0	2	57	59	
	% del total	0,0%	3,4%	96,6%	100,0%	

Fuente: Análisis estadístico SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 20, se puede apreciar que el 88.1% (52) colaboradores consideran que han recibido un nivel de evaluación de resultados “buena” por ello su desempeño laboral también es “bueno”; mientras que, solo un 1.7% (1) colaborador considera que el nivel de evaluación de resultados recibido fue “regular” y su desempeño laboral es “regular”.

Tabla 21

Prueba de Chi cuadrado: Hipótesis específica 4

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,041 ^a	2	0.000	0.034
Prueba exacta de Fisher	8.609			0.040
Número de casos válidos	59			

a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Análisis estadístico SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

Dado las condiciones y viendo que la Chi-Cuadrada no es confiable se usó la prueba exacta de Fisher, por lo tanto, se tiene que el p-valor es $0,040 < 0,050$ con lo cual se confirma la hipótesis planteada, concluyendo que, la evaluación de resultados tiene relación significativa del desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas en el JNE, año 2022, debido a que los trabajadores consideran que es importante la evaluación permanente de los resultados de las capacitaciones.

5.3. Discusión

Para este estudio se entregó un cuestionario a los trabajadores del JNE que laboran en las oficinas descentralizadas con el fin de evaluar su nivel de capacitación, así como su desempeño laboral y las relaciones entre sus dimensiones.

Los resultados encontrados, permitió confirmar el objetivo general de la investigación, la cual establece hay relación significativa entre la capacitación electoral y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022. En ese sentido, la prueba exacta de Fisher alcanzó como resultado un p-valor de $0,017 < 0,050$, con lo cual se concluye que hay relación significativa entre ambos fenómenos; este resultado concuerda lo hallado por Rupay (2019), quien en su estudio evidenció una correlación positiva considerable entre los fenómenos estudiados, aunque utilizó un método estadístico diferente, Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.899, demostró que hay entre las variables capacitación del personal con el desempeño laboral. Igualmente, estos resultados coinciden con el trabajo de Huamachuco (2020), el cual buscó establecer un vínculo del nivel de capacitación con el desempeño laboral docente en una institución educativa. Los hallazgos demostraron una asociación a través de un método estadístico diferente, Correlación de Pearson, cuyo valor fue de 0,834. De igual forma, Nuñuvero (2019) en su estudio demostró una correlación fuerte y positiva del nivel de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional, a partir de un método estadístico diferente, Rho de Spearman, alcanzó 0.803. Confirmando lo dicho por Chiavenato (2007) que, la capacitación es un proceso que se lleva a cabo de manera continua y estructurada. Además, destaca que esta formación tiene un enfoque a corto plazo y su objetivo principal es adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas (p. 386). En esta definición se destaca los elementos de proceso sistemático y organizado de la capacitación.

Respecto al primer objetivo del estudio, la prueba exacta de Fisher dio como resultado un p-valor de $0,574 \geq 0,050$, por ello, se concluye que no hay relación entre la detección de necesidades de capacitación con el desempeño laboral; este resultado difiere con el estudio de Rupay (2019) quien en su estudio utilizó el método estadístico de Spearman cuyo valor fue de 0.899, evidenció una correlación positiva que existe entre la detección de las necesidades de la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad. De la misma manera, Hilario (2018) en sus resultados de su investigación

demonstró que hay una correlación positiva entre el diagnóstico de las necesidades de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores de un instituto, utilizó un método estadístico, Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.592, evidenció la relación existente. Confirmado lo dicho por Chiavenato (2007) quien afirmó que el paso inicial del adiestramiento a los trabajadores se relaciona con el diagnóstico preliminar que se debe realizar. El propósito es crear un registro de las necesidades de capacitación que requiera la entidad. Esta información permitirá conocer las áreas de conocimiento o competencias que los trabajadores necesitan aprender para obtener eficiencia, eficacia y productividad en su puesto de trabajo.

Respecto al segundo objetivo del estudio, la prueba exacta de Fisher dio como resultado un p-valor de $0,421 \geq 0,050$, por ello, se concluye que no hay relación entre el programa de capacitación para atender las necesidades y el desempeño laboral. Este resultado difiere con el estudio de Rupay (2019) quien en su estudio utilizó un método estadístico de Spearman cuyo valor fue 0.876, evidenció una correlación positiva considerable que existe entre el programa de la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad. De la misma manera, en su estudio Hilario (2018), demostró que hay relación positiva entre el desarrollo de programa y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad, utilizó un método estadístico, Rho de Spearman que alcanzó 0.496, evidencia la relación existente. Confirmado lo dicho por Chiavenato (2007) quien afirmó que se debe desarrollar y formular un programa que sea integral y coherente en la forma en que se abordan las necesidades en la capacitación anteriormente identificadas.

Respecto al tercer objetivo del estudio, la prueba exacta de Fisher dio como resultado un p-valor de $0,023 < 0,050$, por ello, se concluye que hay relación entre la implementación y realización del programa de capacitación y el desempeño laboral; este resultado concuerda lo hallado por Rengifo (2017), quien en su estudio evidenció una correlación positiva entre los fenómenos estudiados, utilizó un método estadístico de Spearman cuyo valor fue 0,707, demostró que hay relación del proceso de capacitación con el desempeño

laboral del personal administrativo en la de la OEFA. Igualmente, estos resultados coinciden con el trabajo de Rupay (2019), en su estudio evidenció una relación positiva entre ambos fenómenos, utilizó el método estadístico, Rho Spearman cuyo valor alcanzó el 0.870, demostró hay relación entre la realización de la capacitación con el desempeño laboral. Al respecto, Chiavenato (2017) estableció algunos factores para la implementación de la capacitación, las cuales son la adaptación del programa de formación a las necesidades de la entidad, buenos materiales didácticos educativos proporcionados, la colaboración entre directivos y responsables de la empresa, la experiencia y formación de la plana docente y la calificación adecuada de los alumnos.

Respecto al cuarto objetivo, la prueba exacta de Fisher dio como resultado un p-valor de $0,040 < 0,050$, con lo cual se confirma que hay relación entre la evaluación de resultados y el desempeño laboral del personal; este resultado coincide con lo hallado por Rodríguez (2017), quien en su estudio evidenció una correlación altamente significativa entre los fenómenos analizados, no obstante, haber utilizado un método estadístico distinto, Rho Spearman, cuyo valor fue de 0.386.

Igualmente, estos resultados coinciden con el trabajo de Rupay (2019), el cual buscó establecer un vínculo ente las variables de estudio, utilizó el método estadístico de Rho de Spearman, alcanzando el 0.790, demostró que hay relación positiva entre la dimensión evaluación de los resultados de la capacitación y el desempeño laboral en una empresa. Al respecto, Chiavenato (2017) manifestó que siempre se debe evaluar la relación que existe entre un programa de capacitación y la actuación de los empleados, examinando los efectos del adiestramiento para ver si son consistentes con los fines de la entidad.

Conclusiones

1. Para el objetivo general, el presente estudio verificó la conexión existente entre la capacitación electoral y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE en el año 2022. Para ello, se aplicó la prueba de Fisher, cuyo resultado fue un valor de p igual a 0.017, inferior a 0.05 (valor máximo para aceptar la hipótesis de la investigación); en consecuencia, se asevera que existe una asociación entre ambas variables.
2. Para el primer objetivo específico, comprobado mediante la prueba exacta de Fisher, se tiene que su valor de significación exacta fue de 0,574, el cual es superior a 0,05; por ello, se afirma que, para este estudio, no existe relación entre la detección de necesidades de capacitación y el desempeño laboral del personal.
3. Con referencia al segundo objetivo específico, comprobado mediante la prueba exacta de Fisher, se tiene que su valor de significación exacta es de 0,421, el cual es mayor a 0,05; por ello, se afirma que, para este estudio, no existe relación entre el programa de capacitación para atender las necesidades y el desempeño laboral del personal.
4. Respecto al tercer objetivo específico, comprobado mediante la prueba exacta de Fisher, se tiene que su valor de significación exacta es de 0,023, el cual es inferior a 0,05; por ello, se asevera que hay relación entre la implementación y realización del programa de capacitación y el desempeño laboral.
5. Con relación al cuarto objetivo específico, comprobado mediante la prueba exacta de Fisher, se tiene que su valor de significación exacta es de 0,040, el cual es inferior a 0,05; por ello, se asevera que existe relación entre la evaluación de resultados y el desempeño laboral.

Recomendaciones

1. Desarrollar jornadas de capacitación en fechas establecidas y por bloques de horarios, a fin de que todos los colaboradores puedan asistir, se aconseja a la Dirección Nacional de Oficinas Desconcentradas (DNOD) en coordinación con la Dirección Central de Gestión Institucional (DCGI), para que los empleados de las oficinas descentralizadas puedan desempeñar adecuadamente su trabajo. La capacitación debe ser de fácil acceso, contar con materiales didácticos y brindar suficiente tiempo para la discusión de los temas.
2. Se recomienda que la DNOD continúe identificando oportunamente las demandas de formación del personal, la modalidad y los temas a desarrollar en las capacitaciones, en coordinación con la DCGI.
3. Se recomienda a la DNOD, en coordinación con la DCGI, continuar con el correcto desarrollo del proyecto de formación descrito con los elementos necesarios para atender todas las necesidades organizativas identificadas y dudas que tenga los trabajadores de las oficinas desconcentradas con respecto a las funciones del puesto.
4. Se recomienda que la DNOD, en coordinación con la DCGI, lleven a cabo un entrenamiento oportuno utilizando un sistema de asistencia a las capacitaciones, para la adecuada supervisión a las lecciones aprendidas en la capacitación, a fin de incrementar el rendimiento de los colaboradores.
5. Se recomienda que la DNOD en coordinación con la DCGI, realicen una evaluación de cómo afectó la capacitación en el colaborador. Para mejorar el desempeño, se puede utilizar esta información para determinar si los empleados están comprometidos con el desarrollo del trabajo y su relación con el conocimiento que adquieren. Realizar estos procesos de seguimiento de forma continua es importante.

Referencias Bibliográficas

- Alanís, M. (1995), *Organización de las elecciones, profesionalismo y capacitación*, en Justicia Electoral. Tribunal Federal Electoral. México.
- Arroyo, Ruperto. (2022). *Evolución de la comunicación política en los procesos electorales*. *Ciencia Latina*, 6(4), 1249-1263. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2658>
- Buendía, V. (2019). *Plan piloto de capacitación en el desempeño laboral y su impacto en los trabajadores del primer y segundo nivel de atención del Hospital Jorge Voto Bernales-Essalud, 2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Federico Villareal. Perú
- Burrafato, M. y Rodríguez, Y. (2004). *Análisis de la estructura organizacional del Consejo Legislativo del Estado Monagas*. (Tesis de grado). Universidad de Oriente. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Quinta edición. Mc. Graw-Hill Interamericana. México
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. Mc. Graw-Hill Interamericana. México
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. McGraw Hill Interamericana. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*, Segunda edición. McGraw Hill Interamericana. México.
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. En *Revista de Ciencia y Trabajo*, Año 17, número 54 de septiembre-diciembre 2015. Universidad del Bio Bio. Chile. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000300001&script=sci_arttext

- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo 1a ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
- Dana, G. (2020). *Mujeres en la política experiencias nacionales y sub-nacionales en América Latina*. *Postdata*, 25(1), 257-260.
<http://www.scielo.org.ar/pdf/postdata/v25n1/1851-9601-postdata-25-01-84.pdf>
- Del Castillo, C.; Olivares, S.; y González, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Primera edición. Grupo Editorial Patria. México.
<https://books.google.com.ec/books?id=8uLhBAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011) *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Quinta edición. Pearson Educación. México.
- Díaz, Neus Canal. Comparación de proporciones. *Rev Soc Esp Enferm Nefrol*, 2011, vol 2011, p. 149-164.
- Escobedo, C. y Quiñones M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos – agentes de carga marítimo internacional del Callao*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Espinoza, K. y Montalva, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. (Tesis de postgrado). Universidad Continental. Perú
- García, J. (2011). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales. México.
- García, R. (2019). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital Belén de Trujillo año 2017*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. Perú.
- Grover, Chino. (2022). *La capacitación en el proceso electoral: estudio de caso de elecciones sub nacionales en la ciudad de el alto en el periodo 2021*. [Tesis

de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28679/PG-786.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gutiérrez, J. (2017). *Capacitación a partidos políticos desde el organismo electoral: experiencia costarricense de cara a las Elecciones Municipales 2016*. Revista Derecho Electoral (24), 37-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=15530>
- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. 11. Edición. Cengage Learning. México.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. 1era edición. Mc. Graw-Hill Interamericana Editores. S.A. México.
- Hernández, R.; Fernández, C; y Mendoza, C. (2014). *Metodología de la investigación. 6ta edición*. Mc. Graw-Hill Interamericana Editores. S.A. México.
- Hilario, A. (2018). *Programa de capacitación empresarial y desempeño laboral en el instituto superior tecnológico público, Jesus-2018* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Huamachuco, M. (2020). *Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad Continental. Perú.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2017). *Diccionario Electoral. Serie Elecciones y Democracia* (3.a ed., tomo I). Autor. https://www.iidh.ed.cr/capel/media/1440/diccionario-electoral_tomo-i.pdf
- Instituto Nacional Electoral. (2014). *Manual de Capacitador-Asistente Electoral Tomo I (información básica) Proceso Electoral 2014-2015*. Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica. México.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (1999). *Desafíos en la capacitación electoral y educación ciudadana de sectores específicos: grupos de edad, género y etnia*. En: *Capacitación cívica y electoral*. Varios autores. N° 44. Cuadernos de CAPEL. Centro de Asesoría y Promoción Electoral. Primera Edición – Costa Rica.

- Mamani, E. y Rodríguez, J. (2018). *Capacitación electoral y la satisfacción de los actores electorales durante la consulta popular de revocatoria en el distrito de Phara 2017*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33046/mamani_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Navarrete, M. (2018). *La capacitación electoral y el desempeño laboral*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Nuñuvero, M. (2019). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad-Año 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Lazarte, Jorge (1999). *Capacitación electoral*. Centro de Asesoría y Promoción. Costa Rica.
- López, R. (2004). *Administración electoral y consolidación democrática*. Biblioteca de la Reforma Política 6. Asociación Civil Transparencia e IDEA Internacional.
- Oficina Nacional de Procesos Electorales (2014). *Manual de Capacitación Electoral*. Perú.
- Oficina Nacional de Procesos Electorales. (2016). *Reglamento del voto electrónico*. Perú: Oficina Nacional de Procesos Electorales. <https://www.web.onpe.gob.pe/modMarco-Legal/Resoluciones/RJ-022-2016.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International Journal of Morphology, vol. 35, n 1. Chile.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson educación S.A. Madrid.
- Pértega, S. y Pita, S. (2004). *Asociación de variables cualitativas. El test exacto de Fisher y el test de McNemar*. Cuadernos de Atención Primaria. Vol. 11 N° 5. España.
- Pedraza, E.; Amaya, G.; Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia*. Revista de Ciencias Sociales. Vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre. Venezuela.
- Peralta, D. (2021). *Análisis de las competencias laborales como base para el diseño de un plan de capacitación al personal de la delegación provincial electoral de*

Esmeraldas. [Tesis de Maestría]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2427>

- Pérez, A. (2009). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera, grado académico en Maestro de Ciencias en Administración*, Instituto Politécnico Nacional. México D.F. Recuperado de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Pérez, J. (2014). *El impacto de la Administración electoral en la democracia latinoamericana*. Serie investigaciones jurídicas-electorales. Instituto Electoral del Estado de México.
- Pérez, José. (2021). *Reformas y desafíos de la gobernanza electoral*. Scielo- Pre Prints, 1. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/2916/5266>
- Rengifo, M. (2017). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Real Academia Española (2006). *Diccionario esencial de la lengua española*. España.
- Rivadeneira, M. (2018). *Capacitación electoral en el voto presencial en electorales que participaron de los comicios presidenciales del distrito de Paracán-Cañete*. Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Perú.
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009) *Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson Educación. México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición Pearson Educación. México.
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral. Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Roncancio, L. y Pregonero, M. (2013). *Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Celpro S.A.S*. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.
- Rupay, M. (2019). *Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos*. (Tesis de Grado). Universidad Autónoma del Perú. Lima.

- Rodríguez, N. (2017) *Capacitación y desempeño laboral en la empresa Red cotea S.A.C. Independencia* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Cuarta edición. Limusa Noriega Editores. México.
- Tantaruna, S. (2017). *Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017*. (Tesis de Postrado). Universidad Cesar Callejo. Lima.
- Tinoco, O. (2008). Una aplicación de la prueba chi cuadrada con SPSS. *Industrial Data*. Vol. 11, núm. 1, enero – junio. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica, incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Cuarta edición. Editorial Limusa S.A. Grupo Noriega Editores, México.
- https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Turbay, M. (2005). *Fomento de la capacidad. Educación cívica y capacitación electoral. Proyecto Integral para la Modernización del Sistema Electoral Colombiano*. Colombia.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Capacitación y desarrollo*. En *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. Mc Graw Hill. pp. 252-280.

Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

“CAPACITACIÓN ELECTORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LAS OFICINAS DESCONCENTRADAS DEL JURADO NACIONAL DE ELECCIONES, AÑO 2022”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación electoral y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022?	Determinar la relación que existe entre la capacitación electoral y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022	La capacitación electoral tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022	<p style="text-align: center;">Tipo de investigación es básica-correlacional</p> <p style="text-align: center;">El nivel de investigación es descriptivo</p> <p style="text-align: center;">Diseño de investigación es no experimental</p> <p style="text-align: center;">Enfoque Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">Población La población para la investigación será de 54 colaboradores de las oficinas desconcentradas del JNE.</p> <p style="text-align: center;">Muestra Se trabajó con el total de la población establecida.</p> <p style="text-align: center;">Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación que existe entre la detección de necesidades de capacitación y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022?	Determinar la relación que existe entre la detección de necesidades de capacitación y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.	H 1: La detección de necesidades tiene relación significativa con el desempeño laboral personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022.	
¿Cuál es la relación que existe entre el programa de capacitación para atender las necesidades y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022?	Determinar la relación que existe entre el programa de capacitación para atender las necesidades y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.	H 2: El programa de capacitación para atender las necesidades tiene relación significativa con el desempeño laboral de las Oficinas Desconcentradas JNE, año 2022.	
¿Cuál es la relación que existe entre la implementación y realización del programa de capacitación y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE año 2022?	Determinar la relación que existe entre la implementación y realización del programa de capacitación y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.	H 3: La implementación y realización del programa de capacitación tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022.	
¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de los resultados y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022?	Determinar la relación que existe entre la evaluación de los resultados y el desempeño laboral del personal de las oficinas desconcentradas del JNE, año 2022.	H 4: La evaluación de resultados tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022.	

Anexo B: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE CAPACITACIÓN ELECTORAL	La capacitación electoral es el conjunto de actividades planificadas de enseñanza-aprendizaje para adquirir y acumular conocimientos y desarrollar habilidades de los ciudadanos y funcionarios electorales, para que puedan desempeñar adecuadamente sus actividades en el día de las elecciones". (INE, 2014)	La variable capacitación electoral se medirá mediante las dimensiones del concepto de capacitación en general que son: detección de necesidades de capacitación, programa de capacitación para atender las necesidades, implementación y realización del programa de capacitación y evaluación de resultados y dieciséis indicadores.	<p>Detección de necesidades de capacitación electoral.</p> <p>Programa de capacitación electoral para atender las necesidades.</p> <p>Implementación y realización del programa de capacitación electoral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le consultaron si requería alguna capacitación. • Recibió algún tipo de inducción. • Conoce usted la existencia de un plan de capacitación. • Conoce la importancia de la capacitación. • Conoce si la capacitación es aprobada por RR.HH. • Le entregaron el material didáctico referente a la capacitación del proceso electoral. • Los materiales contienen información didáctica tales como gráfico, esquemas, artículos, casos que le permiten comprender con mayor facilidad la información. • La duración de la capacitación fue apropiada. • Se dedicó un tiempo adecuado al tratamiento de los diversos temas. • Existe capacitación interna o externa. • Las horas capacitadas fueron suficientes. • Conoce los temas de capacitación. • Conoce la evaluación de las capacitaciones.

VARIABLE DEPENDIENTE
DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es el conjunto de actividades o conductas observados en los trabajadores que están correlacionados con las metas y objetivos organizacionales. (García, 2001)

Para la presente investigación, la variable desempeño laboral se medirá considerando las dimensiones de actividades y actitudes, y catorce indicadores.

Evaluación de los resultados.

Actividades

- Percibe si la capacitación recibida incrementará su nivel de conocimiento.
- Percibe si los conocimientos adquiridos le dan más seguridad.
- Se siente preparado para aplicar lo aprendido en su centro laboral.
- Conoce las expectativas y necesidades de todas sus funciones del trabajo a su cargo.
- Cuál es el nivel de esfuerzo de continua mejora, más que un grado fijo de excelencia, con relación a la calidad en el trabajo.
- Como consideraría la cantidad de trabajo ejecutadas en relación con la rapidez y forma de ejecución.
- Considera que las relaciones interpersonales del colaborador respecto al desempeño son buenas.
- Con relación al sentido de responsabilidad cuál es el nivel de congruencia entre los compromisos y las acciones.
- Con relación a la disciplina cuál es el nivel de actitud frente al acatamiento de normas.
- Considera que el desempeño laboral es bueno.
- Considera que el conocimiento del puesto respecto al desempeño laboral es bueno.
- Cuál es nivel de iniciativa y participación relacionado con la capacidad de tomar decisiones cuando no ha recibido instrucciones detalladas.
- El espíritu de colaboración con relación al nivel de integración al

Actitudes

Anexo C: Respecto a los objetivos específicos

Concepto conceptual	Indicadores
<p>Detección de necesidades de capacitación electoral.</p> <p>Consiste en realizar un inventario de las necesidades o las carencias de capacitación que deben ser atendidas o satisfechas.</p>	Le consultaron si requería alguna capacitación.
	Recibió algún tipo de inducción.
	Conoce usted la existencia de un plan de capacitación.
<p>Programa de capacitación electoral para atender las necesidades.</p> <p>Consiste en preparar el proyecto o programa de capacitación para atender las necesidades diagnosticadas.</p>	Conoce la importancia de la capacitación.
	Conoce si la capacitación es aprobada por RR.HH.
<p>Implementación y realización del programa de capacitación electoral.</p> <p>Consiste en ejecutar y dirigir el programa de capacitación.</p>	Le entregaron el material didáctico referente a la capacitación del proceso electoral.
	Los materiales contienen información didáctica tales como gráfico, esquemas, artículos, casos que le permiten comprender con mayor facilidad la información.
	La duración de la capacitación fue apropiada.
	Se dedicó un tiempo adecuado al tratamiento de los diversos temas.
	Existe capacitación interna o externa.
	Las horas capacitadas fueron suficientes.
	Conoce los temas de capacitación.
<p>Evaluación de los resultados.</p> <p>Consiste en revisar los resultados obtenidos en la capacitación.</p>	Conoce la evaluación de las capacitaciones.
	Percibe si la capacitación recibida incrementará su nivel de conocimiento.
	Percibe si los conocimientos adquiridos le dan más seguridad.
	Se siente preparado para aplicar lo aprendido en su centro laboral.

Anexo D: Fichas de validación de los instrumentos



ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Gerencia Pública

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO)

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** Capacitación electoral y su relación con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del Jurado Nacional de Elecciones, año 2022.
2. **Autor de la investigación:** David García Villalobos
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario
4. **Nombre del experto:**
5. **Área de desempeño laboral:**

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	x		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	x		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	x		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	x		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	x		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	x		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	x		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	x		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	x		

6. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: Si (x) No ()

Nombres y apellidos	Juan Carlos Pasco Herrera
Dirección	Flora Tristan 501, Dpto 605 – San Isidro
Título profesional/ Especialidad	Ing. Industrial y de Sistemas / Gestión Pública
Grado académico y mención	Maestría en Gestión y Políticas Públicas
Firma	

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** Capacitación electoral y su relación con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del Jurado Nacional de Elecciones, año 2022.

2. **Autor de la investigación:** David García Villalobos

3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario

4. **Nombre del experto:**

5. **Área de desempeño laboral:**

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.			
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.			
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.			
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.			
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.			
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.			
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.			

6. **Criterio de validación del experto:** Procede su aplicación: Si () No ()



Nombres y apellidos	VLADO ERICK CASTAÑEDA GONZALES
Dirección	LIMA, LIMA, JESUS MARIA
Título profesional/ Especialidad	INGENIERO
Grado académico y mención	MAGISTER EN POLITICA APLICADA Y PROCESOS POLITICOS - Maestría - 2018
Firma	

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LAS OFICINAS DESCONCENTRADAS DEL JURADO NACIONAL DE ELECCIONES, AÑO 2022

2. **Autores de la investigación:**

3. **Nombre del instrumento:** CAPACITACIÓN ELECTORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

4. **Nombre del experto:** RUBEN ESPINOZA ROJAS

5. **Área de desempeño laboral:** UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio calado:

+

	Criterios	Valoración		Observación	
		Si	No		
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		Preclar los códigos del escala de Likert
2	CRUJTIMIDAD	Esta empecado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Resando en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6.

7. **Criterio de validación del experto:** Proceda su aplicación: **Si (X)** **No ()**

8.

Nombre y apellidos	RUBEN ESPINOZA ROJAS	
Dirección	JR. PEDRO RUIZ GALLO 158	
Título profesional/ Especialidad	ESTADISTICO	
Grado académico y mención	MAGISTER	
Firma		

Anexo E: Instrumentos de recojo de información.

CUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIÓN ELECTORAL

Datos generales:

Cargo: Jefe de la OD () Asistente Administrativo () Orientador ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Procedencia de Oficina Desconcentrada:

Fecha: ... / ... / 2023

Instrucciones: Estimados entrevistados, a continuación, les presentamos una escala la que debe responder de manera sincera, por lo que le pedimos que lea detenidamente y luego marque una de las cinco alternativas:

Nunca	Casi nunca	Alguna veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones e ítems		Respuestas				
N°	Dimensión 1: Detección de necesidades de capacitación	1	2	3	4	5
1	Le consultaron si requería alguna capacitación.					
2	¿Recibió algún tipo de inducción?					
3	¿Conoce usted la existencia de un plan de capacitación?					
Dimensión 2: Programa de capacitación para atender las necesidades.						
4	¿Conoce la importancia de la capacitación?					
5	¿Conoce si la capacitación es aprobada por RR.HH?					
Dimensión 3: Implementación y realización del programa de capacitación.						
6	¿Le entregaron el material didáctico referente a la capacitación del proceso electoral?					
7	¿Los materiales contienen información didáctica tales como gráfico, esquemas, artículos, casos que le permiten comprender con mayor facilidad la información?					
8	¿La duración de la capacitación fue apropiada?					
9	¿Se dedicó un tiempo adecuado al tratamiento de los diversos temas?					
10	¿Existe capacitación interna o externa?					
11	¿Las horas capacitadas fueron suficientes?					
12	¿Conoce los temas de capacitación?					
Dimensión 4: Evaluación de los resultados.						
13	¿Conoce la evaluación de las capacitaciones?					
14	¿Percibe si la capacitación recibida incrementará su nivel de conocimiento?					
15	¿Percibe si los conocimientos adquiridos le dan más seguridad?					
16	¿Se siente preparado para aplicar lo aprendido en su centro laboral?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Estimados entrevistados, a continuación, les presentamos una escala la que debe responder de manera sincera, por lo que le pedimos que lea detenidamente y luego marque una de las cinco alternativas:

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

N°	Dimensiones e ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Actividades						
1	¿Conoce las expectativas y necesidades de todas sus funciones del trabajo a su cargo?					
2	¿Cuál es el nivel de esfuerzo de continua mejora, más que un grado fijo de excelencia, con relación a la calidad en el trabajo?					
3	¿Como consideraría la cantidad de trabajo ejecutadas en relación con la rapidez y forma de ejecución?					
4	¿Considera que las relaciones interpersonales del colaborador respecto al desempeño son buenas?					
5	¿Con relación al sentido de responsabilidad cuál es el nivel de congruencia entre los compromisos y las acciones?					
6	¿Con relación a la disciplina cuál es el nivel de actitud frente al acatamiento de normas?					
Dimensión 2: Actitudes						
7	¿Considera que el desempeño laboral es bueno?					
8	¿Considera que el conocimiento del puesto respecto al desempeño laboral es bueno?					
9	¿Cuál es nivel iniciativa y participación relacionada con la capacidad de tomar decisiones cuando no ha recibido instrucciones detalladas?					
10	¿El espíritu de colaboración con relación al nivel de integración al grupo de trabajo, le permite ayudar y servir a los demás?					
11	¿Percibe con rapidez a los cambios en su entorno?					
12	¿Conoce los objetivos de la institución?					
13	¿Conoce las metas de la institución?					
14	¿Es reconocido su liderazgo y cooperación en si trabajo?					

Anexo F: Confiabilidad del instrumento

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 26.

A continuación, se presentan los resultados por separados para cada variable de investigación: Capacitación Electoral y Desempeño Laboral.

Escala: Variable 1 Capacitación electoral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		59	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	16

En los resultados se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,895, la que muestra que el instrumento constituido por 16 ítems de la variable capacitación electoral. La confiabilidad es alta.

Escala: Variable 2 Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		59	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	14

En los resultados se puede observar que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,884, la que muestra que el instrumento constituido por 14 ítems de la variable desempeño laboral. La confiabilidad es alta.

Anexo G: Prueba de Hipótesis

Prueba Chi-Cuadrada

Paso 1: Plantear la hipótesis de asociación

H0: La capacitación electoral no tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022.

Ha: La capacitación electoral tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de las Oficinas Desconcentradas del JNE, año 2022.

Paso 2: Nivel de significancia

NC: 0.95

Alfa: 005 (margen de error)

Paso 3: Prueba Chi-cuadrada

Si $fi \leq 20\%$ casillas con valores menores a 5 – test de chi- cuadro óptima.

Si $fi > 20\%$ casillas con valores menores a 5 – test de chi- cuadro débil. (Se tiene que aplicar la test exacto de Fisher)

Paso 4: Estadístico de prueba

- Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza la H0.
- Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta la H0 y rechazamos la Ha.

Anexo H: Base de datos

Variable: Capacitación Electoral

	Detección de necesidades de capacitación			Programa de capacitación para atender las necesidades		Implementación y realización del programa de capacitación						Evaluación de los resultados				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Encuestado																
Encuestado 1	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	4	4	4	5	5	5
Encuestado 2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
Encuestado 3	1	2	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	1	5	5	5
Encuestado 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
Encuestado 5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Encuestado 6	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
Encuestado 7	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Encuestado 8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
Encuestado 9	3	3	3	5	1	2	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5
Encuestado 10	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
Encuestado 11	3	2	4	5	5	1	1	5	4	3	3	3	3	4	4	4
Encuestado 12	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4
Encuestado 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 14	1	2	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	1	5	5	5
Encuestado 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Encuestado 16	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	1	5	5	5
Encuestado 17	3	3	5	5	5	1	1	2	4	5	3	3	1	5	5	5
Encuestado 18	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Encuestado 19	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4
Encuestado 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Encuestado 21	3	1	5	5	3	2	2	5	4	4	3	5	3	5	3	4
Encuestado 22	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
Encuestado 23	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	2	4	4	4
Encuestado 24	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5

Encuestado 25	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5
Encuestado 26	1	3	1	5	1	3	5	3	3	3	4	2	4	4	5	5
Encuestado 27	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	5	5
Encuestado 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 29	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4
Encuestado 30	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5
Encuestado 31	1	3	3	5	2	1	1	3	3	3	3	3	1	5	5	5
Encuestado 32	3	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Encuestado 33	5	5	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5
Encuestado 34	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5
Encuestado 35	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
Encuestado 36	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
Encuestado 37	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
Encuestado 38	3	3	3	5	3	1	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5
Encuestado 39	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3
Encuestado 40	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4
Encuestado 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5
Encuestado 42	3	3	3	5	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5
Encuestado 43	1	3	1	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	4
Encuestado 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
Encuestado 45	1	4	2	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4
Encuestado 46	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5
Encuestado 47	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	1	5	5	4
Encuestado 48	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	5	1	5	4	5
Encuestado 49	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	2	5	5	5
Encuestado 50	3	5	5	5	3	2	3	4	3	5	4	3	3	5	5	5
Encuestado 51	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5
Encuestado 52	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
Encuestado 53	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4

Encuestado 54	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
Encuestado 55	1	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5
Encuestado 56	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5
Encuestado 57	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
Encuestado 58	3	5	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5
Encuestado 59	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5

Variable: Desempeño Laboral

Encuestado	Actividades						Actitudes							
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
Encuestado 1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3
Encuestado 2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
Encuestado 3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
Encuestado 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
Encuestado 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 8	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
Encuestado 9	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
Encuestado 10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5
Encuestado 11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
Encuestado 12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Encuestado 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 14	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Encuestado 15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Encuestado 16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 17	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
Encuestado 18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Encuestado 19	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 20	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 21	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
Encuestado 22	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
Encuestado 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Encuestado 24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
Encuestado 25	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4
Encuestado 26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

Encuestado 27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Encuestado 29	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Encuestado 30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3
Encuestado 31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
Encuestado 32	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
Encuestado 33	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1
Encuestado 34	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
Encuestado 35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Encuestado 37	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
Encuestado 38	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
Encuestado 39	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 40	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
Encuestado 41	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
Encuestado 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado 43	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
Encuestado 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
Encuestado 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
Encuestado 48	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5
Encuestado 49	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4
Encuestado 50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
Encuestado 51	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
Encuestado 52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Encuestado 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
Encuestado 54	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 55	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4

Encuestado 56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
Encuestado 57	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado 58	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
Encuestado 59	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	5	5	4	4