



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

La capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una
entidad ejecutora, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ostos Ramos, Steve Jonathan (orcid.org/0000-0001-9851-8016)

ASESORES:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz (orcid.org/0000-0001-7273-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi querida familia, quienes me sirven de inspiración y respaldo en la consecución de mis metas durante este período, y han tenido un papel fundamental en mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

Comienzo expresando mi gratitud a la vida y agradezco a Dios, a mis maestros y a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de crecer y avanzar en mi desarrollo profesional, lo cual me permite acercarme a mis objetivos. También quiero reconocer a los funcionarios públicos de la entidad peruana encargada de ejecutar y financiar obras, quienes colaboraron de manera invaluable al permitirme llevar a cabo las encuestas con su valiosa participación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "La capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.", cuyo autor es OSTOS RAMOS STEVE JONATHAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 16- 01-2024 11:23:49

Código documento Trilce: TRI - 0680009



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OSTOS RAMOS STEVE JONATHAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
STEVE JONATHAN OSTOS RAMOS DNI: 44787371 ORCID: 0000-0001-9851-8016	Firmado electrónicamente por: SOSTOSR el 04-12- 2023 20:20:21

Código documento Trilce: TRI - 0680010

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIÓN	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Distribución de niveles de capacitación</i>	27
Tabla 2: <i>Distribución de niveles en dimensiones de la capacitación</i>	28
Tabla 3: <i>Distribución de niveles de rendimiento laboral</i>	29
Tabla 4: <i>Distribución de niveles en dimensiones del rendimiento laboral</i>	30
Tabla 5: <i>Niveles de prueba de normalidad</i>	32
Tabla 6: <i>Relación de la capacitación y el rendimiento laboral</i>	33
Tabla 7: <i>Relación de la Satisfacción con la capacitación y el rendimiento laboral</i>	33
Tabla 8: <i>Relación de los sentimientos de los empleados acerca de la capacitación y el rendimiento laboral</i>	34
Tabla 9: <i>Relación del apoyo organizativo para la capacitación y el rendimiento laboral</i>	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Porcentajes de niveles de la capacitación</i>	27
Figura 2: <i>Porcentajes (%) de niveles en dimensiones de la capacitación</i>	28
Figura 3: <i>Porcentajes de niveles del rendimiento laboral</i>	29
Figura 4: <i>Porcentajes de niveles en dimensiones del rendimiento laboral</i>	30

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo y básica del nivel descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra consistió en 129 servidores públicos seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios. De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 49% de los participantes considera que la capacitación se encuentra en un nivel alto, mientras que el 40% opina que el rendimiento laboral está en un nivel bajo. Los hallazgos revelaron que existe una relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el rendimiento laboral, obteniendo un PVALOR de 0.001 y un Rho de 0,564, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación alterna. Se concluyó que a mayores capacitaciones se tiene mayor rendimiento laboral.

Palabras clave: Capacitación, rendimiento laboral, relación.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between employee training and job performance in an executing entity, 2022. The research was based on a quantitative and basic cross-sectional correlational descriptive level approach. The sample consisted of 129 public servants selected through simple random probabilistic sampling. The technique used was the survey and questionnaire-type instruments. According to the results of the survey, 49% of participants consider that training is at a high level, while 40% believe that job performance is at a low level. The findings revealed that there is a significant positive moderate relationship between training and job performance, obtaining a PVALUE of 0.001 and a Rho of 0.564, therefore, the alternative research hypothesis is accepted. It was concluded that the greater the training, the greater the job performance.

Keywords: Training, job performance, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel global, la atención se centra en los desafíos relacionados con la formación y desarrollo de los trabajadores en instituciones públicas. Existe una creciente preocupación por lograr mejoras constantes con el fin de proporcionar servicios de calidad superior a la población. Según Bonilla et al. (2018) indicaron que la formación es esencial en la gestión del personal de gestión y trabajadores, especialmente en la Universidad Técnica de Ambato. Una inadecuada formación puede conducir a desactualización en las tareas, generando conflictos, estrés e improductividad. Es fundamental que el personal comprenda sus roles y responsabilidades. La deficiencia en capacitación y una inducción ineficaz al puesto de trabajo resultan en desconocimiento de las tareas. Es crucial dirigir adecuados programas de formación al personal administrativo y trabajadores para optimizar el ambiente laboral y la productividad.

En el ámbito de la formación y rendimiento de los empleados, especialmente en el sector de las organizaciones del estado, Cieza et al. (2021) señalan que aquellos que reconocen la importancia de medir y evaluar el rendimiento laboral desde el principio resaltan la falta de factores como componentes de cambio. Estos factores influyen en la misión de los recursos humanos, fortaleciendo los esfuerzos subsiguientes con el fin de alcanzar las distintas metas propuestas y todos los objetivos de los gobiernos locales. La actual tendencia en la administración pública se orienta hacia estándares organizativos y legales, priorizando la capacitación adecuada del personal. Esto no solo garantiza un desempeño óptimo de los colaboradores, sino también servicios de forma eficaz para los ciudadanos. En última instancia, se visualiza una falta de genuino interés en el desarrollo del talento humano, donde la capacitación a menudo se planifica como una obligación formal sin un compromiso real hacia este propósito.

A nivel global, según el Grupo Cegos (2021), Europa se destaca como el lugar donde la formación y la evolución de habilidades han evolucionado de manera esperada con los avances científicos. Para el período del 2020 al 2021, donde el 91% de los encargados de recursos humanos en países como España, Alemania, Francia y también Italia afirman que, en un entorno caracterizado por

transformaciones bruscas, el desarrollo de habilidades emerge como un motor estratégico fundamental. Este impulso estratégico no solo contribuye a mejorar la competitividad de las organizaciones, sino que también tiene un impacto positivo en la empleabilidad de su personal.

Amin, Rashid y Nawaz (2013) afirmaron que la formación y la evolución constituyen procesos constantes destinados a mejorar el rendimiento de los colaboradores, tanto en el presente como en el futuro. Sin embargo, señalaron la importancia de que la institución lleve un seguimiento del desempeño de los empleados después de recibir la capacitación.

Ernst & Robert (2019) indican que Argentina, con el propósito de contrarrestar los déficits en aumento en su ciclo económico, los cuales se originaron en parte debido a los avances tecnológicos modernos, ejecutó una serie de programas entre 2007 y 2015. Estos programas tenían como objetivo respaldar la eficiencia, la ocupación laboral y la adaptación, logrando promover con cierto éxito la formación laboral tanto en el entorno corporativo como en el estatal.

A nivel nacional, la Ley N° 27658, conocida como la Ley Marco de la Modernización del Estado, proclamó al país en la senda de la modernización con el fin de potenciar el rendimiento de la gestión pública. En este contexto, Servir (2023) expone que a través del Decreto Ley N° 1023, se establecieron ocho subsistemas como componentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Uno de estos subsistemas es el de Desarrollo y Capacitación, y dentro de este, se encuentra el procedimiento formativo.

Conforme a la información proporcionada por SERVIR (2022), la gestión de la capacitación se define como la ejecución del procedimiento de formación en cada entidad estatal. Este proceso tiene como meta principal aumentar la eficiencia de los colaboradores mediante la reducción de disparidades y el fortalecimiento de destrezas y saberes. De acuerdo con las inferencias de Pratamalisendra (2021), esto se fundamenta en la lógica de que la capacitación contribuye

significativamente al incremento del rendimiento laboral del personal en diversas instituciones públicas.

Siguiendo la presentación anterior, con el propósito de este estudio, se formuló el siguiente **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022?; asimismo como los **problemas específicos** que son: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción con la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022?; ¿Cuál es la relación entre los sentimientos de los empleados acerca de la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el apoyo organizativo para la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022?

La capacitación se ha vuelto cada vez más importante al demostrar su capacidad para mejorar la eficacia y la excelencia del trabajo, y esto contribuye a alcanzar los fines de la empresa pública o privada. También, el rendimiento laboral se refiere a los resultados obtenidos al llevar a cabo las labores otorgadas, aprovechando los saberes y destrezas del empleado, lo que garantiza la realización de los fines de la empresa.

El enfoque principal de la **justificación teórica** en esta tesis se basa en la conexión entre la capacitación de los empleados y su rendimiento laboral en una organización pública en el año 2022. El objetivo es comprender cómo los empleados perciben la capacitación que reciben y cómo esta afecta su rendimiento laboral, ofreciendo así un marco teórico para investigaciones futuras.

La justificación práctica es que se pretende generar reflexiones entre los colaboradores sobre la importancia de una capacitación. La investigación beneficia a los colaboradores a mejorar la calidad del servicio, y a contribuir a su desarrollo profesional. y enriquecimiento de conocimientos, permitiéndoles asumir nuevos desafíos laborales.

Desde una perspectiva metodológica, el cuestionario se utilizó como herramienta de investigación para obtener datos válidos y confiables, abordando dos variables en una población previamente inexplorada y respaldando los resultados en contexto utilizando técnicas de investigación apropiadas.

Desde otro punto de vista, este estudio ofrece la oportunidad de examinar de manera provechosa otros trabajos de investigación similares. Esto se debe a que los resultados obtenidos en esta investigación contribuyen a abordar diversos problemas asociados a los empleados en el sector público, como la falta de capacitación, limitadas oportunidades de crecimiento profesional, ineficacia en las actividades de formación y la falta de metas y prioridades claras en las iniciativas destrezas y participativas. En este sentido, el gobierno tiene como fin reforzar las habilidades de los empleados públicos, no solo en términos de productividad laboral, sino también en cuanto al sentido del trabajo y el desarrollo de habilidades específicas de cada empleado. Este enfoque será crucial para definir la relación entre las variables propuestas.

De la misma manera se planteó como **objetivo general**: OG. Determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022; asimismo como los **objetivos específicos**: OE1. Determinar la relación entre la satisfacción con la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022; OE2. Determinar la relación entre los sentimientos de los empleados acerca de la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022; OE3. Determinar la relación entre el apoyo organizativo para la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

La **hipótesis general** que se planteo es: HG. La capacitación de los colaboradores se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022; y como **hipótesis específicas**: HE1. La satisfacción con la capacitación se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022; HE2. Los sentimientos de los empleados acerca de la capacitación se relacionan con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022; HE3. El apoyo organizativo para la capacitación se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La formación de los colaboradores y su rendimiento laboral son elementos esenciales en la configuración y dinámica de las organizaciones contemporáneas. La interconexión intrínseca entre ambos ha sido objeto de análisis, discusión y exploración en diversos contextos y escenarios. Para comprender a fondo los impactos de la capacitación en el rendimiento de los colaboradores en una entidad ejecutora en 2022, es crucial sumergirse en las fuentes teóricas que han examinado esta relación en el pasado. El siguiente marco teórico explorará las teorías, estudios y modelos clave que han buscado aclarar, definir y contextualizar la interacción entre capacitación y rendimiento laboral, proporcionando así una base sólida para nuestra investigación.

A nivel nacional, se hace referencia a la investigación llevada a cabo por Huamán (2017) con la finalidad principal de establecer la relación entre la formación y el rendimiento de los empleados en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). Las conclusiones de la investigación manifiestan que hay una conexión clara y beneficiosa entre la capacitación corporativa y la percepción positiva del rendimiento laboral. Además, se observó que aproximadamente un tercio de los empleados considera que la calidad de la capacitación es insatisfactoria, mientras que casi el cuarenta por ciento opina que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel satisfactorio.

En su estudio, Falcón (2018) buscó establecer la conexión entre la formación de los trabajadores y su rendimiento laboral en el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Los resultados obtenidos corroboraron que la formación tiene un impacto significativo en el rendimiento de sus labores, lo cual contribuye a mejorar las destrezas y competencias de los trabajadores en el Centro de Servicios de Atención al Usuario del MEF.

La investigación realizada por Arias (2018) tuvo como objetivo analizar el impacto positivo de la formación en el rendimiento de sus labores de los personales de oficina en el Gobierno Regional del Cusco. Los resultados mostraron que la formación tiene una influencia directa y significativa en el rendimiento de sus

labores. Se concluyó que tanto la formación como el rendimiento laboral se encuentran en niveles regulares, con un 50% y 57.5% respectivamente. Además, se encontró una conexión significativa entre la formación y las diferentes dimensiones del rendimiento laboral, lo que indica que, si la formación es regular, entonces de igual forma cada dimensión del rendimiento laboral también será regular.

El propósito de Torres et al., (2018) fue examinar y observar la conexión entre el entrenamiento de los empleados y su rendimiento en el trabajo en una organización pública. Se investigó si había alguna conexión que pudiera afectar la eficiencia y productividad del personal. Los hallazgos revelaron que el entrenamiento tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral de los empleados. Sin embargo, muchos empleados señalaron que la organización rara vez ofrece capacitación específica sobre sus tareas, procesos de documentación, uso de tecnologías informáticas y comunicación, y regulaciones actuales. Sugirieron que estas capacitaciones deberían abordar temas relevantes a sus responsabilidades, con fechas y horarios establecidos, para mejorar aún más su desempeño laboral.

Rengifo (2018) Se propuso llevar a cabo un análisis detallado de la conexión existente entre el proceso de formación y el rendimiento laboral de los empleados administrativos en la entidad de Evaluación y Fiscalización Ambiental, buscando comprender a fondo cómo la formación impacta en la efectividad y ejecución de las tareas laborales. Las conclusiones destacaron la existencia de una conexión beneficiosa y estadísticamente relevante entre el proceso de capacitación y el rendimiento laboral. Sin embargo, la manera en que los colaboradores perciben el procedimiento de capacitación fue evaluada como regular en un 72%, y las iniciativas de formación fueron consideradas inadecuadas en un 52%. En adición, es relevante destacar que el desempeño laboral se posicionó en una categoría intermedia, abarcando aproximadamente el 81% de los casos.

En su estudio, Bobadilla (2019) que tuvo como fin demostrar la conexión positiva entre la capacitación de los empleados y su rendimiento en una organización pública. Los resultados obtenidos indicaron que la formación y desarrollo de los

empleados tuvieron un impacto beneficioso en su rendimiento laboral. El 73% de las personas que participaron consideraron que la excelencia de la capacitación proporcionada fue promedio, mientras que el 80% afirmó que su rendimiento laboral también fue promedio. Esto se atribuyó a la regularidad en la programación, activación y apreciación de las sesiones de capacitación. La autora destaca que la dimensión de programación de la capacitación tiene un efecto de manera positiva en conexión con el rendimiento laboral, y sugiere una programación adecuada y una identificación precisa de las necesidades de capacitación para ofrecer opciones más efectivas. Además, resalta que la evaluación de la capacitación, que abarca la reacción, el aprendizaje, el impacto y la aplicación, también influye positivamente en el rendimiento laboral.

El objetivo de la investigación realizada por Domínguez (2019) consistió en examinar el efecto de la administración del capital humano, que incluye actividades como contratación, capacitación, reconocimientos y evaluación del rendimiento, en el rendimiento de sus labores dentro del Servicio de Administración Tributaria (SAT). Los resultados obtenidos revelaron una conexión significativa y positivamente correlacionada entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral. Estos resultados encontrados respaldan la idea de que una administración efectiva del personal de la organización tiene un efecto positivo en el rendimiento en el trabajo. Además, se encontró evidencia que apoya la conexión positiva entre la formación de los empleados y su rendimiento de sus labores. No obstante, se observó que el 40% de los participantes en las encuestas considera que el nivel de capacitación es insatisfactorio, mientras que el 24% lo percibe como deficiente. En relación a la evaluación del rendimiento laboral, los resultados indicaron que el 43% de los encuestados lo calificó como alto, el 33% como medio y el 24% como bajo.

En su investigación, Nuñuvero (2019) examinó la correlación entre el entrenamiento de empleados y su rendimiento en sus labores en el departamento de Contrataciones del Gobierno Regional de La Libertad. Los hallazgos del estudio revelaron una conexión significativa entre la formación y el rendimiento en sus labores del personal, resaltando la relevancia de la formación como un elemento

clave para aumentar la productividad y, en consecuencia, mejorar el rendimiento de los empleados.

En un estudio realizado por Figueroa e Hidalgo (2020), se investigó la relación entre la formación de los empleados y su rendimiento en las Oficinas del Ministerio de Cultura de Amazonas. Los resultados revelaron que existe una conexión entre la formación y el rendimiento de los empleados públicos. Sin embargo, también se observó que los trabajadores no reciben una formación adecuada, lo que se refleja en un rendimiento calificado como regular. El 81% de los empleados expresaron su insatisfacción con la planificación de la formación, mientras que el 86% mostró su desacuerdo con la implementación de las actividades de formación. Estos resultados indican una percepción generalizada de insatisfacción en ambas etapas del proceso de formación.

En su estudio de investigación, Gonzáles y Cereceda (2020) se propusieron examinar de manera minuciosa el impacto del Programa Excelencia en el rendimiento en sus labores de los empleados del servicio de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata. Los resultados obtenidos indican que la capacitación, especialmente a través del Programa de Excelencia, tiene un impacto directo y relevante en el rendimiento laboral. Después de la implementación del programa, se observaron mejoras notables en las diferentes áreas evaluadas, lo que generó un entorno organizacional positivo en el que los empleados se identifican con la institución y, a su vez, impacta positivamente en la excelencia de los servicios proporcionados.

En una investigación llevado a cabo por Ugarte et al. (2020), se realizó una evaluación exhaustiva de la activación de programas de formación en una organización pública, siguiendo las directrices establecidas por la Ley 30050 del Servicio Civil. La finalidad de este estudio fue establecer el grado de cumplimiento y efectividad de dichos programas. Los resultados revelaron que los participantes identificaron la necesidad urgente de recibir capacitación en habilidades sociales, destacando especialmente en áreas como trabajo en equipo (preferido por el 56% de los encuestados), gestión de conflictos (preferido por el 19%) y liderazgo

(preferido por el 17%). Estos datos claramente indican la demanda de formación en competencias interpersonales y de liderazgo por parte de los participantes. Además, se valora de manera significativa la capacitación en aspectos de gestión administrativa relacionados con sus funciones, incluyendo manuales de procedimientos (preferido por el 40% de los encuestados), manuales administrativos (preferido por el 38%) y manuales de organización (preferido por el 26%). Según los resultados, los investigadores concluyeron que el personal busca un programa de capacitación integral que vaya más allá de las tareas diarias y la ejecución técnica de normativas. Esta demanda se basa en la naturaleza educativa de la institución y su continua interacción con la comunidad universitaria, lo que indica la importancia de una formación que abarque diversos aspectos relacionados con la gestión y la eficiencia administrativa. El objetivo principal de esta formación integral es fortalecer las habilidades y aptitudes del personal para que estén completamente preparados para alcanzar los objetivos institucionales en el rendimiento de sus funciones públicas.

En un contexto internacional, Gambetta (2015) llevó a cabo un análisis en su artículo para investigar cómo las estrategias de entrenamiento laboral afectan el comportamiento de los empleados y su contribución al aprendizaje significativo, tanto como personal y global. Los resultados revelaron una falta de comprensión de los fines estratégicos de la empresa debido a una comunicación incorrecta por parte de los directivos. Esto resultó en una falta de alineación entre el contenido de las sesiones de preparación y los objetivos de la empresa, ya que los empleados y los instructores desconocían o asumían dichos objetivos. Además, se encontró una conexión débil entre las estrategias de entrenamiento implementadas y los objetivos organizacionales, destacando la falta de seguimiento directo de los impactos de los programas de preparación en los empleados. También se hizo hincapié en la falta de sistemas formales de apoyo o incentivos que fomenten la participación activa en iniciativas de entrenamiento. Como resultado, los empleados expresaron aprovechar las oportunidades de entrenamiento ofrecidas por la organización para estudiar y enfrentar nuevos desafíos competentes fuera de la organización.

En el estudio realizado por Báez (2015), se examinó cómo la formación afecta el rendimiento en sus labores de los empleados en la Dirección de Administración del Talento Humano. Los resultados indicaron que la formación tiene un efecto positivo en el rendimiento de sus labores, ya que aquellos que obtuvieron altas calificaciones en el desempeño mostraron una percepción positiva de la formación recibida. Además, se observó que los empleados tienen acceso limitado a la capacitación, lo cual afecta su capacidad para mantenerse actualizados y, por ende, su rendimiento laboral. También se concluyó que hay una conexión resaltante y de manera positiva entre la satisfacción con la formación y el rendimiento laboral, destacando la importancia de aplicar efectivamente los conocimientos adquiridos durante la capacitación para lograr una mayor eficiencia en el desempeño laboral.

En su investigación, Seyoum (2017) examinó la conexión entre la formación de los empleados y su rendimiento en una organización bancaria. Las conclusiones indicaron que la capacitación tiene un efecto positivo y relevante en el buen rendimiento de los empleados. Sin embargo, se observó que la información proporcionada durante las sesiones de capacitación no se difundió de manera efectiva, lo que resultó en una falta de interés por parte del personal. Además, se encontró que los datos estaban desactualizados y no estaban alineados con la planificación estratégica, lo que limitaba su contribución al desarrollo de destrezas. Y también, se señaló que la forma de enseñanza de la formación no fue el mejor, ya que se enfocaba más en la teoría que en la presentación de experiencias o casos prácticos, lo que dificultaba un intercambio de conocimientos más efectivo.

La investigación realizada por García y Baltazar (2018) tuvo como finalidad explorar la conexión entre el entrenamiento de los empleados y su rendimiento laboral en las Empresas Productivas del Estado. Los resultados obtenidos de manera concluyente indicaron que existe una conexión sólida y positiva entre el entrenamiento recibido y la productividad en el trabajo. Además, se observó una conexión relevante entre las diferentes dimensiones del entrenamiento y la variable del rendimiento laboral. En resumen, el 95% de los participantes expresaron que perciben que el entrenamiento tiene un papel muy importante en mejorar la actitud de los empleados ante los desafíos que enfrentan en sus roles laborales.

Donawa et al. (2018) realizaron un estudio para identificar los enfoques que otorgan mayor autonomía y control a los empleados, así como compartir información relevante para influir en su desempeño laboral. Se concluyó que el facultamiento implica capacitar para empoderar a los empleados, proporcionándoles la capacidad de tomar decisiones e influir en su trabajo, fomentando así un sentido de pertenencia y compromiso organizacional.

Muritala y Faizu (2018) llevaron a cabo un estudio para examinar la función de la formación constante en la optimización de la eficacia en la gestión tributaria, centrándose en el Servicio de Impuestos Internos del Estado (SIRS) en la Región Centro Norte de Nigeria. Los resultados revelaron un vínculo positivo y sustancial entre la instrucción continua y el rendimiento del personal, con la mayoría mostrando disposición al cambio y satisfacción con los conocimientos adquiridos en las capacitaciones. La percepción general es que la capacitación, cuando es liderada por individuos visionarios, contribuye al desarrollo de habilidades y genera un mayor compromiso y lealtad hacia la organización, demostrando el interés institucional en el bienestar de los empleados.

Karim et al. (2019) hicieron un estudio con el objetivo de examinar la incidencia de la capacitación en el rendimiento laboral. Estos resultados respaldan la idea de que los empleados poseen conocimientos sobre la capacitación y se sienten motivados, lo que contribuye a un mejor rendimiento. Un porcentaje significativo de los encuestados expresó la creencia de que la capacitación les permitía mejorar su desempeño, y la mitad coincidió en que esta tenía un impacto positivo, adquiriendo habilidades adicionales, conocimientos y actitudes. Además, más del 50% mostró satisfacción con el material educativo proporcionado y expresó interés en participar en futuras instancias de formación.

En cuanto a la conceptualización de la variable de capacitación, diversos autores ofrecen definiciones complementarias. Bermúdez (2015), mencionando a Mondy y Noe (2005), destaca que la formación constituye una acción planificada con el objetivo de transmitir información a los empleados, indicando una dedicación

constante para fortalecer sus habilidades y, por ende, mejorar el desempeño organizacional.

Según la definición proporcionada por Armstrong (2006), la capacitación se conceptualiza como la acción destinada a fortalecer las destrezas y saberes de los colaboradores, orientada a la realización de tareas específicas con la finalidad de inducir cambios en su comportamiento. Dentro de esta perspectiva, se concibe la capacitación como un proceso continuo y en constante evolución.

Chiavenato (2007) describe la formación como un proceso educacional que se caracteriza por ser breve, sistemático y organizado. En este procedimiento, los individuos obtienen conocimientos y perfeccionan habilidades y competencias, todo ello fundamentado en objetivos preestablecidos. Este enfoque destaca la importancia de una formación estructurada y planificada para el desarrollo efectivo de los participantes.

Schmidt (2007) conceptualiza la capacitación como una secuencia de actividades meticulosamente organizadas por la entidad con el propósito de potenciar los saberes y destrezas laborales, así como de modificar comportamientos sociales entre sus empleados. Este proceso se desarrolla de manera armoniosa, alineándose de manera coherente con los objetivos y requisitos específicos de cada puesto de trabajo. Esta definición enfatiza la estructura organizada y alineada de la capacitación con los objetivos y necesidades específicas del personal.

Dessler (2010) concibe la capacitación como un medio fundamental para dotar a los empleados, ya sean nuevos o actuales, de las habilidades esenciales requeridas, poniendo un énfasis particular en la tarea o trabajo como el elemento más relevante en este proceso formativo. Este enfoque resalta la importancia de la adquisición de habilidades directamente vinculadas con las responsabilidades laborales, destacando así la orientación práctica y específica de la capacitación hacia las tareas y funciones laborales.

Mahapatro (2010) conceptualiza la capacitación como una actividad planificada y organizada que tiene como objetivo brindar a las personas conocimientos técnicos, destrezas para la solución de problemas. En este sentido, destaca la naturaleza estructurada y premeditada de la capacitación, enfocada en dotar a los individuos de las competencias necesarias para enfrentar y resolver desafíos técnicos y situaciones problemáticas.

De acuerdo con Jagero et al. (2012) la capacitación se utiliza como una estrategia para mejorar las destrezas y saberes de los empleados. Este enfoque tiene un impacto significativo en el progreso de las organizaciones, ya que promueve un mayor rendimiento individual y colectivo, lo que a su vez incrementa los niveles de productividad.

Cole (2014) la describe como una actividad de aprendizaje orientada a obtener conocimientos y destrezas específicas para un puesto u ocupación determinados, buscando un cambio permanente en los colaboradores para mejorar su capacidad laboral.

En el estudio realizado por Lopes y Entradas (2016), se destaca la relevancia del entrenamiento en el desarrollo de destrezas y en el incremento de la capacidad. Su capacidad para mejorar la eficiencia laboral y fomentar la creatividad en los empleados es resaltada.

Parra y Rodríguez (2015) afirman que la capacitación representa un procedimiento a través del cual la entidad procura que sus empleados obtengan las destrezas requeridas para llevar a cabo sus responsabilidades, promoviendo así el proceso de aprendizaje. Asimismo, resaltan que surge como una exigencia para ajustar a los colaboradores a las transformaciones en el entorno, alineándolos con los propósitos, la misión y la visión de la empresa.

Según Licombe (2018), se define la formación como una tarea educativa que busca adquirir habilidades y conocimientos específicos relacionados con una ocupación o tarea en particular. Además, se reconoce su importancia fundamental para mejorar

el rendimiento de una organización, ya que ayuda a reducir las diferencias entre las expectativas y los resultados alcanzados en el logro de metas y estándares establecidos previamente.

La variable de capacitación laboral se ha abordado teniendo en cuenta la Teoría del Aprendizaje Sociocognitivo, propuesta por Schunk (2012). Esta teoría se fundamenta en las ideas de Bandura (1986) y sostiene que gran parte del aprendizaje humano se produce en contextos sociales. Desde esta perspectiva, los individuos adquieren saberes, destrezas, creencias y actitudes a través de la observación de otros. Esta teoría combina dos enfoques esenciales para entender el proceso de aprendizaje: el enfoque conductual, que destaca la influencia del entorno en las acciones, y el enfoque cognitivo, que resalta la importancia de la cognición como mediadora en el aprendizaje.

La teoría se centra en la idea de que las acciones, el aprendizaje y el rendimiento son el resultado de la constante interacción de tres factores: los personales (como actitudes, percepciones, conocimientos y experiencias previas), los ambientales o situacionales (relacionados con las circunstancias y las interacciones con el entorno, que pueden tener un efecto positivo o negativo en el logro de los objetivos de aprendizaje) y los conductuales (que se refieren a las conductas en relación con las actividades de aprendizaje y diversas acciones, tanto teóricas como prácticas). Esta combinación de perspectivas se ve reflejada en el principio central de la teoría.

En resumen, esta teoría combina elementos cognitivos y sociales, argumentando que la interacción de estos elementos facilita el proceso de aprendizaje. La efectividad del aprendizaje depende del contexto y la situación, donde ciertos factores pueden tener mayor influencia que otros en el proceso. Un concepto clave que surge de esta teoría es el aprendizaje a través de la observación, que implica no solo adquirir conocimientos directamente, sino también observar las acciones y las consecuencias asociadas a esas acciones. La capacidad de aprender mediante la observación acelera y simplifica el proceso de adquirir nuevas habilidades o técnicas, especialmente cuando se busca dominarlas.

En relación a la teoría de la capacitación laboral, de acuerdo a lo expuesto por Bishop (1989), se sostiene que cada organización necesita una combinación específica de habilidades en su personal. En este sentido, la institución encargada de brindar la capacitación se enfoca en cultivar estas habilidades particulares, las cuales pueden no ser valoradas por otros empleadores. Asimismo, es posible que las habilidades que son apreciadas por los colaboradores no sean igualmente valoradas por los empleadores, especialmente si otros miembros del equipo ya poseen esas habilidades y desempeñan sus funciones de manera efectiva. Este hecho implica que el conjunto de habilidades generales adquiridas a través de la capacitación siempre tendrá un mayor valor para la empresa que provee la capacitación en comparación con otras empresas, incluso si se reconoce la utilidad individual de cada habilidad.

De acuerdo con Buckley y Caple (2005), esta teoría plantea que la formación no solo contribuye al crecimiento personal de los empleados, sino que también se convierte en una estrategia esencial para la administración eficaz de los recursos humanos, generando así una ventaja competitiva. Por lo tanto, la organización tiene la responsabilidad de planificar programas de capacitación con el fin de mejorar las habilidades y competencias necesarias para el desempeño laboral. Además, destacan que la formación no solo mejora las habilidades del personal, sino que también fortalece su capacidad de análisis crítico y creatividad, lo cual facilita a la hora de tomar decisiones más efectivas y productivas.

Además, sugieren que, para que una entidad, ya sea del ámbito privado o gubernamental, logre ajustarse y perdure frente a las transformaciones, es fundamental que responda de manera rápida y, sobre todo, adaptable. Esto conlleva la imperiosa necesidad de contar con un equipo, ya sea recién incorporado o ya existente, que constantemente adquiera nuevas habilidades y esté dispuesto a impulsar innovaciones de manera ininterrumpida, favoreciendo así la capacidad de adaptación y resiliencia organizacional ante los desafíos cambiantes.

En el marco de la investigación en curso, se utilizarán las dimensiones propuestas por Schmidt (2007) debido a su adecuación a los objetivos específicos de este estudio. Estas dimensiones se describen de la siguiente manera:

La satisfacción con la capacitación se trata de la valoración global que las personas realizan de las actividades programadas y coordinadas con el fin de cultivar los conocimientos, habilidades y actitudes esenciales para llevar a cabo eficientemente una tarea específica. Es importante señalar que esta satisfacción está relacionada con las percepciones globales de los empleados hacia la capacitación en su conjunto, más que a intervenciones de entrenamiento específicas.

Los indicadores incluyen la evaluación de la capacitación según las necesidades, la frecuencia de la capacitación, la aplicación del contenido en el trabajo y la integración de la capacitación en el entorno laboral.

Los sentimientos de los empleados respecto a la capacitación son esenciales, ya que influyen en la forma en que aplican dichas experiencias laborales. Esto incluye la búsqueda activa de oportunidades de aprendizaje, la perseverancia en el esfuerzo, la constante búsqueda de mejoras y el establecimiento de metas.

El apoyo organizativo para la capacitación trata de las actitudes defendidas por las compañías que fomentan una atmósfera laboral positiva, impactando en conductas desfavorables como la falta de presencia o la rotación del personal. Sus indicadores abarcan la capacitación planificada y con objetivos claros, las oportunidades de desarrollo, el interés en el crecimiento individual y profesional, junto con la retribución y el avance promovidos por medio de la formación.

En el marco teórico, la segunda variable es el rendimiento laboral, y según Gilbert (2003), este se manifiesta a través de los comportamientos observados en los colaboradores, siendo cruciales para alcanzar los objetivos organizacionales. Los comportamientos pueden evaluarse en términos de competencias individuales y de la contribución al logro de los objetivos organizacionales.

Armstrong (2010) evalúa el rendimiento laboral centrándose en los resultados obtenidos, aunque también puede analizarse desde la perspectiva de los comportamientos, comparando los estándares establecidos por la organización.

En su investigación, Blume et al. (2010) definen el desempeño en el trabajo como la capacidad de llevar a cabo tareas de manera eficaz y eficiente para alcanzar los fines de la empresa. Asimismo considera la eficiencia al evaluar los recursos empleados por los empleados.

Según la definición de Koopmans et al (2014), el desempeño en el trabajo se refiere a las acciones o comportamientos que son significantes para los fines de la empresa y que se evalúan en función de las conductas de los empleados en lugar de los logros.

Según Jex y Britt (2014), el desempeño en el trabajo implica la manera en que los colaboradores hacen sus labores, resaltando su actitud y compromiso para cumplir con sus responsabilidades.

En referencia a Araujo y Guerra (2007), Martínez (2015) sostiene que el rendimiento individual se configura como una amalgama de comportamiento y resultados, siendo un reflejo de la aptitud del empleado para llevar a cabo, realizar, elaborar y generar trabajo con eficacia.

En el estudio de Gabini y Salessi (2016), se define el rendimiento laboral como las acciones que un individuo realiza para cumplir con los fines de la empresa y que están bajo su control.

Montoya y Boyero (2016) mencionan a Werther, et al (2014), donde indica que el recurso humano es esencial en cualquier empresa o institución pública, debido a que cada empleado tiene un rol vital en el logro de los objetivos establecidos. Esta premisa justifica que las organizaciones cuenten con mecanismos para evaluar el desempeño laboral, permitiendo identificar fortalezas, capacidades y áreas de

mejora en relación a su aporte a la entidad. Estas evaluaciones determinan no solo su permanencia en la organización, sino también las áreas en las que se pueden ofrecer capacitaciones, promociones y otras oportunidades de crecimiento.

De acuerdo con Berrios (2017), quien hace referencia a Chiavenato (2007), se afirma que el rendimiento en el trabajo se refiere a la efectividad de los empleados en el entorno de la organización, siendo crucial para garantizar la satisfacción laboral y asegurar la realización de tareas de alta calidad por parte de los empleados.

Según Gabini (2018) señala que el desempeño laboral es un concepto crucial en las investigaciones sobre comportamiento organizacional, dado que la eficacia de las empresas guarda una relación directa con la actuación laboral de sus integrantes, influyendo de manera determinante en el éxito organizacional mediante el cumplimiento de tareas y metas.

Las teorías consideradas para la variable de rendimiento laboral incluyen la Teoría de Desempeño Laboral de Campbell (1994), según lo citado en Anastasi y Urbina (1998). Esta teoría desarrolla un enfoque que resalta que el desempeño laboral se centra en la acción en sí misma, más que en los resultados obtenidos. Campbell destaca ocho elementos fundamentales que son cruciales para la evaluación del rendimiento, abarcando desde el desempeño en tareas específicas del puesto hasta competencias en comunicación, demostración de esfuerzo, disciplina personal, apoyo al rendimiento del equipo y colegas, supervisión, liderazgo y gestión. La teoría se enfoca en analizar la actividad laboral y sus determinantes, como el conocimiento declarativo, habilidades y procesos, así como la motivación, subrayando que estos elementos son cruciales para determinar el comportamiento laboral.

En cuanto a la motivación, Campbell señala tres evaluaciones diferentes: la decisión de comprometerse en un esfuerzo, la determinación del nivel de esfuerzo y la elección de persistir en el esfuerzo.

La motivación se divide en tres aspectos conductuales: dirección, alcance y persistencia. En resumen, este enfoque resalta la relevancia de examinar la actividad laboral y sus factores determinantes, poniendo énfasis en aspectos como el conocimiento, las habilidades y la motivación.

Otro enfoque de gran relevancia es la Teoría de Desempeño Laboral, formulada por Earley y Shalley (1991), cuyo objetivo es explorar la influencia de las metas organizacionales en el rendimiento de sus labores y cómo estas metas se traducen en acciones específicas. Esta teoría conceptualiza el desempeño laboral como una extensión del establecimiento de metas, resaltando que estas metas no solo afectan el rendimiento, sino que también se manifiestan a través de acciones concretas. Asimismo, enfatiza la importancia de tener en cuenta los aspectos cognitivos relacionados con la internalización de metas, subrayando cómo la comprensión y aceptación de estas metas influyen en el comportamiento laboral.

La teoría fundamental incluye dirigir a las personas hacia metas y utilizarlas para influir en la actividad cognitiva, afectiva y conductual. También se destaca la interdependencia y ciclicidad de los procesos cognitivos y motivacionales, así como la influencia del contexto social en el comportamiento individual durante las tareas. Según esta teoría, el desempeño comienza cuando se asigna un estándar al individuo y se evalúa mediante la percepción de la dificultad de las metas, su familiaridad y las expectativas de autoeficacia. Este proceso lleva a la internalización de las metas y a la generación de un plan de acción para alcanzarlas. Por último, el individuo forma intenciones previas a la acción que incluyen un plan de acciones, el grado de esfuerzo, el estado emocional y la retroalimentación. En resumen, esta teoría explica cómo las metas se convierten en desempeño y destaca la importancia del feedback informativo.

Para realizar este estudio, se emplearán las dimensiones sugeridas por Koopmans et al. (2014), debido a que se ajustan a los objetivos específicos de la investigación. Estas dimensiones se describen de la siguiente manera:

El desempeño en la tarea, según la conceptualización de Gabini (2018), se refiere a los comportamientos específicos necesarios para llevar a cabo la producción de bienes y servicios, relacionándose con las habilidades, conocimientos y capacidades delineadas en el puesto de trabajo. Este tipo de rendimiento evalúa en qué medida un empleado demuestra su capacidad para llevar a cabo tareas que contribuyen a los objetivos de la organización. Sus indicadores abarcan la priorización del trabajo, la orientación a resultados, la planificación y organización del trabajo, así como la eficiencia laboral.

Por otro lado, **el desempeño contextual** abarca actividades que no están directamente vinculadas a las tareas laborales específicas, pero que tienen un impacto significativo en el rendimiento general. Estas acciones aportan a la entidad al ir más allá de las expectativas, constituyendo esfuerzos o conductas adicionales que no son imperativamente retribuidos ni exigidos, pero que colaboran en el alcance de las metas. Se percibe que está conectado con el crecimiento del colaborador. Sus signos, de acuerdo con Gabini (2018), engloban la iniciativa, la actualización de conocimientos, las competencias laborales, la formulación de soluciones creativas ante desafíos nuevos y la disposición para asumir responsabilidades desafiantes.

En relación con las **conductas contraproducentes**, estas hacen referencia a comportamientos antisociales llevados a cabo por los trabajadores en el entorno laboral, que violan las normas organizacionales y amenazan el bienestar de la entidad. Estas actuaciones son de carácter voluntario y generan perjuicios tanto para la entidad como para los colegas y supervisores. Según Gabini (2018), los signos de estas conductas se evidencian mediante la demostración excesiva de negatividad, acciones que causan perjuicio a la institución y comportamientos que impactan a los colegas y supervisores. Estos indicadores son perceptibles en la ejecución laboral individual de cada empleado.

III. METODOLOGÍA

La metodología empleada en este estudio sigue un enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se orienta a recopilar datos con el objetivo de verificar hipótesis, realizar análisis estadísticos y corroborar teorías establecidas. Se ha optado por el cuestionario como una herramienta esencial para la recolección de datos requeridos con el propósito de alcanzar los fines del estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La modalidad de investigación empleada es de tipo básica, pues únicamente las teorías se validan a partir de los descubrimientos adquiridos. De acuerdo con Cazau (2007), un enfoque de investigación básica tiene como objetivo expandir el conocimiento existente y abordar cuestionamientos científicos relacionados con una variable específica.

Diseño de investigación

El enfoque metodológico utilizado se clasifica como investigación no experimental, según la definición de Kerlinger y Lee (2002). En este tipo de investigación, la persona a cargo de la investigación no tiene control directo sobre las variables independientes, ya que sus manifestaciones han ocurrido o no son manipulables. En lugar de eso, se realizan inferencias sobre las relaciones entre variables sin intervenir directamente, basándose en la variación simultánea de las variables independiente y dependiente. Este enfoque permite explorar y comprender las relaciones naturales entre las variables, observando los fenómenos tal como se presentan en su entorno real, sin intervenciones artificiales.

Se trata de un estudio de tipo transversal, lo cual implica que la medición se lleva a cabo en un único punto en el tiempo. Según la perspectiva de Sánchez et al. (2018), esto se relaciona con la realización de una encuesta que se evaluará en un momento específico, ya que las percepciones pueden variar en cada instancia temporal.

Este estudio se sitúa en el nivel descriptivo correlacional, lo cual implica examinar los niveles de relación entre las variables consideradas. De acuerdo con la perspectiva de Sánchez et al. (2018), se requiere realizar análisis estadísticos para identificar las relaciones entre las variables basadas en hechos observados.

3.2. Variables y operacionalización

Capacitación (V1)

Definición conceptual:

Según la perspectiva de Schmidt (2007), la capacitación se define como una serie de iniciativas cuidadosamente organizadas por la entidad con el propósito de ampliar los conocimientos y habilidades laborales, o de influir de manera coherente en las actitudes y comportamientos sociales de sus integrantes, alineándolos con los objetivos y requisitos específicos de la organización.

Definición operacional:

Se proponen tres dimensiones como estrategia para la operacionalización de la variable "capacitación", definiéndola como un conjunto de medidas planificadas de manera estratégica por la organización, destinadas a ampliar los conocimientos y habilidades de los colaboradores. Al desglosar estas dimensiones, que incluyen la satisfacción con la capacitación, los sentimientos de los empleados hacia la capacitación y el apoyo organizativo para la capacitación, se identificaron un total de 12 indicadores. La compilación de datos se realizó mediante una escala Likert en un cuestionario que consta de 12 preguntas específicas para evaluar la variable en cuestión.

Rendimiento laboral (V2)

Definición conceptual:

Según Koopmans et al. (2014) se refiere a conductas que resultan pertinentes para los propósitos de la entidad y se evalúan en función de los comportamientos de los empleados, en contraste con la medición basada en los resultados derivados de tales acciones.

Definición operacional:

Se toman en cuenta tres dimensiones para conceptualizar la variable de rendimiento laboral, que se define como las conductas o acciones cruciales para los fines de la empresa, evaluadas en función de las acciones emprendidas por los colaboradores; y en relación con las dimensiones de investigación, como Desempeño en la tarea, Desempeño contextual y Conductas contraproducentes, se han identificado en total 16 indicadores al desglosar estas dimensiones. Se aplicó una escala Likert a través de un cuestionario que consta de 16 preguntas con el fin de recopilar datos.

3.3. Población, muestra y muestreo**Población**

Se tomó en cuenta a la totalidad de la población, compuesta por 560 funcionarios públicos vinculados a una entidad ejecutora en el Perú. Ñaupas et al. (2018) definen la población como el conjunto de individuos que cumplen con los criterios establecidos por la investigación y constituyen el foco de estudio.

Criterios de inclusión: Se sumaron al proceso de análisis los empleados actualmente en contrato, abarcando tanto al personal administrativo como al operativo en la Sede de Lima. Este grupo representa un 40% de la población total de la entidad ejecutora en Perú.

Criterios de exclusión: No se consideró en el estudio al personal que se encontraba en periodo de vacaciones o con licencias, ya sea remuneradas o no. Asimismo, se dejó fuera al personal de las sedes provinciales, lo que equivale al 60% de la población total.

Muestra

Valderrama (2019) señaló que una muestra representa un fragmento del conjunto total. En este análisis, se tomó en cuenta a 129 servidores públicos pertenecientes a la entidad ejecutora en Perú.

Muestreo

Se empleó una técnica de muestreo aleatorio simple, garantizando que cada encuestado tuviera una probabilidad equitativa de ser seleccionado para participar en la investigación. Carrasco (2009) lo describe como un conjunto de técnicas probabilísticas para definir una muestra.

Unidad de análisis

La entidad que genera los datos o información requerida para el análisis de la investigación se conoce como unidad de análisis. En esta investigación, los participantes analizados son los empleados de la entidad ejecutora en Perú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En la elaboración de esta investigación, se optó por utilizar la técnica de encuesta como medio de recopilación de datos. Según Hernández y sus colegas (2014), esta técnica se caracteriza como un conjunto de herramientas y procedimientos que facilitan la aplicación de métodos específicos.

Instrumentos

Se decidió emplear cuestionarios como herramienta de investigación, siguiendo la perspectiva de Valderrama (2019), quien define el cuestionario como una herramienta directa y clara para recopilar información, acompañada de instrucciones para facilitar su adecuada respuesta. En el caso de la variable "capacitación", se elaboró un cuestionario compuesto por 12 preguntas que cubrían las tres dimensiones correspondientes a dicha variable. Asimismo, para la variable "rendimiento laboral", se diseñó un cuestionario de 16 preguntas, abordando las tres dimensiones consideradas para dicha variable.

Estos instrumentos fueron sometidos a validación mediante el juicio de expertos, como se evidencia en el anexo 7, y se aplicó el coeficiente de Aiken para evaluar la concordancia entre los expertos.

Validez

Según Valderrama (2019), la validación del contenido de un cuestionario se realiza a través de la apreciación de expertos. Por lo tanto, los instrumentos utilizados en esta investigación fueron sometidos a un proceso de validación para garantizar su alineación con los objetivos del estudio. Tres expertos evaluaron voluntariamente los cuestionarios, proporcionando retroalimentación para optimizar las respuestas. Después de las mejoras realizadas, estos profesionales respaldaron la validez de ambos cuestionarios mediante sus firmas respectivas.

Confiabilidad

Conforme a lo expresado por Ñaupas et al. (2018), una herramienta se ve como confiable cuando sus resultados son consistentes independientemente del momento o del variado grupo de usuarios. En el marco de esta investigación, se realizó una prueba piloto a 15 colaboradores de la entidad peruana encargada de la ejecución de obras, quienes no estuvieron involucrados en el muestreo principal. Esta prueba tuvo como finalidad evaluar la confiabilidad del instrumento. Al analizar la confiabilidad del cuestionario relacionado a la capacitación, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,714, mientras que para el rendimiento laboral fue de 0,720. Estas métricas se calcularon utilizando el software Microsoft Excel 2021, insertando los datos numéricos de la escala Likert. Considerando los valores del coeficiente alfa de Cronbach obtenidos, se llega a la conclusión de que la confiabilidad de ambas encuestas es adecuada.

3.5. Procedimientos

Los cuestionarios se realizaron en el lapso de tiempo que abarcó entre el 21 y el 30 de noviembre. Con el fin de facilitar el proceso, se creó un grupo de WhatsApp, para los colaboradores de la entidad peruana ejecutora. A los participantes se les brindaron instrucciones detalladas sobre cómo completar el cuestionario, se les aseguró que los resultados serían utilizados exclusivamente para la presente investigación y se enfatizó la importancia de ser objetivos y sinceros en sus respuestas. Además, se les garantizó la confidencialidad de sus respuestas, ya que los cuestionarios serían anónimos, y se les instó a completarlos fuera del horario laboral. Es importante señalar que existe la posibilidad de que los participantes

hayan proporcionado respuestas socialmente aceptables. En cuanto a las herramientas utilizadas en la investigación, se emplearon Microsoft Excel versión 2021 para la creación de tablas y cuadros básicos, y JAMOVl versión 2.3.28 para la tabulación de los cuestionarios y la realización de diversas pruebas estadística. Los resultados derivados sirvieron para sustentar las conclusiones del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de la información, se emplearon tablas y gráficos como parte de la estadística descriptiva. Además, se aplicó la estadística inferencial, específicamente el Rho Spearman, con el objetivo de validar las hipótesis propuestas. Según Hernández et al. (2014), los hallazgos se derivaron de la información procesada mediante técnicas estadísticas para corroborar las hipótesis establecidas. Para llevar a cabo este proceso, se utilizó el software JAMOVl versión 2.3.28, que permitió obtener los valores correspondientes al "Rho Spearman" y "PVALOR" para cada variable y dimensión, confirmando así las hipótesis planteadas inicialmente.

3.7. Aspectos éticos

Cumpliendo con las pautas proporcionadas por el asesor y las regulaciones de la universidad, se aseguró que la investigación se presentara de manera ética, respetando las perspectivas de los participantes y reconociendo las contribuciones de los autores citados. Se revisaron cuidadosamente tesis y artículos de revistas científicas para asegurar citas apropiadas, destacando teorías y definiciones relevantes para el estudio. También se emplearon los medios adecuados para obtener los permisos necesarios, permitiendo una interpretación y análisis adecuado de los datos recabados para validar las hipótesis propuestas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Con el objetivo de realizar el tratamiento pertinente de los datos recolectados, se empleó la versión 2.3.28 del programa informático JAMOVI. Esta elección se fundamenta en la necesidad de contar con una plataforma que facilite la manipulación y análisis de la información de manera eficaz y detallada.

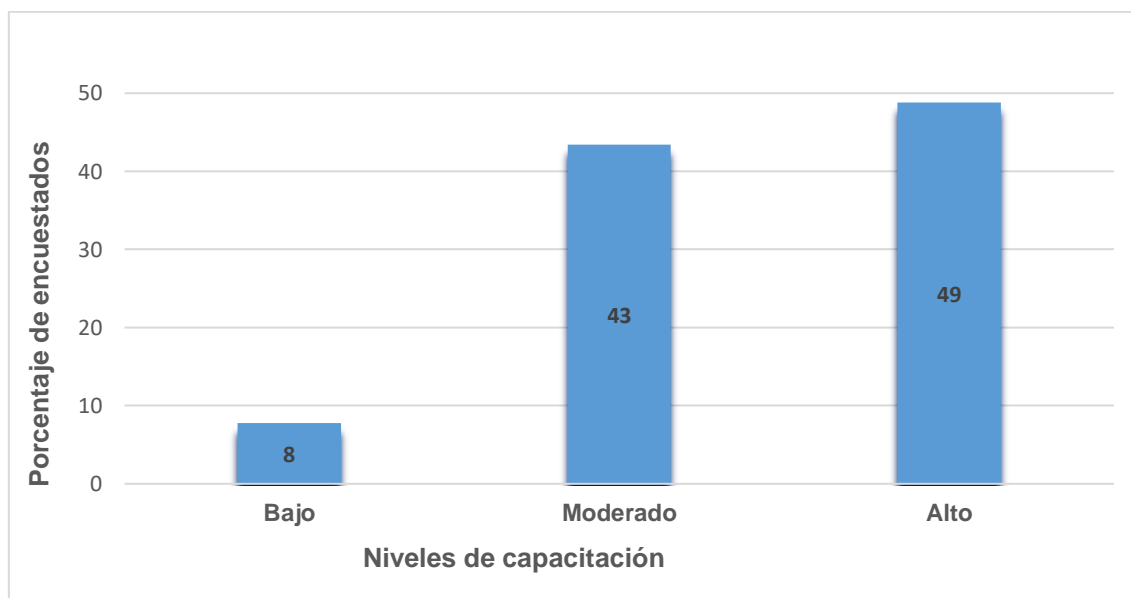
Tabla 1

Distribución de niveles de capacitación

Nivel	Frecuencias	%	
ALTO	63	49	%
MODERADO	56	43	%
BAJO	10	8	%
Total	129	100	%

Figura 1

Porcentajes de niveles de la capacitación



Basándonos en la información expuesta en la tabla 1 y la figura 1, se evidencia que el nivel alto abarca un considerable 49%, seguido de cerca por el nivel moderado, que representa un 43%. Contrariamente, el nivel bajo se sitúa en un 8%. Estos resultados indican una aceptación generalizada de la capacitación en cuanto al

rendimiento laboral, revelando una actitud favorable hacia el mejoramiento de habilidades y conocimientos para potenciar el desempeño en el ámbito laboral.

Adicionalmente, se llevó a cabo la manipulación de la información correspondiente a las dimensiones contempladas en el estudio.

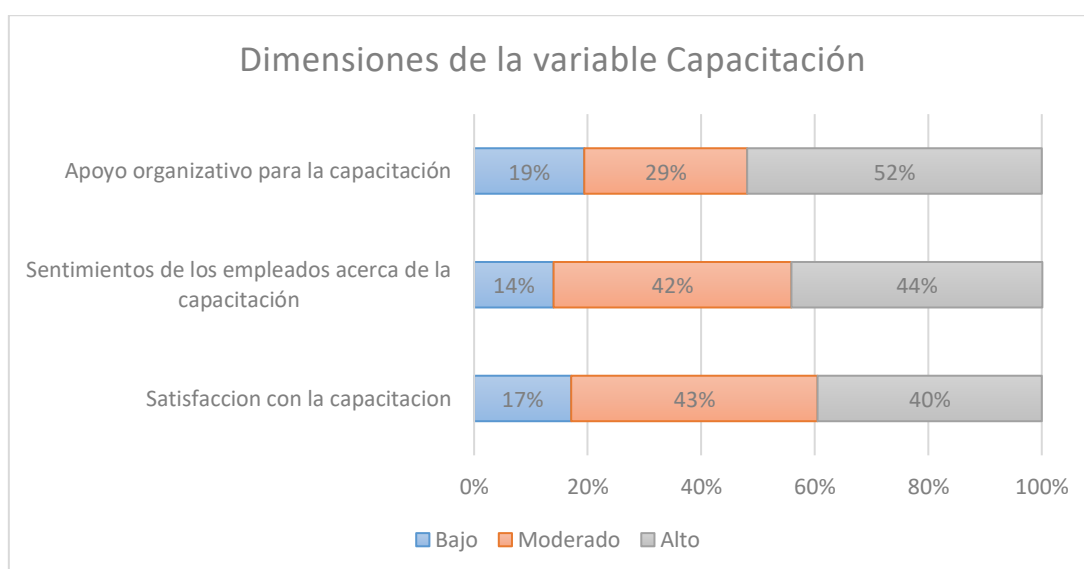
Tabla 2

Distribución de niveles en dimensiones de la capacitación

Niveles	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	Frecuencias	%	Frecuencias	%	Frecuencias	%	Frecuencias	%
Satisfacción con la capacitación	22	17%	56	43%	51	40%	129	100%
Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación	18	14%	54	42%	57	44%	129	100%
Apoyo organizativo para la capacitación	25	19%	37	29%	67	52%	129	100%

Figura 2

Porcentajes (%) de niveles en dimensiones de la capacitación



Basándonos en los datos presentados en la tabla 2 y la figura 2, se evidencia que, en la dimensión de satisfacción con la capacitación, resalta el nivel moderado con el porcentaje más alto, alcanzando un 43%. En cuanto al nivel alto, llega al 40%, mientras que el nivel bajo constituye el 17%. Respecto a la segunda dimensión, que aborda los sentimientos de los empleados sobre la capacitación, se destaca el nivel alto con el mayor porcentaje, llegando al 44%, seguido por el nivel moderado con un 42%, y el nivel bajo con un 14%. Por último, en la tercera dimensión, que evalúa el apoyo organizativo para la capacitación, resalta el nivel más alto con un 52%, el nivel moderado con un 29%, y el nivel bajo con un 19%. Importante destacar que, para cada una de las dimensiones analizadas, se observa una inclinación hacia los niveles alto y moderado. Esto sugiere una aceptación significativa de la capacitación, con un nivel alto del 45% y un nivel moderado del 38%, indicando la percepción de que la capacitación contribuye a mejorar el rendimiento laboral.

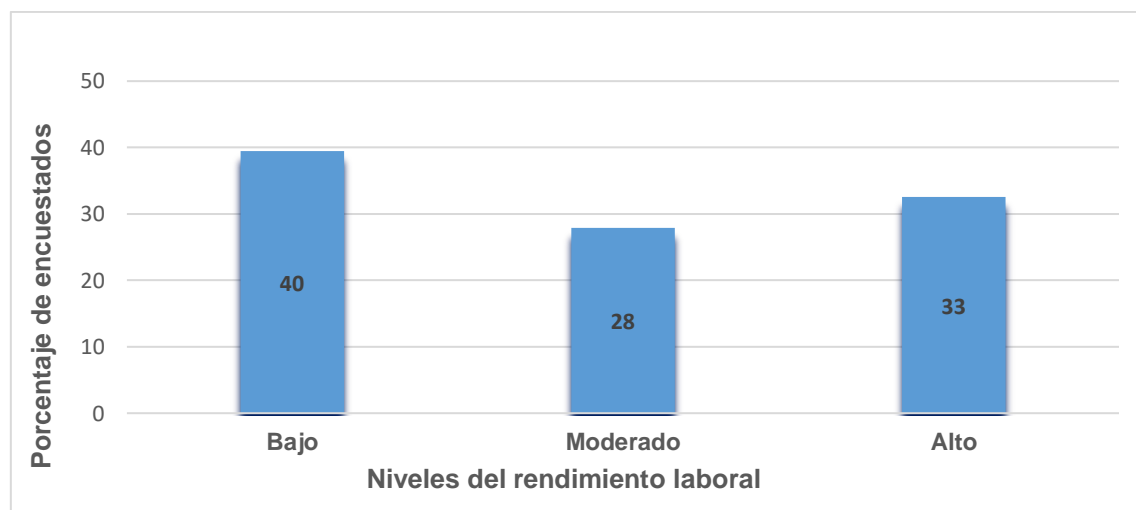
Tabla 3

Distribución de niveles de rendimiento laboral

Nivel	Frecuencias	%
ALTO	42	32.6 %
MODERADO	36	27.9 %
BAJO	51	39.5 %
Total	129	100

Figura 3

Porcentajes de niveles del rendimiento laboral



Con base en los datos presentados en la tabla 3 y la figura 3, se resalta que el nivel bajo cuenta con el porcentaje más elevado, alcanzando un 40%, seguido por el nivel alto con un 33%, mientras que el nivel moderado se sitúa en el 28%. Estos resultados indican que aproximadamente la mitad de los participantes percibe el rendimiento laboral con un grado bajo, enfocándose en aspectos como el desempeño en las tareas, el desempeño contextual y las conductas contraproducentes.

De manera análoga, se procedió al análisis de la información correspondiente a las dimensiones contempladas en la investigación.

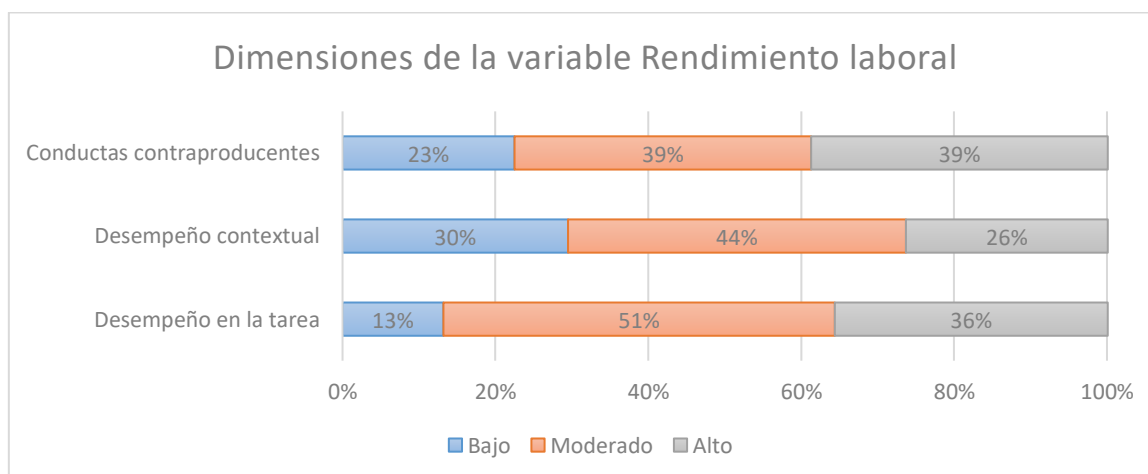
Tabla 4

Distribución de niveles en dimensiones del rendimiento laboral

Niveles	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	Frecuencias	%	Frecuencias	%	Frecuencias	%	Frecuencias	%
Desempeño en la tarea	17	13%	66	51%	46	36%	129	100%
Desempeño contextual	38	30%	57	44%	34	26%	129	100%
Conductas contraproducentes	29	23%	50	39%	50	39%	129	100%

Figura 4

Porcentajes de niveles en dimensiones del rendimiento laboral



Según los datos proporcionados en la tabla 4 y la figura 4, se puede observar que, en la dimensión de desempeño en las tareas, el nivel moderado representa el porcentaje más alto, llegando al 51%, seguido por el nivel alto con un 36%, mientras que el nivel bajo constituye un 13%. En relación con la dimensión de desempeño contextual, se destaca que el nivel moderado tiene el mayor porcentaje, alcanzando un 44%, mientras que el nivel bajo representa un 30%, y el nivel alto un 26%. Por último, en la dimensión de conductas contraproducentes, se registra un porcentaje del 39% para los niveles alto y moderado, con el nivel bajo presentando un 23%. Estos resultados evidencian una aceptación significativa del rendimiento laboral, especialmente en el nivel moderado, que supera el 44%, lo que refleja una evaluación positiva de las dimensiones estudiadas.

PRUEBA NORMALIDAD

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en investigaciones es común utilizar niveles de error del 1% y 5%, siendo el 5% el más prevalente en las ciencias sociales. En consonancia con el perfil de la presente investigación, se empleará un nivel de confiabilidad del 95% con un margen de error del 5%.

Para poder realizar la contrastación de una hipótesis, se realizó previamente la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov como se muestra en el anexo 10, para determinar la idoneidad de la prueba estadística que se utilizaría en el análisis de la información recolectada. La elección de la prueba de Kolmogorov-Smirnov se basó en el tamaño de la muestra, que consta de 129 encuestados, y los resultados indicaron que la distribución no cumplía con los supuestos de normalidad.

Ante esta constatación, se optó por emplear pruebas no paramétricas, ya que ambas variables en estudio son cualitativas. La prueba seleccionada para llevar a cabo el análisis correspondiente fue la prueba de Rho de Spearman.

En el contexto de esta investigación, los resultados de la prueba de normalidad fueron los siguientes:

Tabla 5*Niveles de prueba de normalidad*

Variables	Kolmogorov Sminorv	
	Estadístico	Sig.
Capacitación	0.098	0.004
Satisfacción con la capacitación	0.104	0.002
Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación	0.113	0.000
Apoyo organizativo para la capacitación	0.148	0.000
Rendimiento laboral	0.136	0.000
Desempeño en la tarea	0.110	0.001
Desempeño contextual	0.102	0.002
Conductas contraproducentes	0.136	0.000

En la Tabla 5, se observa un PVALOR inferior a 0,05, indicando que ambas variables analizadas no cumplen con la condición de normalidad y se. Por consiguiente, se tomará la decisión de emplear la prueba Rho de Spearman.

4.2. Resultados inferenciales

Se empleará un nivel de significancia establecido en $\alpha = 0,05$, equivalente al 5%. En caso de que el valor obtenido de p sea inferior a α , se procederá a rechazar la hipótesis nula (H_0) y a aceptar la hipótesis alternativa (H_a).

Contrastación de la hipótesis general

H_0 : La capacitación NO se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

H_a : La capacitación SI se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

Tabla 6*Relación de la capacitación y el rendimiento laboral*

Capacitación y rendimiento laboral	
Coefficiente de correlación (Rho)	0.564
PVALOR	0.001

La tabla 6, nos evidencia un PVALOR igual 0,001, y al ser menor que el nivel establecido de 0,05. Cuando se satisface este criterio, se aprueba la hipótesis alternativa; y al tener un $Rho = 0,564$ se verifica que hay una relación significativa entre las variables de estudio con grado positiva moderada.

En base a estos resultados, se puede concluir, en relación con la hipótesis general formulada, que existe una relación significativa entre la capacitación laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores en una entidad ejecutora durante el año 2022. Este hallazgo se sustenta mediante la aplicación de una prueba no paramétrica, respaldando la afirmación de que la variable de capacitación laboral presenta una correlación positiva moderada con la variable de rendimiento laboral.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Ho. La satisfacción con la capacitación NO se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

Ha. La satisfacción con la capacitación SI se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

Tabla 7*Relación de la Satisfacción con la capacitación y el rendimiento laboral*

Satisfacción con la capacitación y el rendimiento laboral	
Coefficiente de correlación (Rho)	0.536
PVALOR	0.001

La tabla 7, nos evidencia un PVALOR igual 0,001, y al ser menor que el nivel establecido de 0,05. Cuando se satisface este criterio, se aprueba la hipótesis alternativa; y al tener un Rho = 0,536 se verifica que hay una relación significativa entre las variables de estudio con grado positiva moderada.

En virtud de estos resultados, se puede inferir que existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción con la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en una entidad ejecutora durante el año 2022. Este respaldo a la hipótesis se sustentó mediante la aplicación de una prueba no paramétrica, validando la afirmación de que la variable de satisfacción con la capacitación guarda una correlación positiva moderada con la variable de rendimiento laboral.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Ho. Los sentimientos de los empleados acerca de la capacitación NO se relacionan con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

Ha. Los sentimientos de los empleados acerca de la capacitación SI se relacionan con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

Tabla 8

Relación de los sentimientos de los empleados acerca de la capacitación y el rendimiento laboral

Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación y el rendimiento laboral	
Coefficiente de correlación (Rho)	0.506
PVALOR	0.001

La tabla 8, nos evidencia un PVALOR igual 0,001, y al ser menor que el nivel establecido de 0,05. Cuando se satisface este criterio, se aprueba la hipótesis alternativa; y al tener un Rho = 0,506 se verifica que hay una relación significativa entre las variables de estudio con grado positiva moderada.

De este modo, se puede concluir que existe una conexión estadísticamente significativa entre los sentimientos de los empleados en relación con la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en una entidad ejecutora durante el año 2022. Este respaldo a la hipótesis se sustentó mediante la implementación de una prueba no paramétrica, reafirmando la premisa de que la variable de sentimientos de los empleados acerca de la capacitación presenta una correlación positiva moderada con la variable de rendimiento laboral.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Ho. El apoyo organizativo para la capacitación NO se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

Ha. El apoyo organizativo para la capacitación SI se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

Tabla 9

Relación del apoyo organizativo para la capacitación y el rendimiento laboral

Apoyo organizativo para la capacitación y el rendimiento laboral	
Coefficiente de correlación (Rho)	0.480
PVALOR	0.001

La tabla 9, nos evidencia un PVALOR igual 0,001, y al ser menor que el nivel establecido de 0,05. Cuando se satisface este criterio, se aprueba la hipótesis alternativa; y al tener un Rho = 0,480 se verifica que hay una relación significativa entre las variables de estudio con grado positiva moderada.

En consecuencia, se puede inferir que existe una conexión estadísticamente significativa entre el respaldo organizativo hacia la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en una entidad ejecutora durante el año 2022. Este respaldo a la hipótesis se apoyó mediante la utilización de una prueba no paramétrica, consolidando la idea de que la variable de apoyo organizativo para la

capacitación muestra una correlación positiva con la variable de rendimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

Dentro del contexto de este estudio se llevaron a cabo dos instrumentos de recolección de datos destinados a los colaboradores con el propósito de examinar la relación existente entre la capacitación recibida y el rendimiento en el ámbito laboral. Para evaluar la capacitación laboral, se aplicó el cuestionario diseñado por Schmidt (2007), mientras que para medir el rendimiento laboral se utilizó el cuestionario desarrollado por Koopmans et al. (2014). Ambos instrumentos fueron estructurados con la intención de identificar posibles correlaciones entre las variables de interés. Los hallazgos obtenidos se conectan con investigaciones anteriores y diversas contribuciones académicas que se detallarán a continuación, enriqueciendo así la comprensión de la temática abordada en este estudio.

En relación a la confirmación de la hipótesis general, se identificó un coeficiente de correlación de $Rho = 0.564$; $PVALOR = 0.001 < 0.05$ entre la capacitación y el rendimiento laboral. Este resultado conduce a la conclusión de que hay una relación estadísticamente significativa entre la capacitación laboral y el rendimiento en el trabajo, respaldando así la validez de la hipótesis alternativa.

Esta conclusión se respalda al compararla con la investigación realizada por Díaz (2020), cuyo objetivo general fue explorar la relación entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo en la misma entidad. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal, y la población incluyó a 200 colaboradores del área administrativa, con una muestra de 132 participantes. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron una correlación significativa (coeficiente Rho de Spearman de 0.529, $p < 0,05$) entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo. Además, se observó que el 43,94% de los colaboradores tenían un nivel alto de capacitación, mientras que el 51,52% presentaba un nivel medio y solo el 4,55% tenía un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 43,94% mostró un rendimiento alto, el 52,27% tuvo un desempeño medio y el 3,79% presentó un desempeño bajo. Estos resultados destacaron la existencia de una correlación significativa entre las

variables de capacitación y desempeño laboral del personal administrativo en la DIRIS Lima Norte.

Además, los estudios llevados a cabo por Rengifo (2018) que tuvo como propósito de la investigación analizar la conexión entre la capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en Lima durante 2017. El enfoque cuantitativo se aplicó con un diseño no experimental y correlacional. La población inicial de 120 trabajadores se redujo a una muestra de 92 seleccionados aleatoriamente. La validez de los instrumentos se aseguró mediante el juicio de expertos, y la confiabilidad se evaluó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados indicaron una relación positiva y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, respaldada por el coeficiente de correlación de Spearman ($p_valor = 0,000 < 0,05$; $Rho = 0,707^{**}$), respaldando la presencia de una correlación positiva y significativa.

También Domínguez (2019) en su investigación que tuvo como propósito principal identificar la conexión entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en dicho servicio. Se emplearon cuestionarios tipo Likert para evaluar las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral, sujetos a análisis de confiabilidad y validez. La metodología utilizada fue hipotético-deductiva, con un enfoque cuantitativo, investigación básica, correlacional causal y diseño no experimental transversal. La población incluyó a 120 colaboradores del SAT de Lima, seleccionados mediante muestreo probabilístico. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, validando los cuestionarios mediante juicios de expertos y evaluando la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados exhibieron una relación estadísticamente significativa, alta ($r_s=0,734$, $p<0,05$) y directamente proporcional entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el SAT de Lima en 2018. Este estudio también respalda la presencia de una correlación positiva y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en entornos organizacionales similares.

En relación a la primera hipótesis específica, se encontró respaldo a la hipótesis alternativa con un coeficiente de correlación de $Rho = 0.536$; $PVALOR = 0.001 <$

0.05, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede concluir que efectivamente hay una relación positiva entre la satisfacción con la capacitación y el desempeño laboral.

Los hallazgos de este estudio son consistentes con otras investigaciones previas, como la realizada por Gambetta (2015) en Uruguay, que se centró en determinar si las estrategias de capacitación corporativa aplicadas en una empresa estatal uruguaya lograban inducir un cambio en el comportamiento de sus miembros, contribuyendo así a la formación de aprendizajes significativos a nivel individual y organizacional. En su estudio examinó a 43 empleados de un Centro de Capacitación empresarial y encontró que la percepción y satisfacción de los participantes con las experiencias de capacitación influyen en el cambio de comportamiento y el aprendizaje tanto a nivel individual como organizacional. Los resultados obtenidos proporcionaron una comprensión más detallada de los objetivos de la capacitación, la alineación de los cursos con las estrategias corporativas y los resultados generados por los programas internos de capacitación.

En su estudio, Gambetta examinó a 43 empleados de un Centro de Capacitación empresarial y encontró que la percepción y satisfacción de los participantes con las experiencias de capacitación influyen en el cambio de comportamiento y el aprendizaje tanto a nivel individual como organizacional.

De manera similar, en su estudio Bobadilla (2019) buscó demostrar la influencia positiva de la capacitación laboral en el rendimiento de los trabajadores en la entidad. Utilizó una metodología de tipo correlacional con un diseño no experimental transversal. La muestra consistió en 60 trabajadores administrativos, y se recopilaban datos sobre ambas variables mediante el uso de dos cuestionarios, cada uno con 30 preguntas. Los resultados indicaron que la capacitación ejerce una influencia positiva en el desempeño laboral del personal administrativo de la institución. El 73% de los participantes consideró que la calidad de la capacitación recibida era regular, y el 80% de los trabajadores reportaron un desempeño laboral también regular. Esto se debe a que los empleados percibieron la planificación,

ejecución y evaluación de las capacitaciones como regulares, lo que sugiere una relación entre el nivel de satisfacción con la capacitación y el rendimiento laboral. Además, los empleados pudieron aplicar lo aprendido en sus áreas de trabajo y transmitir esos conocimientos a los usuarios.

También se puede concluir, según Báez (2015, Ecuador), que hay una relación significativa y positiva entre la satisfacción con la formación recibida en la organización y el rendimiento laboral. Esto resalta la importancia de abordar temas basados en las necesidades reales de los empleados.

La segunda hipótesis específica es respaldada por un coeficiente de correlación de $Rho = 0.506$; $PVALOR < 0.05$, lo que indica que la hipótesis alternativa es aceptada. Por lo tanto, se puede concluir que los sentimientos de los empleados hacia la capacitación están positivamente relacionados con su desempeño laboral. Esto implica que actitudes como la búsqueda continua de aprendizaje, el esfuerzo constante y la búsqueda de formas de mejora, contribuyen al aumento del rendimiento en el trabajo.

Estos resultados son respaldados por la investigación de Díaz (2020), quien encontró una relación entre los cambios en las actitudes de los trabajadores y su desempeño laboral al estudiar a 132 colaboradores en el área administrativa de la DIRIS Lima Norte.

Además, en un estudio realizado por García y Baltazar (2018) en México, se encontró que el cambio en el comportamiento de los empleados como resultado de la capacitación está relacionado con su desempeño en el trabajo. Esto indica que algunos empleados buscan la capacitación como una forma de mejorar tanto su crecimiento profesional como personal, ya que creen que esto les ayuda a enfrentar de manera más positiva los desafíos que surgen en sus roles laborales.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se encontró respaldo para la hipótesis alternativa con un coeficiente de correlación de $Rho = 0.480$; $PVALOR < 0.05$, lo que indica que la hipótesis alternativa es aceptada. Por lo tanto, se concluye que el

apoyo brindado por la organización en relación a la capacitación tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral.

El descubrimiento de este estudio concuerda con la investigación realizada por Huamán (2017), cuyo objetivo principal fue examinar la relación entre la capacitación de los empleados y su percepción del rendimiento laboral en el CONCYTEC en Miraflores en 2017. La muestra utilizada en este estudio consistió en 108 empleados seleccionados de forma aleatoria de una población total de 150 trabajadores que pertenecían a diversas áreas. El enfoque de investigación utilizado fue deductivo y se empleó un diseño no experimental de carácter descriptivo y correlacional. Para recopilar información sobre las variables de estudio y sus dimensiones, se utilizaron dos instrumentos que empleaban escalas de Likert. Los resultados obtenidos se presentaron tanto en forma gráfica como en texto. Los hallazgos revelaron que el 33,33% de los encuestados consideraba que la capacitación de los empleados se encontraba en un nivel deficiente, el 28,7% en un nivel regular y el 38,00% en un nivel bueno. En cuanto al desempeño laboral, el 38,9% de los encuestados presentaba un rendimiento deficiente, el 26,9% en un nivel regular y el 34,3% en un nivel eficiente. La comprobación de la hipótesis mostró una correlación directa y positiva entre la capacitación de los empleados y su desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.486, indicando una relación moderada. La significancia estadística fue de $p=0.000$, siendo menor que 0.01. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis principal y se rechazó la hipótesis nula. Además, se identificó una relación directa entre la implementación de programas de capacitación por parte de la institución y el rendimiento laboral de los empleados. En otras palabras, la oportunidad de recibir capacitación brindada por la organización permite que los empleados fortalezcan sus conocimientos y habilidades específicas para sus roles.

En otro estudio realizado por Donawa, López y Vega (2018) en Colombia, que en su investigación que tuvo como objetivo principal identificar los enfoques de facultamiento en una entidad colombiana. La metodología empleada siguió el paradigma positivista, con un enfoque descriptivo y un diseño no experimental, transeccional y de campo. La población examinada consistió en 188 empleados de

dicha entidad. Se utilizó un cuestionario de 15 ítems con categorías de respuestas tipo Likert, validado por expertos en el área. Los resultados mostraron que el apoyo institucional para que los empleados adquieran competencia en sus funciones se relaciona con cambios en conocimientos, habilidades y actitudes, lo cual tiene un impacto en su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIÓN

Primera:

Del objetivo general del presente estudio se comprobó que existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de una entidad ejecutora, con un $Rho = 0,564$ y $PVALOR = 0,001$. Esta constatación respalda la afirmación de que, si la Unidad de Recursos Humanos de una entidad ejecutora planifica y desarrolla de manera adecuada las actividades de capacitación, proporcionando conocimientos efectivos y fortaleciendo habilidades, el rendimiento laboral de sus colaboradores experimentaría un notable incremento. En consecuencia, se respalda y confirma la hipótesis general planteada.

Segunda:

Del primer objetivo específico, se comprobó que existe relación significativa entre la satisfacción con la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores de una entidad ejecutora, se corrobora una relación positiva y moderada con un Rho de $0,536$ y $PVALOR$ de $0,001$. En este sentido, se concluye que, si la Unidad de Recursos Humanos de una entidad ejecutora logra cultivar un sentido de satisfacción entre sus empleados a través de las iniciativas de capacitación, se fomentará un aprendizaje empoderado, lo que provocará un cambio paradigmático y, como resultado, se experimentará un aumento sustancial en el rendimiento laboral. De esta manera, se respalda y confirma la primera hipótesis específica planteada.

Tercera:

Del segundo objetivo específico, se comprobó existe relación significativa entre los sentimientos de los empleados y el rendimiento laboral de los colaboradores, con una asociación positiva moderada, representado con un Rho de $0,506$ y $PVALOR$ de $0,001$. En consecuencia, se concluye que, si la Unidad de Recursos Humanos de una entidad ejecutora persiste en generar actitudes y fortalecer las capacidades resultantes de la capacitación laboral, se experimentaría un notable aumento en el

rendimiento laboral de los colaboradores. De esta manera, se reafirma la validez de la segunda hipótesis específica formulada.

Cuarta:

Del tercer objetivo específico, se comprobó que existe relación significativa entre el apoyo organizativo para la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores, con una asociación positiva moderada, representado con un Rho de 0,480 y PVALOR de 0,001. En este sentido, se concluye que, si la Unidad de Recursos Humanos de una entidad ejecutora adopta prácticas como el fomento del interés en el desarrollo personal y profesional de sus empleados, implementa estrategias de aprendizaje planificadas y con un propósito claro, el rendimiento laboral de los colaboradores experimentaría un notorio crecimiento. Así, se respalda y corrobora la validez de la tercera hipótesis específica planteada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A jefe de la Unidad de Recursos Humanos, promover las capacitaciones, con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad ejecutora, este contribuirá con los objetivos institucionales para el desarrollo del país.

Segunda:

Al jefe de la Unidad de Recurso Humanos y a los encargados del potencial humano, evaluar la satisfacción de los colaboradores con respecto a la capacitación mediante encuestas virtuales, como Google Forms u otra aplicación para crear formularios, de manera inmediata al concluir cada proceso de capacitación. Solo a través de esta medición directa se podrá determinar el impacto real que tiene la capacitación en los colaboradores, con el propósito de lograr un mejor rendimiento laboral en los servicios prestados a los ciudadanos.

Tercera:

Al jefe de la Unidad de Recurso Humanos, implementar una capacitación integral para sus colaboradores a través de talleres virtuales realizados trimestralmente y con horarios flexibles. Estos talleres deben abordar temas relacionados con ética, anticorrupción, habilidades blandas (como el manejo de conflictos, inteligencia emocional y servicio al cliente) y otros aspectos pertinentes al perfil profesional de los colaboradores. De esta manera, la Unidad de Recursos Humanos garantiza que los trabajadores desarrollen actitudes positivas hacia la capacitación y busquen oportunidades de aprendizaje y mejora continua en el rendimiento de sus funciones, y obtener un mayor rendimiento laboral para la mejora de la institución y del país.

Cuarta:

Al jefe de la Unidad de Recursos Humanos, que ofrezca oportunidades de capacitación, ya sea presencial o virtual. Estas capacitaciones deben abordar temas relacionados con la gestión pública, desarrollo personal y otros. La comunicación de estas oportunidades debe realizarse a través del correo

institucional, garantizando que la información llegue a todos los colaboradores. Además, se sugiere reforzar las invitaciones a las capacitaciones mediante recordatorios enviados a los correos y teléfonos institucionales en los días previos a cada sesión de capacitación. De esta manera, la Unidad de Recursos Humanos, a través de mecanismos de apoyo y fomento, fomentará la participación activa y demostrará su interés en el desarrollo de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Amin, A., Rashid, S. y Nawaz, L. (2013). The Impact of Employees Training On the Job Performance in Education Sector of Pakistan. *Revista Middle-East J. Sci. Res* (17). Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/0147/793951f7899edabdeb470b66e5438f8d5863.pdf>
- Araujo, M & Guerra, M. (2007) Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Arias, I. (2018) La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional del Cusco; periodo 2018. (Tesis de maestría). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33443/arias_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armstrong, M. (2006). *A Hand Book of Human Resource Management*. London: Kogan Page Limited. URL: [Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice - Michael Armstrong, Stephen Taylor - Google Libros](#)
- Armstrong, M. (2010). *Human Resource Management Practice - A guide to people Management*. London: Kogan Page Limited. URL: [Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People ... - Michael Armstrong - Google Libros](#)

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2022). Gestión de la capacitación - SERVIR.
<https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-dedesarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/gestion-dela%20capacitacion/>
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. URL: Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory - Albert Bandura - Google Libros
- Baez, I. (2015) El impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los servidores de la dirección de administración del talento humano de una Institución Pública. (Tesis de Maestría) Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. URL:
<https://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12799>
- Berrios, F. (2017) Prevención de riesgos laborales y desempeño de trabajadores del Instituto Continental, Huancayo. Revista Ciencia & Sociedad, 7, 197 – 202. DOI: <https://doi.org/10.18259/acs.2017024>
- Bermúdez, L. (2015) Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. Revista de las Sedes Regionales, 33, 1 -25. ISSN 2215-2458
URL: Redalyc.CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES
- Bishop (1989) On-The-Job Training of New Hires. Center for Advanced Human Resources Studies. URL: On-The-Job Training of New Hires | SpringerLink
- Blume, B., Ford, J., Baldwin, T, & Huang, J. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. Journal of Management, 36,1065-1105. DOI:
<https://doi.org/10.1177/0149206309352880>

- Bobadilla, E. (2019). Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018 (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo. URI: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27085/Bobadilla_LEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonilla, D., Macedo, R. & Mora, E. (2018). *The importance of training in the performance of the administrative staff of the Technical University of Ambato*. *Conrad Magazine*, 14(63), 268–273. URL: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/762/794>
- Bucley, R & Caple, J. (2005) *The Theory and Practice of Training*. London: Editorial Kogan Page. URL: [The Theory and Practice of Training - Roger Buckley, Jim Caple - Google Libros](#)
- Campbell, J. P. (1994). Alternative models of job performance and their implications for selection and classification. En M. G. Rumsey, C. B. Walker y J. H. Harris (Eds.), *Personnel selection and classification* (pp. 33-51). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates. URL: [Alternative Models of Job Performance and their Implications for Selection \(taylorfrancis.com\)](#)
- Cazau, P. (2007). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_-_introduccion_a_la_investigacion.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill. URL: [Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones \(sijufor.org\)](#)

- Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J., & Silva-Tarrillo, M. (2021). *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. URL: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
- Cole, G. (2014) *Personnel and Human Resource Management*. Boston: Thomson Learning. URL: [Personnel and human resource management : Cole, G. A : Free Download, Borrow, and Streaming : Internet Archive](#)
- Dessler, G. (2010). *Human resource management: The strategic role of human resource management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall. URL: [Human Resource Management - Gary Dessler - Google Libros](#)
- Díaz, M. (2020) *Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. (Tesis de maestría)* Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41458/Díaz_PMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Donawa Z., López M. y Vega G. (2017). Enfoques del facultamiento en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Santa Marta en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 83, 167-178. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n83.2017.1820>
- Domínguez, G. *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el servicio de administración tributaria (SAT) de Lima, 2018. (Tesis de maestría)* Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29622/Dominguez_PGY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Earley, A & Shalley, C. (1991). New perspective on work performance: merging motivation and cognition. *Research in personnel and human source management*, 9, 121-157. URL: <https://www.jstor.org/journal/acadmanaj>
- Ernst, C., & Robert, V. (2019). Cambio tecnológico y futuro del trabajo, competencias laborales y habilidades colectivas para una nueva matriz productiva en Argentina. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_734829.pdf
- Falcon, K. (2018) La capacitación en el desempeño laboral del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, periodo 2018. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28419>
- Figuroa, A. & Hidalgo, I. (2019) Derecho de Capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 7, 91-106. DOI: <https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.07>
- Gabini, S & Salessi, S. (2016) Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar de la Universidad Nacional de Córdoba*, 16, 10 – 26. DOI: <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gabini, S. (2018) Potenciales predictores del rendimiento laboral. Buenos Aires: Editorial Teseo. URL: uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf

- Gambetta, M. (2015) Estrategias de capacitación desarrolladas en un entorno corporativo estatal en Uruguay. *Revista Cuadernos de Investigación Educativa*, 6, 71-88. DOI: <http://dx.doi.org/10.18861/cied.2015.6.2.37>
- García, B & Baltazar, L. (2018) Capacitación y productividad organizacional: un estudio de caso en una empresa productiva del estado. *Revista electrónica de difusión y divulgación científica, tecnológica y de innovación del estado de Querétaro*, 21, 18-27. ISSN 2007-9079 <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/458/1/Capacitacion%20y%20productividad%20organizacional.pdf>
- Gilbert, D. (2003) Las organizaciones y la evaluación del desempeño individual. URL: <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no58/organizaciones.pdf>
- Gonzales, Y & Cereceda, Y. (2020) Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Revista Avances*, 22, 536 -551. ISSN 1562-3297. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7925390.pdf>
- Grupo Cegos. (2021). *Transformación Habilidades y Aprendizaje*. Cegos Beyond Knowledge. <https://static.cegoslatam.com/wpcontent/uploads/2021/01/19042458/Barometro-Cegos-Transformacion-habilidades-y-aprendizaje-2021.pdf>
- Huamán, G. (2017) Capacitación empresarial y percepción del desempeño laboral de los trabajadores del CONCYTEC, periodo 2017. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8846>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://n9.cl/l0j5h>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. URL: [RUDICSv9n18p92_95.pdf](https://rudicsv9n18p92_95.pdf) (unam.mx)
- Jagero, N., Komba, H., & Mlingi, M. (2012). Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania. International Journal of Humanities & Social Science, 22, 114-120. URL: Microsoft Word - 12.doc (ijhssnet.com)
- Jex, S. & Britt, T. (2014). Organizational psychology: A scientist-practitioner approach. New Jersey: John Wiley & Sons. URL: sistemas.upb.edu/uploads/%5BSteve_M._Jex,_Thomas_W._Britt%5D_Organizational_Psychology.pdf
- Karin, M, Latif, W & Choudhury, M. (2019) The impact of training and development on employees' performance: an analysis of quantitative data. The International Journal of Business and Management Research, 3, 25-33. ISSN(e): 2520-4521 ISSN(p): 2522- 6606 URL: [NIJBMR-517-25-33.pdf](https://www.napublisher.org/NIJBMR-517-25-33.pdf) (napublisher.org)
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales. México: McGraw-Hill. URL: [Investigación del comportamiento - Fred N. Kerlinger, Howard B. Lee - Google Libros](https://books.google.com/books?id=...)

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V. & de Vet, H. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *The Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56, 152-171. DOI. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Licombe, L. (2018). Examining the Impact of Training and Development on Employees Performance in Public Sector: A Case of Tanzania Telecommunication Company Limited. Doctoral dissertation, The Open University of Tanzania. URL: [LUCY - Dissertation Final-05-02-2018.pdf](https://lucy.out.ac.tz/LUCY-Dissertation-Final-05-02-2018.pdf) (out.ac.tz)
- Lopes, A. & Entradas, R. (2016) Organizational Training and Organizational Commitment: A Literature Review and Conceptual Development. *International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, 3, 387-399. ISSN 2348 – 7968 URL: https://www.researchgate.net/profile/Alvaro-Dias-3/publication/296679192_Organizational_Training_and_Organizational_Commitment_A_Literature_Review_and_Conceptual_Development/links/56d8177e08aee73df6c4fac6/Organizational-Training-and-Organizational-Commitment-A-Literature-Review-and-Conceptual-Development.pdf?origin=publication_detail&_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uRG93bmxvYWQiLCJwcmV2aW91c1BhZ2UiOiJwdWJsaWNhdGlvbiJ9fQ
- Mahapatro, B. (2010) *Human Resource Management*. New Delhi: New Age International Ltd. url: [Human Resource Management - Bibhuti Bhusan Mahapatro - Google Libros](https://www.google.com/books?id=...)

- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional. URL: https://rid.unam.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12219/4584/Montoya%20Agudelo_2016_The%20human_186.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muritala, A & Faizu, E. (2018) The Impact of Continuous Training on Maximizing Efficiency in Tax Administration: The Case of a State Internal Revenue Service (SIRS) in the North Central Region of Nigeria. *Revista internacional de negocios aplicados y gestión internacional*, 3, 165 -172. DOI: <https://doi.org/10.32535/ijabim.v3i1.86>
- Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M., Palacio Vilela, J., & Romero Delgado, H.(2018). Metodología de la Investigación. Ediciones de la U. (5ta ed.). <https://drive.google.com/file/d/1HehdGk3bQMq2nD5GYrp56VTmKnjip0PQ/view?usp=sharing>
- Nuñuvero, M. (2019) Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad; periodo 2017. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15834/Nuñuvero%20Cueva%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, C & Rodríguez, F. (2015) La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6, 131-143. DOI: <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pratamalisendra, A. (2021). The Relationship Between Job Training Satisfaction, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior and employee

- performance: Sample of Edirne Financial Office Employees in Turkey. Master Thesis, University of Groningen. URL: <https://acortar.link/zWScic>
- Rengifo, R. (2018) Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental. (Tesis de Maestría). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Schmidt, S. W. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 18, 481-498. Doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.1216>
- Schunk, D. (2012) Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa. México: Pearson Educación. 6ta edición URL: [_LIBRO_6xta_Edicion_TEORIAS_DEL_APRENDIZAJE - DALE H SCHUNK.pdf - Google Drive](#)
- Seyoum, R. (2017) El impacto de la capacitación en el desempeño de los empleados en el Banco Comercial de Etiopía. (Tesis de Maestría) Recuperada de <http://etd.aau.edu.et/bitstream/handle/123456789/12808/ROZA%20SEY OUM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, N., Loyola, E & Cotera, R. (2018) La capacitación institucional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco; periodo 2017. (Tesis de grado)

Recuperada de
<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4251/TAD00628T74.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ugarte, W., Melgar, T. & Tacillo, E. (2020) Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 45, 69 – 81. DOI: <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940>

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (3ª ed.). Editorial Lima – San Marcos.
<http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=7045>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: La capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
			Variable 1: Capacitación							
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
<p>¿Cuál es la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción con la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación</p>	<p>Determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción con la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre los sentimientos</p>	<p>La capacitación de los colaboradores se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>La satisfacción con la capacitación se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Los sentimientos de</p>								
			Satisfacción con la capacitación			Capacitación según las necesidades		1	Escala Likert: (1) Nunca	Bajo: 34-47 Medio: 48-61 Alto: 62-75
						Frecuencia de la capacitación		2		
						Uso del contenido de la capacitación en el trabajo		3		
						Aplicación de la capacitación en el trabajo		4		
			Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación			Búsqueda de oportunidades de aprendizaje		5	(2) Casi nunca	
						Esfuerzo continuo		6		
						Búsqueda de formas de mejorar		7	(3) A veces	
						Metas de aprendizaje establecidas.		8		
			Apoyo organizativo para la capacitación.			Aprendizaje planificado y con propósito		9	(4) Casi siempre	
						Oportunidades de capacitación		10		
Interés por el desarrollo personal y profesional		11				(5) Siempre				
Recompensa y fomento de la capacitación		12								
					Variable 2: Rendimiento laboral					

<p>entre los sentimientos de los empleados acerca de la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación entre el apoyo organizativo para la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022?</p>	<p>de los empleados acerca de la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación entre el apoyo organizativo para la capacitación y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022</p>	<p>los empleados acerca de la capacitación se relacionan con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>El apoyo organizativo para la capacitación se relaciona con el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>		
			<p>Desempeño en la tarea</p>	<p>Priorización del trabajo</p> <p>Orientación a resultados</p> <p>Planeamiento y organización del trabajo</p> <p>Eficiencia laboral</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>Escala Likert:</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>Bajo: 34-47</p> <p>Medio: 48-61</p> <p>Alto: 62-75</p>		
			<p>Desempeño contextual</p>	<p>Iniciativa</p> <p>Actualización de conocimientos</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Tareas laborales desafiantes</p> <p>Habilidades laborales</p> <p>Soluciones creativas frente a nuevos problemas</p> <p>Aceptación de tareas desafiantes</p>	<p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p>				
			<p>Conductas contraproducentes</p>	<p>Muestra excesiva de negatividad</p> <p>Acciones que dañan la institución</p> <p>Acciones que dañan a los compañeros de trabajo</p> <p>Acciones que dañan al supervisor</p> <p>Cometer errores intencionalmente</p>	<p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p>				
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>						
<p>Enfoque cuantitativo, de tipo Básica y de nivel Correlacional, diseño No experimental de corte transversal.</p>	<p>Población total de 560 servidores públicos y la población de estudio es 195 y teniendo una muestra de 129 servidores públicos.</p>	<p>Técnica de tipo encuesta e instrumento cuestionario.</p>	<p>Rho Spearman</p>						

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: La capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022.

Variables de estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Capacitación	Según Schmidt (2007), la capacitación se define como una serie de iniciativas cuidadosamente organizadas por la entidad con el propósito de ampliar los conocimientos y habilidades laborales, o de influir de manera coherente en las actitudes y comportamientos sociales de sus integrantes, alineándolos con los objetivos y requisitos específicos de la organización.	Se consideran tres dimensiones, para operacionalizar la variable capacitación, siendo definido como un conjunto de medidas estratégicamente planificadas por la organización con el fin de expandir los conocimientos y las habilidades de los trabajadores; y en lo que respecta a las dimensiones de investigación, tales como la satisfacción con la capacitación, los sentimientos de los empleados sobre la capacitación y el apoyo organizativo para la capacitación, se identificaron un total de 12 indicadores al desglosar estas dimensiones. Se implementó una escala Likert mediante un cuestionario compuesto por 12 preguntas para la recopilación de datos.	Satisfacción con la capacitación	Capacitación según las necesidades	Escala Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Frecuencia de la capacitación	
				Uso del contenido de la capacitación en el trabajo	
				Aplicación de la capacitación en el trabajo	
			Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación	Búsqueda de oportunidades de aprendizaje	
				Esfuerzo continuo	
				Búsqueda de formas de mejorar	
				Metas de aprendizaje establecidas.	
			Apoyo organizativo para la capacitación	Aprendizaje planificado y con propósito	
				Oportunidades de capacitación	
				Interés por el desarrollo personal y profesional	
				Recompensa y fomento de la capacitación	
Rendimiento laboral	Según Koopmans y colaboradores (2014), se refiere a conductas o acciones que resultan pertinentes para los objetivos de la organización y se evalúan en función de las acciones de los trabajadores, en contraste con la medición basada en los resultados derivados de tales acciones.	Se consideran tres dimensiones, para operacionalizar la variable de rendimiento laboral, siendo definido como comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización y se miden en términos de las acciones realizadas por los trabajadores; y en relación con las dimensiones de investigación, como Desempeño en la tarea, Desempeño contextual y Conductas contraproducentes, se han identificado en total 16 indicadores al desglosar estas dimensiones. Se	Desempeño en la tarea	Priorización del trabajo	Bajo: 34-47 Medio: 48-61 Alto: 62-75
				Orientación a resultados	
				Planeamiento y organización del trabajo	
				Eficiencia laboral	
			Desempeño contextual	Iniciativa	
				Actualización de conocimientos	
				Comunicación efectiva	
				Tareas laborales desafiantes	
				Habilidades laborales	

		<p>aplicó una escala Likert a través de un cuestionario que consta de 16 preguntas con el fin de recopilar datos.</p>		Soluciones creativas frente a nuevos problemas	
				Aceptación de tareas desafiantes	
			<p>Conductas contraproducentes</p>	Muestra excesiva de negatividad	
				Acciones que dañan la institución	
				Acciones que dañan a los compañeros de trabajo	
				Acciones que dañan al supervisor	
				Cometer errores intencionalmente	

Anexo 3: Cálculo de la muestra

Cálculo del Tamaño de la Muestra:

N: Población total: N = 560 colaboradores

(40% Población total y 30 trabajadores con criterios de exclusión)

$$560 \times 0.4 - 30 = 194$$

Ne: Población de estudio: Ne = 194 Colaboradores

NC: Nivel de confianza: 95% - Valor decimal asociado al NC: Z = 1,96

Criterio conservador: p = 0,50

Margen de error muestral: e = 0,05 (5%)

n: Muestra n = ?

Utilizando la siguiente formula:

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

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,50) (1 - 0,50) 194}{(0,05)^2 (186 - 1) + (1,96)^2 (0,50) (1 - 0,50)}$$

$$n = 128,904$$

$$n = \mathbf{129 \text{ Colaboradores}}$$

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos de ambas variables

Instrumento para medir la variable: capacitación

Instrucciones: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la capacitación de tu entidad, en forma objetiva y veraz, respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa (**x**) en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
----------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------	------------------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA ORDINAL				
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la capacitación		1	2	3	4	5
1	¿Consideras que la capacitación proporcionada aborda de manera efectiva tus requerimientos laborales y expectativas?					
2	¿Cómo afecta la regularidad de la capacitación en tu capacidad para mantenerte actualizado/a en tus conocimientos laborales?					
3	¿Cómo valoras la utilidad práctica del contenido de la capacitación para mejorar tu desempeño laboral?					
4	¿Consideras que puedes implementar fácilmente las habilidades adquiridas durante la capacitación en tus responsabilidades laborales cotidianas?					
DIMENSIÓN 2: Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación		1	2	3	4	5
5	¿En qué medida buscas activamente oportunidades adicionales de aprendizaje relacionadas con tu trabajo?					
6	¿Con qué frecuencia aplicas un esfuerzo continuo para mejorar tus habilidades y conocimientos laborales?					
7	¿Qué tan activamente buscas maneras de mejorar tus habilidades y contribuir al éxito de tu equipo?					

8	¿En qué medida estableces metas específicas relacionadas con tu aprendizaje y desarrollo profesional?					
DIMENSIÓN 3: Apoyo organizativo para la capacitación.		1	2	3	4	5
9	¿Hasta qué punto consideras que la capacitación que recibes está planificada y alineada con tus objetivos profesionales?					
10	¿Con qué frecuencia se te brindan oportunidades para participar en programas de capacitación relevantes para tus responsabilidades laborales?					
11	¿Hasta qué punto percibes que la organización tiene un interés genuino en tu desarrollo personal y profesional?					
12	¿En qué medida sientes que se reconoce y recompensa tu participación activa en actividades de capacitación?					

Instrumento para medir la variable: rendimiento laboral

Instrucciones: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el rendimiento laboral de tu entidad, en forma objetiva y veraz, respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa (**x**) en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
----------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------	------------------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Desempeño en la tarea		1	2	3	4	5
1	¿En qué medida priorizas tus tareas según su importancia y urgencia?					
2	¿Hasta qué punto te enfocas en lograr resultados concretos en tu trabajo?					
3	¿Cuán eficiente consideras tu capacidad para planificar y organizar tu trabajo diario?					
4	¿Hasta qué punto consideras que eres eficiente en la ejecución de tus tareas laborales?					
DIMENSIÓN 2: Desempeño en la tarea		1	2	3	4	5
5	¿Con qué frecuencia tomas la iniciativa para abordar nuevas tareas o resolver problemas sin esperar instrucciones explícitas?					
6	¿Hasta qué punto te esfuerzas por mantenerte actualizado en relación con las novedades y avances relevantes para tu trabajo?					
7	¿Qué tan efectivo consideras que eres al comunicarte con tus colegas y superiores para lograr objetivos comunes?					

8	¿Hasta qué punto aceptas y abor das tareas laborales que consideras desafiantes?					
9	¿Cuán hábil te consideras en la aplicación de tus conocimientos y habilidades específicas para realizar eficientemente tus tareas?					
10	¿Con qué frecuencia aplicas soluciones creativas para abordar nuevos problemas laborales?					
11	¿Hasta qué punto aceptas y te comprometes con tareas que consideras desafiantes?					
DIMENSIÓN 3: Conductas contraproducentes		1	2	3	4	5
12	¿Con qué frecuencia expresas negatividad o insatisfacción en tu entorno laboral?					
13	¿Hasta qué punto participas en acciones que percibes como dañinas para la institución?					
14	¿Con qué frecuencia participas en acciones que pueden perjudicar a tus compañeros de trabajo?					
15	¿Hasta qué punto participas en acciones que podrían dañar la relación con tu supervisor?					
16	¿Consideras que alguna vez has cometido errores intencionalmente en tu trabajo?					

GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACION

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación 01 de la variable: “Capacitación”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “...Capacitación...”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	QUIROZ ANGULO, CHRISTIAN JANDERSON
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública, Tecnología de la información, Gestión de proyectos e innovación tecnológica.
Institución donde labora:	MINISTERIO DEL AMBIENTE - MINAM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Steve Jonathan Ostos Ramos
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Empleados de una entidad pública ejecutora de obras
Significación:	El cuestionario revisado es de Capacitación y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es Satisfacción con la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores; y la segunda dimensión es Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores y por ultima dimensión es Apoyo organizativo para la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores. El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la



	investigación.
--	----------------

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación	Satisfacción con la capacitación	Según la perspectiva de Schmidt (2007), la capacitación se define como una serie de iniciativas cuidadosamente organizadas por la entidad con el propósito de ampliar los conocimientos y habilidades laborales, o de influir de manera coherente en las actitudes y comportamientos sociales de sus integrantes, alineándolos con los objetivos y requisitos específicos de la organización.
	Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación	
	Apoyo organizativo para la capacitación	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario ..."Capacitación"..... elaborado por...Steve Jonathan Ostos Ramos.....en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel



3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Capacitación".....

- Primera dimensión: Satisfacción con la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación según las necesidades	1	4	4	4	Ninguna
Frecuencia de la capacitación	2	4	4	4	Ninguna
Uso del contenido de la capacitación en el trabajo	3	4	4	4	Ninguna
Aplicación de la capacitación en el trabajo	4	4	4	4	Ninguna



- Segunda dimensión: Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda de oportunidades de aprendizaje	5	4	4	4	Ninguna
Esfuerzo continuo	6	4	4	4	Ninguna
Búsqueda de formas de mejorar	7	4	4	4	Ninguna
Metas de aprendizaje establecidas	8	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Apoyo organizativo para la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje planificado y con propósito	9	4	4	4	Ninguna
Oportunidades de capacitación	10	4	4	4	Ninguna

Interés por el desarrollo personal y profesional	11	4	4	4	Ninguna
Recompensa y fomento de la capacitación	12	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador

DNI: 42385497

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación 01 de la variable: “Rendimiento laboral”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “...Rendimiento laboral...”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	QUIROZ ANGULO, CHRISTIAN JANDERSON
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública, Tecnología de la información, Gestión de proyectos e innovación tecnológica.
Institución donde labora:	MINISTERIO DEL AMBIENTE - MINAM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Steve Jonathan Ostos Ramos
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Empleados de una entidad pública ejecutora de obras
Significación:	El cuestionario revisado es de Rendimiento laboral y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es Desempeño en la tarea conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores; y la segunda dimensión es Desempeño contextual conteniendo 07 ítems de preguntas para 07 indicadores y por ultima dimensión es Conductas contraproducentes conteniendo 05 ítems de preguntas para 05 indicadores. El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la investigación.



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento laboral	Desempeño en la tarea	Definición conceptual: Según Koopmans y colaboradores (2014), se refiere a conductas o acciones que resultan pertinentes para los objetivos de la organización y se evalúan en función de las acciones de los trabajadores, en contraste con la medición basada en los resultados derivados de tales acciones.
	Desempeño contextual	
	Conductas contraproducentes	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario ..."Rendimiento laboral"..... elaborado por... Steve Jonathan Ostos Ramos.....en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel



3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:” Rendimiento laboral”.....

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Priorización del trabajo	1	4	4	4	Ninguna
Orientación a resultados	2	4	4	4	Ninguna
Planeamiento y organización del trabajo	3	4	4	4	Ninguna
Eficiencia laboral	4	4	4	4	Ninguna



- Segunda dimensión: Desempeño contextual
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	5	4	4	4	Ninguna
Actualización de conocimientos	6	4	4	4	Ninguna
Comunicación efectiva	7	4	4	4	Ninguna
Tareas laborales desafiantes	8	4	4	4	Ninguna
Habilidades laborales	9	4	4	4	Ninguna
Soluciones creativas frente a nuevos problemas	10	4	4	4	Ninguna
Aceptación de tareas desafiantes	11	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Conductas contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra excesiva de negatividad	12	4	4	4	Ninguna
Acciones que dañan la institución	13	4	4	4	Ninguna
Acciones que dañan a los compañeros de trabajo	14	4	4	4	Ninguna
Acciones que dañan al supervisor	15	4	4	4	Ninguna
Cometer errores intencionalmente	16	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 42385497

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDADOR 01



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
QUIROZ ANGULO, CHRISTIAN JANDERSON DNI 42385497	MAESTRO EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Fecha de diploma: 18/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/08/2015 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
QUIROZ ANGULO, CHRISTIAN JANDERSON DNI 42385497	INGENIERO EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS Fecha de diploma: 31/03/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA PERU
QUIROZ ANGULO, CHRISTIAN JANDERSON DNI 42385497	BACHILLER EN CIENCIAS INFORMÁTICA Y SISTEMAS Fecha de diploma: 06/11/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA PERU

Evaluación 02 de la variable: “Capacitación”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “...Capacitación...”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RUBIO SANCHEZ, ISABEL JOSEFINA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública, Gestión de inversión pública y Gerencia de proyectos.
Institución donde labora:	ARCC - PCM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Steve Jonathan Ostos Ramos
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Empleados de una entidad pública ejecutora de obras
Significación:	El cuestionario revisado es de Capacitación y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es Satisfacción con la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores; y la segunda dimensión es Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores y por ultima dimensión es Apoyo organizativo para la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores. El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "...Capacitación...". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RUBIO SANCHEZ, ISABEL JOSEFINA		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>)	Social	(<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	(<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública, Gestión de inversión pública y Gerencia de proyectos.		
Institución donde labora:	ARCC - PCM		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Steve Jonathan Ostos Ramos
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Empleados de una entidad pública ejecutora de obras
Significación:	El cuestionario revisado es de Capacitación y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es Satisfacción con la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores; y la segunda dimensión es Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores y por ultima dimensión es Apoyo organizativo para la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores. El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Capacitación".....

- Primera dimensión: Satisfacción con la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación según las necesidades	1	4	4	4	Ninguna
Frecuencia de la capacitación	2	4	4	4	Ninguna
Uso del contenido de la capacitación en el trabajo	3	4	4	4	Ninguna
Aplicación de la capacitación en el trabajo	4	4	4	4	Ninguna



- Segunda dimensión: Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda de oportunidades de aprendizaje	5	4	4	4	Ninguna
Esfuerzo continuo	6	4	4	4	Ninguna
Búsqueda de formas de mejorar	7	4	4	4	Ninguna
Metas de aprendizaje establecidas	8	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Apoyo organizativo para la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje planificado y con propósito	9	4	4	4	Ninguna
Oportunidades de capacitación	10	4	4	4	Ninguna

Interés por el desarrollo personal y profesional	11	4	4	4	Ninguna
Recompensa y fomento de la capacitación	12	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 18126683

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación 02 de la variable: “Rendimiento laboral”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “...Rendimiento laboral...”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RUBIO SANCHEZ, ISABEL JOSEFINA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública, Gestión de inversión pública y Gerencia de proyectos.
Institución donde labora:	ARCC - PCM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Steve Jonathan Ostos Ramos
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Empleados de una entidad pública ejecutora de obras
Significación:	El cuestionario revisado es de Rendimiento laboral y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es Desempeño en la tarea conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores; y la segunda dimensión es Desempeño contextual conteniendo 07 ítems de preguntas para 07 indicadores y por ultima dimensión es Conductas contraproducentes conteniendo 05 ítems de preguntas para 05 indicadores. El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la investigación.



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento laboral	Desempeño en la tarea	Definición conceptual: Según Koopmans y colaboradores (2014), se refiere a conductas o acciones que resultan pertinentes para los objetivos de la organización y se evalúan en función de las acciones de los trabajadores, en contraste con la medición basada en los resultados derivados de tales acciones.
	Desempeño contextual	
	Conductas contraproducentes	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario ... "Rendimiento laboral"..... elaborado por... Steve Jonathan Ostos Ramos..... en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel



3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Rendimiento laboral".....

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prionización del trabajo	1	4	4	4	Ninguna
Orientación a resultados	2	4	4	4	Ninguna
Planeamiento y organización del trabajo	3	4	4	4	Ninguna
Eficiencia laboral	4	4	4	4	Ninguna



- Segunda dimensión: Desempeño contextual
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	5	4	4	4	Ninguna
Actualización de conocimientos	6	4	4	4	Ninguna
Comunicación efectiva	7	4	4	4	Ninguna
Tareas laborales desafiantes	8	4	4	4	Ninguna
Habilidades laborales	9	4	4	4	Ninguna
Soluciones creativas frente a nuevos problemas	10	4	4	4	Ninguna
Aceptación de tareas desafiantes	11	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Conductas contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra excesiva de negatividad	12	4	4	4	Ninguna
Acciones que dañan la institución	13	4	4	4	Ninguna
Acciones que dañan a los compañeros de trabajo	14	4	4	4	Ninguna
Acciones que dañan al supervisor	15	4	4	4	Ninguna
Cometer errores intencionalmente	16	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 18126683

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDADOR 02



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RUBIO SANCHEZ, ISABEL JOSEFINA DNI 18126683	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
RUBIO SANCHEZ, ISABEL JOSEFINA DNI 18126683	BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL Fecha de diploma: 13/01/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
RUBIO SANCHEZ, ISABEL JOSEFINA DNI 18126683	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 13/12/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU

Evaluación 03 de la variable: “Capacitación”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “...Capacitación...”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	TRONCOS RODRIGUEZ, OSCAR ALBERTO
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de proyectos, Gestión pública, Gestión de inversión pública y Gerencia de proyectos.
Institución donde labora:	ARCC - PCM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Steve Jonathan Ostos Ramos
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Empleados de una entidad pública ejecutora de obras
Significación:	El cuestionario revisado es de Capacitación y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es Satisfacción con la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores; y la segunda dimensión es Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores y por ultima dimensión es Apoyo organizativo para la capacitación conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores. El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la



	investigación.
--	----------------

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación	Satisfacción con la capacitación	Según la perspectiva de Schmidt (2007), la capacitación se define como una serie de iniciativas cuidadosamente organizadas por la entidad con el propósito de ampliar los conocimientos y habilidades laborales, o de influir de manera coherente en las actitudes y comportamientos sociales de sus integrantes, alineándolos con los objetivos y requisitos específicos de la organización.
	Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación	
	Apoyo organizativo para la capacitación	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario ... "Capacitación" elaborado por... Steve Jonathan Ostos Ramos.....en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Capacitación".....

- Primera dimensión: Satisfacción con la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación según las necesidades	1	4	4	4	Ninguna
Frecuencia de la capacitación	2	4	4	4	Ninguna
Uso del contenido de la capacitación en el trabajo	3	4	4	4	Ninguna
Aplicación de la capacitación en el trabajo	4	4	4	4	Ninguna



- Segunda dimensión: Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda de oportunidades de aprendizaje	5	4	4	4	Ninguna
Esfuerzo continuo	6	4	4	4	Ninguna
Búsqueda de formas de mejorar	7	4	4	4	Ninguna
Metas de aprendizaje establecidas	8	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Apoyo organizativo para la capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje planificado y con propósito	9	4	4	4	Ninguna
Oportunidades de capacitación	10	4	4	4	Ninguna

Interés por el desarrollo personal y profesional	11	4	4	4	Ninguna
Recompensa y fomento de la capacitación	12	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 80445126

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación 03 de la variable: “Rendimiento laboral”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “...Rendimiento laboral...”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	TRONCOS RODRIGUEZ, OSCAR ALBERTO
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de proyectos, Gestión pública, Gestión de inversión pública y Gerencia de proyectos.
Institución donde labora:	ARCC - PCM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Steve Jonathan Ostos Ramos
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Empleados de una entidad pública ejecutora de obras
Significación:	El cuestionario revisado es de Rendimiento laboral y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es Desempeño en la tarea conteniendo 04 ítems de preguntas para 04 indicadores; y la segunda dimensión es Desempeño contextual conteniendo 07 ítems de preguntas para 07 indicadores y por ultima dimensión es Conductas contraproducentes conteniendo 05 ítems de preguntas para 05 indicadores. El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la investigación.



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento laboral	Desempeño en la tarea	Definición conceptual: Según Koopmans y colaboradores (2014), se refiere a conductas o acciones que resultan pertinentes para los objetivos de la organización y se evalúan en función de las acciones de los trabajadores, en contraste con la medición basada en los resultados derivados de tales acciones.
	Desempeño contextual	
	Conductas contraproducentes	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario ... "Rendimiento laboral"..... elaborado por... Steve Jonathan Ostos Ramos..... en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel



3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Rendimiento laboral".....

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prionización del trabajo	1	4	4	4	Ninguna
Orientación a resultados	2	4	4	4	Ninguna
Planeamiento y organización del trabajo	3	4	4	4	Ninguna
Eficiencia laboral	4	4	4	4	Ninguna



- Segunda dimensión: Desempeño contextual
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	5	4	4	4	Ninguna
Actualización de conocimientos	6	4	4	4	Ninguna
Comunicación efectiva	7	4	4	4	Ninguna
Tareas laborales desafiantes	8	4	4	4	Ninguna
Habilidades laborales	9	4	4	4	Ninguna
Soluciones creativas frente a nuevos problemas	10	4	4	4	Ninguna
Aceptación de tareas desafiantes	11	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Conductas contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá determinar la relación entre la capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora para la hipótesis planteada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra excesiva de negatividad	12	4	4	4	Ninguna
Acciones que dañan la institución	13	4	4	4	Ninguna
Acciones que dañan a los compañeros de trabajo	14	4	4	4	Ninguna
Acciones que dañan al supervisor	15	4	4	4	Ninguna
Cometer errores intencionalmente	16	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 80445126

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDADOR 03



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TRONCOS RODRIGUEZ, OSCAR ALBERTO DNI 80445126	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
TRONCOS RODRIGUEZ, OSCAR ALBERTO DNI 80445126	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 24/08/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
TRONCOS RODRIGUEZ, OSCAR ALBERTO DNI 80445126	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 16/01/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU

Anexo 6. Consentimiento Informado

Se encuestó a 129 servidores públicos de la entidad ejecutora. Se solicitó e informó el consentimiento informado en base al siguiente formato y además se colocó notas en el Forms.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Forms CUESTIONARIO 1 - CAPACITACION - Guardado

Preguntas Respuestas 139

Vista previa Estilo Recopilar respuestas Presentar

1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en la investigación titulada "La capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora, 2022", cuyo objetivo es determinar la relación entre el nivel de la capacitación y el nivel de rendimiento laboral en una entidad ejecutora. *

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

1. Nombres y apellidos*

Escriba su respuesta

Anexo 7: Coeficiente de Aiken

Capacitación

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			Promedio	V Aiken
	J1	J2	J3		
V1P1	4	4	4	4	1
V1P2	4	4	4	4	1
V1P3	4	4	4	4	1
V1P4	4	4	4	4	1
V1P5	4	4	4	4	1
V1P6	4	4	4	4	1
V1P7	4	4	4	4	1
V1P8	4	4	4	4	1
V1P9	4	4	4	4	1
V1P10	4	4	4	4	1
V1P11	4	4	4	4	1
V1P12	4	4	4	4	1
V de Aiken Global				4	1

MALO	1
REGULAR	2
BUENO	3
EXCELENTE	4

Numero de Jueces	3
Rango (k)	3

El instrumento tiene validez de los jueces en un 100%.

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Penfiel. R.D., y Giacobbi, P.R. (2004).

Rendimiento Laboral

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			Promedio	V Aiken
	J1	J2	J3		
V1P1	4	4	4	4	1
V1P2	4	4	4	4	1
V1P3	4	4	4	4	1
V1P4	4	4	4	4	1
V1P5	4	4	4	4	1
V1P6	4	4	4	4	1
V1P7	4	4	4	4	1
V1P8	4	4	4	4	1
V1P9	4	4	4	4	1
V1P10	4	4	4	4	1
V1P11	4	4	4	4	1
V1P12	4	4	4	4	1
V1P13	4	4	4	4	1
V1P14	4	4	4	4	1
V1P15	4	4	4	4	1
V1P16	4	4	4	4	1
V de Aiken Global				4	1

MALO	1
REGULAR	2
BUENO	3
EXCELENTE	4

Numero de Jueces	3
Rango (k)	3

El instrumento tiene validez de los jueces en un 100%.

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Penfiel. R.D., y Giacobbi, P.R. (2004).

Anexo 8: Confiabilidad – captura de pantalla de la evidencia del alfa de Cronbatch y de la prueba piloto

- Calculando el alfa de Cronbatch de la Variable Capacitación.

Base de dato de la prueba piloto

	CAPACITACION												Suma
	Satisfaccion con la capacitacion				Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación				Apoyo organizativo para la capacitación				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
e1	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	52
e2	5	5	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	42
e3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
e4	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	54
e5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	5	49
e6	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	49
e7	4	4	5	5	5	5	3	5	3	2	4	3	48
e8	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	45
e9	4	4	3	3	4	2	2	3	5	3	2	5	40
e10	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	49
e11	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	53
e12	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	42
e13	4	5	5	3	4	2	3	3	4	2	4	5	44
e14	5	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	47
e15	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	50
Varianza	0.38	0.5	0.5	0.6	0.6	0.89	0.6	0.6	0.9	0.8	0.8	0.8	
Sumatoria de las varianzas	7.973												
varianza total del instrumento	23.05												

La fórmula para calcular el Alfa de Cronbach es:

$$\alpha = (n / n-1) (1 - \sum Vi / VT)$$

n : se refiere al número de ítems de la escala

Vi : se refiere a la varianza asociada con con cada ítem

VT : se refiere a la varianza total de la escala

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.714	12

- Calculando el alfa de Cronbach de la Variable Rendimiento laboral.

	RENDIMIENTO LABORAL																Suma
	Desempeño en la tarea				Desempeño contextual							Conductas contraproducentes					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
e1	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	63
e2	3	5	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	53
e3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	74
e4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	68
e5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	67
e6	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	66
e7	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	2	4	3	3	5	4	63
e8	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	64
e9	4	4	3	3	4	1	2	3	3	5	3	2	5	4	5	4	55
e10	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	64
e11	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	70
e12	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	54
e13	4	5	5	3	4	2	3	3	2	4	2	4	5	2	5	5	58
e14	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	60
e15	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	68
Varianza	0.43	0.6	0.6	0.6	0.6	1.05	0.5	0.6	0.9	0.9	0.8	0.8	0.8	1.1	0.6	0.5	
Sumatoria de las varianzas	11.4																
varianza total del instrumento	35.05																

La fórmula para calcular el Alfa de Cronbach es:

$$\alpha = (n / n-1) (1 - \sum Vi / VT)$$

n : se refiere al número de ítems de la escala

Vi : se refiere a la varianza asociada con cada

VT : se refiere a la varianza total de la escala

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.720	16

Anexo 9: Base de datos estadísticos de toda la muestra para cada una de las variables

Variable 1: Capacitación

CAPACITACION													
ENCUESTADOS	Satisfacción con la capacitación				Sentimientos de los empleados acerca de la capacitación				Apoyo organizativo para la capacitación				SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	2	4	2	5	3	4	5	5	4	5	4	4	47
2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	47
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	46
5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	51
6	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	27
7	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
8	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	48
9	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	2	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
12	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	46
13	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	53
14	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	49
15	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	55
16	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	55
17	3	5	5	3	1	4	4	4	4	3	4	5	45
18	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	49
19	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	50
20	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	45
21	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	52
22	2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	52
23	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	4	50
26	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	52
27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
28	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	56
29	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	55

30	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	47
31	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	51
32	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
33	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
34	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
39	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	2	3	48
40	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	49
41	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	39
42	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	52
43	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	53
44	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	51
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
46	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	51
47	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	43
48	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	44
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
51	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	56
52	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	44
53	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
54	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	50
55	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	56
57	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
58	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	53
59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
60	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
61	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
62	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	55
63	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	53
64	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	49
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	57
66	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	2	37
67	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	54
68	3	3	4	4	2	3	2	4	1	4	3	5	38
69	4	4	3	2	2	3	3	3	1	5	3	2	35
70	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	1	35
71	3	3	4	2	4	2	3	3	4	5	5	1	39

72	3	4	4	3	3	2	3	2	2	5	5	3	39
73	2	3	2	3	4	4	3	3	5	5	3	4	41
74	4	4	3	3	2	3	4	5	5	1	3	4	41
75	2	2	3	3	4	4	3	2	4	5	4	5	41
76	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	5	42
77	2	3	4	2	3	4	3	3	4	5	5	5	43
78	4	4	3	2	2	3	4	3	2	4	5	4	40
79	2	3	4	3	3	5	5	4	1	3	3	5	41
80	4	4	3	3	2	3	3	1	3	4	3	4	37
81	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	39
82	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	38
83	4	4	3	2	3	4	3	5	5	3	1	3	40
84	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	1	3	35
85	4	3	4	3	2	3	5	5	3	1	2	3	38
86	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	45
87	4	3	4	3	2	3	4	4	5	5	4	2	43
88	4	4	3	2	1	3	3	4	4	4	2	3	37
89	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	38
90	3	2	3	4	3	2	3	4	5	1	3	3	36
91	2	2	3	3	4	4	5	5	1	3	3	2	37
92	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	4	2	36
93	3	2	4	4	3	5	5	3	2	1	3	4	39
94	4	3	2	4	3	2	1	3	4	3	4	2	35
95	3	4	4	2	1	5	5	3	3	4	2	3	39
96	3	3	3	2	4	1	5	3	1	5	3	4	37
97	2	2	3	3	4	4	5	3	2	3	4	1	36
98	2	3	4	5	5	2	3	3	2	4	4	4	41
99	4	3	2	3	4	4	3	2	4	5	5	1	40
100	4	3	3	2	4	5	3	4	3	3	2	1	37
101	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	5	1	35
102	5	5	3	3	2	4	3	2	4	1	3	3	38
103	2	3	4	4	5	5	3	2	2	3	2	5	40
104	3	3	3	2	2	4	4	5	5	2	2	3	38
105	3	3	2	4	2	4	3	5	5	5	5	3	44
106	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	34
107	2	2	3	3	4	4	5	5	1	3	3	4	39
108	2	2	4	4	3	3	3	3	5	5	1	2	37
109	4	3	2	4	3	2	5	5	3	3	2	2	38
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
111	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
112	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	46
113	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	53

114	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	49
115	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	55
116	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	55
117	3	5	5	3	1	4	4	4	4	3	4	5	45
118	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	49
119	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	50
120	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	45
121	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	52
122	2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	52
123	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
125	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	4	50
126	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	52
127	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
128	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	56
129	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	55

Variable 2: Rendimiento laboral

RENDIMIENTO LABORAL																	
ENCUESTADOS	Desempeño en la tarea				Desempeño contextual							Conductas contraproducentes					SUMA
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	
1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	68
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	4	5	4	5	67
4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	40
5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4	4	62
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66
7	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5	2	3	4	5	3	4	58
8	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	61
9	3	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	4	5	60
10	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	5	4	4	3	64
11	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	71
12	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	61
13	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	75
14	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	75
15	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	2	5	5	5	5	4	71
16	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	57
17	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	66
18	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	62
19	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	61
20	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	59
21	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	68
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
23	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	67
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
25	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	73
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	68
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	76
28	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	70
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	69
30	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	4	50
31	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	58
32	5	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	68

33	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	71
34	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	66
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	76
36	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	65
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	78
38	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	58
39	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	2	3	3	3	4	3	53
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79
41	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	72
42	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	71
43	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	2	5	5	4	5	5	69
44	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	55
45	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	60
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
47	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	72
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	76
49	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	60
50	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	69
51	5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	66
52	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	67
53	4	5	5	5	4	4	2	4	3	5	3	4	5	5	5	4	67
54	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	4	3	3	2	47
55	3	1	2	3	2	4	4	3	3	2	5	3	1	2	3	2	43
56	3	2	5	5	4	3	3	2	1	3	3	3	2	5	5	4	53
57	4	4	3	3	2	2	3	3	4	5	5	4	4	3	3	2	54
58	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	50
59	3	3	2	2	3	4	4	3	5	5	1	3	3	2	2	3	48
60	4	2	2	3	2	4	3	4	3	4	5	4	2	2	3	2	49
61	3	3	3	4	1	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	51
62	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	53
63	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	68
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
65	4	4	3	2	3	2	3	3	1	3	4	4	4	3	2	3	48
66	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	1	3	3	4	4	2	49
67	3	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	50
68	3	4	4	2	1	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	1	47
69	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	5	4	4	3	4	2	54
70	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	50
71	4	4	3	3	2	4	4	1	2	3	3	4	4	3	3	2	49
72	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	53
73	3	2	3	4	3	3	2	3	5	3	4	3	2	3	4	3	50
74	4	4	2	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	2	3	3	49

75	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	51
76	5	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	5	3	3	3	2	51
77	4	3	3	2	3	3	2	4	5	5	5	4	3	3	2	3	54
78	3	3	2	2	3	5	5	3	3	4	4	3	3	2	2	3	50
79	4	4	3	2	3	4	5	4	5	3	2	4	4	3	2	3	55
80	3	2	4	2	4	5	5	3	3	2	3	3	2	4	2	4	51
81	2	3	4	5	5	3	2	3	3	4	2	2	3	4	5	5	55
82	4	3	1	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	1	2	4	46
83	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	50
84	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	5	2	2	3	4	4	51
85	2	2	1	3	3	4	4	5	5	3	3	2	2	1	3	3	46
86	2	3	4	5	5	1	2	3	3	4	4	2	3	4	5	5	55
87	4	4	3	2	3	1	2	3	3	4	5	4	4	3	2	3	50
88	4	4	3	2	2	3	5	5	1	3	2	4	4	3	2	2	49
89	2	1	3	4	4	5	3	2	3	4	2	2	1	3	4	4	47
90	2	2	3	3	4	4	3	2	5	5	1	2	2	3	3	4	48
91	3	4	3	2	3	4	5	3	3	3	2	3	4	3	2	3	50
92	2	3	4	3	3	2	4	5	5	1	2	2	3	4	3	3	49
93	2	2	4	4	3	3	3	1	5	5	4	2	2	4	4	3	51
94	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	3	2	2	3	3	3	52
95	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	5	2	3	4	2	3	47
96	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	49
97	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	46
98	4	4	2	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	52
99	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	47
100	2	3	4	5	5	1	2	2	3	3	4	2	3	4	5	5	53
101	3	3	2	3	4	5	1	3	3	2	2	3	3	2	3	4	46
102	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	2	4	3	4	4	52
103	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	49
104	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	4	2	3	46
105	3	3	4	4	2	2	3	3	1	2	3	3	3	4	4	2	46
106	2	2	3	4	3	2	4	4	3	2	5	2	2	3	4	3	48
107	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	50
108	3	3	4	2	2	1	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	47
109	4	2	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3	50
110	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	5	4	4	3	64
111	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	71
112	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	61
113	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	75
114	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	75
115	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	2	5	5	5	5	4	71
116	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	57

117	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	66
118	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	62
119	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	61
120	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	59
121	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	68
122	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
123	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	67
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
125	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	73
126	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	68
127	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	76
128	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	70
129	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	69

Anexo 10: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov:

Capacitación laboral

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
V1P1	.226	129	.000	.890	129	.000
V1P2	.239	129	.000	.838	129	.000
V1P3	.284	129	.000	.800	129	.000
V1P4	.236	129	.000	.815	129	.000
V1P5	.219	129	.000	.878	129	.000
V1P6	.213	129	.000	.851	129	.000
V1P7	.253	129	.000	.821	129	.000
V1P8	.246	129	.000	.830	129	.000
V1P9	.262	129	.000	.767	129	.000
V1P10	.283	129	.000	.760	129	.000
V1P11	.231	129	.000	.839	129	.000
V1P12	.234	129	.000	.868	129	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Rendimiento laboral

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
V2P1	.218	129	.000	.861	129	.000
V2P2	.266	129	.000	.876	129	.000
V2P3	.238	129	.000	.879	129	.000
V2P4	.223	129	.000	.855	129	.000
V2P5	.201	129	.000	.882	129	.000
V2P6	.268	129	.000	.864	129	.000
V2P7	.246	129	.000	.891	129	.000
V2P8	.252	129	.000	.862	129	.000
V2P9	.219	129	.000	.880	129	.000
V2P10	.230	129	.000	.841	129	.000
V2P11	.188	129	.000	.897	129	.000
V2P12	.218	129	.000	.861	129	.000
V2P13	.266	129	.000	.876	129	.000
V2P14	.238	129	.000	.879	129	.000
V2P15	.223	129	.000	.855	129	.000
V2P16	.201	129	.000	.882	129	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo 11: Fotos de la aplicación de la encuesta.



Anexo 12: Niveles y rangos de la correlación.

Tabla 2. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 13: Documento dirigido a la institución en la que se llevó a cabo la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

31
años

Lima, 15 noviembre del 2023

Señor (a):

Mg. Carlos Ricardo, Wong Velarde.

Jefe de la Unidad de Recursos Humanos:

AUTORIDAD PARA LA RECONSTRUCCIÓN CON CAMBIOS (ARCC) - PCM.

Nº de Carta : 105 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 15 noviembre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **OSTOS RAMOS, STEVE JONATHAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"LA CAPACITACIÓN DE LOS COLABORADORES Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN UNA ENTIDAD EJECUTORA, 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate, Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe



Anexo 14: Documento que confirma la aprobación por parte de la organización donde se llevó a cabo la investigación.



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 20 de noviembre de 2023.

CARTA N° 00328-2023-ARCC/GG/OA/URH

Señora
Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo
Campus Ate
posgrado.ate@ucv.edu.pe
Presente. –

Asunto : Autorización de aplicación de encuestas para investigación de Tesis de estudio para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública

Referencia : a) Carta N° 001-2023-SJOR (Exp. N° 202360171)
b) Carta N° 105-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle el cordial saludo institucional de la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios - ARCC y a la vez, en atención a los documentos de referencia, mediante el cual el señor Steve Jonathan Ostos Ramos, quien se encuentra cursando el III ciclo de la Maestría de Gestión Pública en su representada, comunica que viene realizando la investigación de tesis titulada "La capacitación de los colaboradores y el rendimiento laboral en una entidad ejecutora , 2022", para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, por lo que, solicita a mi despacho la autorización para la aplicación de encuestas a los servidores de esta entidad.

Al respecto, habiendo revisado el instrumento de recolección de datos contenido en el Anexo 1 adjunto al documento de referencia b), y estando conforme con las preguntas formuladas, se le comunica la autorización para la aplicación de encuestas a los servidores, referente al desarrollo de su tesis de investigación en la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios, para lo cual, en caso lo requiera, nos encontramos prestos a facilitar la documentación que sea de acceso público, previendo cuidar la reserva de la información que sea confidencial.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CARLOS RICARDO WONG VELARDE
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Autoridad para la Reconstrucción con Cambios

Jr. Santa Rosa n.º 247 - Edificio Rimac
Central Telefónica: (511) 500 8833
www.rcc.gob.pe



Firmado digitalmente por:
WONG VELARDE Carlos
Ricardo FAU 20902114691 soft
Activo: En señal de
conformidad
Fecha: 20/11/2023 10:50:29-0500

