



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Capacitación interna y rendimiento laboral en la I.E. Elsa Perea
Flores Tarapoto, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Torres Fernández, Edith (ORCID: 0000-0002-6148-5772)
Mendoza Sinti, Elva María (ORCID: 0000-0003-2744-0201)

ASESOR:

MBA. Castro Castro, Miguel Ángel (ORCID: 0000-0003-3409-7990)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico Esta tesis a mi familia en especial a mi madre, pues sin ella no lo habría logrado tu bendición a diario me proteges, por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor.

Elva María Mendoza Sinti

Dedico este trabajo a mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi esposo e hija, por apoyarme cuando más los necesito, por el amor brindado cada día, siempre las llevo en mi corazón.

Edith Torres Fernández

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa quienes han creído en mí siempre, y a mi asesor por haberme guiado en este proyecto en base a su experiencia y sabiduría, ha sabido direccionar mis conocimientos.

Elva María Mendoza Sinti

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

De igual manera a nuestros docentes de la escuela profesional de administración por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

Edith Torres Fernández

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstrac.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS.....	30

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Nivel de capacitación interna</i>	17
Tabla 2 <i>Nivel de rendimiento laboral de los docentes</i>	17
Tabla 3 <i>Prueba de normalidad</i>	18
Tabla 4 <i>Relación entre la capacitación interna y el rendimiento laboral de los docentes</i>	18

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la capacitación interna y el rendimiento laboral de los docentes en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022, en donde se optó por una investigación de tipo básica, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, conformada por una población de 47 personas, los mismos que fueron encuestados a través de la técnica de la encuesta para la recopilación de información. Tras los resultados se determinó que la capacitación interna de los docentes se viene realizando de forma regular (66.0%). Por su parte, el rendimiento laboral de los docentes es medio (68.1%). Para concluir, se determinó que existe una relación significativa entre capacitación interna y rendimiento laboral en la I.E Elsa Perea Flores – Tarapoto 2022, contrastada por un coeficiente de 0.926 (positiva muy fuerte) y una significancia al nivel 0.01.

Palabras claves: Capacitación interna; Rendimiento laboral, fomentar la educación.

Abstrac

The general objective of the research was to determine the relationship between internal training and the job performance of teachers at the I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022, where a basic type of research, descriptive-correlational level and non-experimental design was chosen. made up of a population of 47 people, the same ones who were surveyed through the survey technique for the collection of information. After the results, it was determined that the internal training of teachers has been carried out on a regular basis (66.0%). For its part, the job performance of teachers is average (68.1%). To conclude, it was determined that there is a significant relationship between internal training and job performance at the I.E Elsa Perea Flores - Tarapoto 2022, contrasted by a coefficient of 0.926 (very strong positive) and significance at the 0.01 level.

Keywords: Internal training; Labor performance, promote education.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones emplean sistemas y programas de gestión, con el fin de fortificar las capacidades de los colaboradores que sostengan a su cargo (Agudelo-Orrego, 2019). Sin embargo, estos programas no se ajustan a las necesidades identificadas, esto ha generado que se siga manteniendo las mismas deficiencias y no se cambie la realidad evidenciada (Li & Wang, 2021). Como es la situación de los colaboradores de la I.E en Chile, quienes tienen carencias en las funciones operativas y normativas, por regla general estos se realizan de forma experimental y no se ajustan a la perfección o a lo que los lineamientos establecen, esto afecta el nivel de consistencia de los objetivos planificados (Galaz et al., 2019). En cuanto a ello, los colaboradores opinan que los programas de preparación no crecen constantemente y la gran mayoría de estas capacitaciones están conectadas con puntos independiente a las necesidades, influyendo de forma negativa en la ejecución del trabajo a un 50%, cuya función no se ajustan a lo recomendado, la motivación no se percibe en un alto nivel (Lombardi, 2020).

En el Perú, el Ministerio de Educación (2022) desarrolla programas para fortalecer las capacidades de los docentes, como también de los colaboradores administrativos, esto cuyo propósito es brindar una calidad de atención a los alumnos donde se considere las necesidades de la institución.

En la investigación realizada por Alvarez-Andrade (2020), se evidenció que los docentes de la UGEL N° 01 del Distrito de San Juan de Miraflores pocas veces acuden a los programas de capacitación para que puedan mejorar sus habilidades y conocimientos competitivos. El método de enseñanza dirigida por el profesor sigue siendo tradicional durante el aula y carece de un marco teórico actualizado. Asimismo, no tienen el conocimiento suficiente para el adecuado manejo de las TIC, pues en la actualidad se maneja contantemente y es de apoyo para la enseñanza de los estudiantes, estos se enfrentan a barreras que vuelven obsoletos sus conocimientos (Esquerre y Pérez, 2021).

En este marco, la capacitación es una estrategia que conlleva a la superación del desenvolvimiento profesional, en una tarea colectiva.

En un contexto local, la evaluación se efectuará en la Institución Educativa Elsa Perea Flores del Distrito de Tarapoto, está situado en el centro poblado del Barrio huayco, cuyo objetivo institucional es fomentar la educación a nivel local, cuenta con 15 colaboradores administrativos que realizan actividades de gestión y 47 docentes. Luego de constatar las carencias, se percibió a que los docentes de la institución no están contentos con los programas de preparación ya que no abordan las necesidades en su totalidad, por lo general no se entregan bienes y materiales para reforzar la preparación, asimismo, los objetivos de los proyectos no definen de manera precisa y clara, pues los datos proporcionados suelen ser repetitivos. Es importante tener en cuenta que las estrategias utilizadas por la persona responsable de realizar los programas de preparación, no suelen ajustarse al conocimiento y habilidades de los maestros de educación. Se evidenció que, cuando los docentes plantean una indagación con respecto al tema de la apertura, el encargado que tiene el control no domina el tema. Se acepta que la ausencia de métodos ha permitido la falta de eficacia en las acciones, ya que, no se realizan en el tiempo adecuado y con destreza. Asimismo, los docentes muestran poca iniciativa y compromiso en sus actividades, evidencia de ello es la ausencia de actividades institucionales como los programas de aniversario, actividades en el día de alimentación, y etc.

Además, se formuló como problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre la capacitación interna y el rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022?, como problemas específicos se plantearon: i) ¿Cuál es el nivel de capacitación interna en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022?; ii) ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022?

El estudio se justificó **teóricamente**, ya que contribuyó en el incremento de conocimiento e información en temas relacionados a las variables en estudio,

permitiendo de esa manera el proceso de los objetivos formulados para la investigación. Para ello se ha considerado teorías validadas por autores, quienes exponen los procesos e indicadores de evaluación a las variables. Asimismo, se justificó de manera **metodológica**, en la inserción de métodos y procesos, asimismo, en la elaboración de instrumentos (cuestionario) que permitieron recolectar información, para tener un previo análisis de los resultados y que se encuentren relacionados a las variables en estudio. Además, se justificó de manera **práctica**, pues con la elaboración de la investigación se proporcionó información verídica y asertiva a la institución estudiada, la misma que permitió al directorio de la institución, solucionar alguna dificultad presente o que apareciera en un futuro e insertar nuevas estrategias. Finalmente, se justificó de manera **social**, por el impacto que tuvo en la sociedad, quienes se beneficiaron con los resultados alcanzados, haciendo un hincapié en las instituciones educativas, las mismas que presentaron deficiencias en la realización de los programas de capacitación, puesto que no se rigen a las necesidades de la institución. Por lo tanto, con la investigación que se desarrolló se identificaron claramente los aspectos significativos que se debe considerarse en los programas de capacitación.

De la misma forma, se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación interna y el rendimiento laboral de los docentes en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022. Como objetivos específicos se establecieron lo siguiente: i) Analizar el nivel de capacitación interna en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022; ii) Analizar el nivel de rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022.

Posterior a ello se planteó como hipótesis general, H_i : Existe relación significativa entre la capacitación interna y el rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022. Asimismo, se establecieron como Hipótesis específica: H_{i1} : El nivel de capacitación interna en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022, es baja. H_{i2} : El nivel de rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022, es medio.

II. MARCO TEÓRICO

Para analizar las variables capacitación interna y el rendimiento laboral de los docentes se ha identificado diversas indagaciones concernientes al tema de estudio, las cuales serán analizadas a nivel internacional, dentro de ellas se encuentra: Chukwueze (2021). Partió del propósito de identificar la incidencia del desarrollo del personal en el desempeño del docente. Siendo una investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental, tomando como población de estudio a 679 docentes, a quienes se aplicaron la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario. Concluyendo que, los maestros tienen un papel crucial que desempeñar para lograr un mejor aprendizaje en los estudiantes, asimismo, los programas, como reuniones de aprendizaje abierto y a distancia, seminarios y estudios influyen significativamente en el rendimiento profesional de los docentes en las escuelas secundarias públicas del estado de Abia.

Asimismo, Ortiz (2020). En su estudio el objetivo fue realizar un análisis situacional del desempeño docente para aplicar estrategias que fortalezcan el rendimiento académico. Desarrolló una indagación de tipo básico y diseño no experimental, para el cual se trabajó con una población y muestra de estudio de 25 docentes universitarios, los mismos que fueron encuestados a través de un cuestionario de preguntas para la recolección de información. El autor concluyó que, para evaluar de manera correcta el desempeño del docente se debe tomar en cuenta ciertos aspectos del contexto laboral, así como también, aspectos físicos, emocionales y mentales, para que exista honestidad a la hora de ser evaluados. Por lo tanto, el docente debe tener en cuenta los diferentes procedimientos, obligaciones y responsabilidad que la institución le asigne, para desempeñar de manera correcta sus labores.

Por otro parte, Salinas (2019). El trabajo tuvo el propósito de aplicar programas de capacitación para fortalecer sus capacidades en el ambiente tecnológico. Optando por una investigación tipo descriptivo y diseño no experimental, incluyó como población y muestra de estudio a un total de 25

tutores. Como instrumentos para la recolección de información se utilizó la encuesta y un cuestionario conformado por preguntas. Concluye que, los cursos de capacitación inciden de manera positiva en los tutores, específicamente en las teorías de las actividades que debe realizar un maestro, asimismo, un 96% de los tutores mencionaron su satisfacción por los talleres que programaron y un 88% indicó que los encargados manejan las fuentes de información de manera actualizada.

Como también, se analizaron investigaciones a nivel nacional que aportan información al estudio, como es el de Chávez-Vassallo et al. (2020). Estudio que tuvo como propósito determinar el acontecimiento de las actividades motivacionales en el desempeño docente. Desarrolló una investigación de tipo descriptivo – propositivo, con diseño no experimental, tomando como población a un total de 20 docentes, a quienes se le aplicó el cuestionario y la guía de observación para la recolección de datos. Logrando concluir que, los docentes se sienten desmotivados, porque la institución no les da reconocimiento ni incentivos por el desempeño que vienen logrando, además, no están desarrollando una adecuada comunicación y liderazgo con sus compañeros, como también, se ha evidenciado la falta de servicios de salud dentro de la institución, lo cual limita el logro de su desempeño laboral.

En cuanto a Guevara et al. (2020). Estudio que estuvo orientada a la aplicación de una capacitación pedagógica, lo cual fortalece el mejor desempeño docente. Siendo un estudio descriptivo con diseño no experimental, tomando como población para la evolución a un total de 100 docentes, a quienes se le aplicó el cuestionario para determinar la confiabilidad de los datos. Los autores concluyeron que, los docentes demostraron interés y entusiasmo para desarrollar el programa de capacitación pedagógica con el propósito de fortalecer su desempeño, además, los docentes indicaron que gracias a la capacitación podrán mejorar su capacidad de enseñanza para los estudiantes, como también, permitirá desarrollar actividades con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales propuestos.

Por lo tanto, Díaz et al. (2020). Indagación que opto por realizar un análisis situacional de calidad educativa y las capacidades del docente, siendo esta la bases para proponer un programa de formación. Haciendo uso del estudio tipo descriptiva, de diseño no experimental, conformada por una población evaluada de 45 docentes. Para la obtención de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Logrando concluir que, el magisterio no cuenta con programas de formación para el docente, capaz de responder a las demandas educativas en tiempos de Covid-19, las cuales generan deficiencias en el desarrollo de las competencias de los docentes, además, no cuenta con capacitaciones que permitan mejorar su desempeño e incrementar sus conocimientos con los nuevos desafíos y retos que se presentan con las nuevas medidas tecnológicas. Ante ello, el magisterio tiene la necesidad de implementar actitudes innovadoras que ayude al docente a mejorar su desempeño y lograr nuevas experiencias para los estudiantes.

Asimismo, se precisan aspectos teóricos relacionados a la variable **Capacitación interna**. Según Guevara (2020) menciona que la capacitación interna en los docentes es una inversión en los docentes que implica desarrollar y brindar capacitación para la mejora del equipo de trabajo. Además, que la capacitación es importante ya que facilita una oferta de aprendizaje continua para los docentes, facilitando así una formación adecuada (Matías de Rodríguez et al., 2019). Asimismo, la capacitación interna imparte de la misma institución donde trabajas (González, 2021; Obando, 2020).

La capacitación interna tiene grandes beneficios, a continuación, los siguientes: i) aumenta la productividad de la institución; ii) mejora el conocimiento; iii) facilita que el docente se identifique con la institución; iv) los trabajadores se encuentran motivados para realizar su labor de docente; v) el trabajador tiene un mejor desempeño al realizar sus actividades (Alcívar et al., 2019).

Asimismo, el proceso de la capacitación se desarrolla de la siguiente manera: 1) Entrada, se utiliza todos los insumos necesarios para la capacitación de acuerdo a las necesidades, tales como materiales, recursos humanos, metodológicos y técnicas. 2) Procesamiento, se utiliza programas de capacitación, el proceso de aprendizaje, para un mejor desenvolvimiento de los capacitados. 3) Salida, los capacitados debe tener el conocimiento obtenido necesario y precisos luego de pasar por el proceso del uno y dos, es decir mejoramiento de capacidad y habilidad para desempeñar sus funciones en su puesto de trabajo, a la vez disminuyendo los errores e incrementando la productividad. 4) Retroalimentación, tener una evaluación luego de haber pasado todo el proceso de capacitación, evaluando su desempeño y la obtención de servicios (Scaradozzi *et al.*, 2019).

La importancia de la capacitación no es discutible, porque es útil para optimizar que el docente cumpla con sus actividades, personal académico o administrativo que trabaja en cada área (Alfonzo, 2019). Asimismo, permite disponer del personal que cumpla con las expectativas que garantice la calidad del servicio (Casanova *et al.*, 2020). Por otro lado, la capacitación docente, en varias ocasiones se ha planteado que los maestros generalmente tienen que cumplir los requisitos indispensables para su ingreso a la carrera del magisterio, pero a la vez tienen pocos para mantenerse en ella (Tinajero & Palma, 2021).

Para una capacitación existen políticas importantes del cual se contemplan las siguientes: Las carreras definirán las áreas específicas del taller de capacitación y los grados de formación requeridos; asimismo, se dará atención única al cumplimiento de los programas de capacitación correspondientes ya que forman parte de los proyectos; además, otorgará el apoyo financiero, siempre y cuando antes se haga un análisis respectivo, para cumplir con la inscripción y entre otras asistencias (Valverde *et al.*, 2019).

También Cyrules & Schamne (2021) menciona a la demanda y la oferta de la capacitación, donde el primero se basa en el requerimiento personal de cada

unidad, docente o trabajador, pues esta compagina las visiones de la institucion y persona ya que deja mantener la calma necesaria y certifica el buen cumplimiento de la capacitacion. Donde los temas de interes sobre la demanda son: cursos basicos se incluye los diseño curriculares, gestion de la docencia, cursos informaticos, sobre los valores, asimismo, cursos especiales, incluye las cursos de magister, evaluaciones de proyectos, certificacion, cursos de interes. Por otro lado, la oferta de la capacitacion, se basa en la becas, que se dan por medio de cooperaciones internacionales, nacionales por medio de las propuestas de cursos formales, estas tambien se programan por cursos especificos que se programan con las areas internas o externas de la institucion (Aguirre & Porta, 2020).

Tras los aspectos teoricos analizados, se a tomado la investigacion realizada por Cabero-Almenara et al. (2018), quienes validaron un cuestionario para evaluar la capacitación de los docentes en funcion a cuatro dimensiones, las cuales son: **a) Utilidad de la acción formativa**, consiste en la adquisicion de conocimiento y se logren los objetivos de dicha capacitación, como que se cumplan con las expectativas de la actividad, la importancia de los contenidos y la aplicacion de dichos conocimientos en la práctica profesional; **b) Metodología**, radica en el proceso de aprendizaje y instrucción a traves de la tipología, modalidad presencial y métodos didácticos; **c) Organización y recursos**, consiste en la organización de todos los medios que se utilizaran en la capacitación, como el empleo de materiales, medios y recursos didácticos, instalaciones y la duracion de la capacitación; **d) Valoración de capacitador**, se califica al profesional encargado de realizar la capacitación, en cuanto al dominio de contenidos, mantener interés, solución de dudas, participación, manejo de la expresión verbal y no verbal, satisfacción.

Con respecto a **rendimiento laboral** se describe los siguientes aspectos conceptuales. Según Baluyos *et al.* (2019) el rendimiento laboral es la forma en que como se desempeña al realizar sus funciones y que tan eficiente es el grado de conocimiento obtenido por parte del docente el ámbito escolar. Asimismo, el rendimiento laboral es demostrado de acuerdo a lo que produce

el docente ante los estudiantes (Saleem & Aslam, 2020). Sin embargo, el rendimiento académico es importante ya que permite evaluar la eficiencia y calidad en cuanto al proceso de enseñanza de los estudiantes (Gul & Zamir, 2021).

Además, de los factores que incurren en el rendimiento laboral del docente, es debido a diferentes situaciones: 1) La motivación, el profesor o maestro pedagógico es creador de sus propias emociones hacia los estudiantes, por ello, un docente motivado es la base de la enseñanza. 2) Clima laboral, desde la perspectiva del docente hace referencia a la tranquilidad, buena relación interpersonal y una buena comunicación. 3) La comunicación, es muy importante ya que interacción entre docente y alumno desempeña un papel principal en el proceso de enseñanza. 4) Herramientas necesarias, es fundamental contar con los materiales para desarrollar sus clases en su día a día, facilitando una mejor enseñanza a los estudiantes. 5) Desarrollo profesional, comprende adaptarse a los cambios institucionales, a los cambios de evaluación, el desarrollo curricular (Toapanta et al., 2020).

Asimismo, los elementos del rendimiento laboral en el docente, proporciona varios aspectos para encontrar el verdadero éxito en el campo educativo, donde los docentes tener la capacidad de recopilar y manejar un cúmulo de información, así como hallar las realidades esenciales para tomar decisiones exitosas, por ello es importante que la institución dependa directamente de la eficiencia y capacidad que ejerce el docente al momento de ejecutar sus funciones, así como de su capacidad para manejar todo lo que implica el hecho educativo (Rojas, 2019; Cabanillas et al., 2021).

Según Honores-Jaramillo et al. (2020) el rendimiento laboral es importante porque permite evaluar de una manera adecuada a los trabajadores en sus puestos de trabajo donde desempeñan sus funciones, donde se asemeja a su perfil, es decir mejore la organización de procesos, originar un incentivo motivacional en los empleados, para que pueda solucionar inconvenientes de producción en las áreas y optimar las funciones de la compañía. las fases más

importantes a tener en cuenta en el rendimiento laboral es el reclutamiento y selección, el desarrollo, retención, todo esto para integrar a un profesional a la empresa siendo esencial para la productividad y rentabilidad de la misma (Castillo y Villalpando, 2019).

Ante lo expuesto por Mendieta-Ortega et al. (2020) mencionan pasos para mejorar el rendimiento laboral en la empresa, y son los siguientes: 1) El talento humano, el principal objetivo de una empresa es optimizar el rendimiento en función a la infraestructura y los procesos de producción. 2) Mas objetivos y menos horarios, hace referencia a la acumulación de horas, lo cual hace que el rendimiento sea menor, por ello, es importante trabajar por objetivos. 3) Incrementa la motivación laboral, es decir si la empresa cuenta con trabajadores motivados donde se identifiquen con los valores de la misma, el rendimiento y la productividad será mayor. 4) Apuesta por el desarrollo profesional, las herramientas para mejorar el rendimiento laboral es el desarrollo y la formación profesional a fin de que los trabajadores sigan creciendo a nivel laboral (Cuba et al., 2020).

El rendimiento laboral, se refiere a la capacidad y aptitudes con la que cuenta una persona en el desenvolvimiento en sus actividades encomendadas. Ante ello Mendivel et al. (2019) las características son: la comunicación, consiste en la capacidad en que un individuo expresa sus ideas de manera efectiva de modo individual o grupal, utilizando el buen lenguaje para comunicarse; además, la iniciativa, es la acción de incidir de forma activa sobre los acontecimientos que dirige a conseguir los objetivos; por último, el trabajo en equipo, es la habilidad de llevar eficientemente los grupos, áreas en el trabajo; con el propósito de poder lograr las metas puestas por la institución (Ondóño et al., 2019; Rabanal Y Huamán, 2019).

Alvarez-Andrade (2020) evalúan el rendimiento laboral docente de acuerdo al informe Marco de Buen Desempeño Docente, por lo tanto, el desempeño es vital garantizar la calidad de la instrucción que se lleva a cabo en la escuela, pues atreves de las capacidades que determina una buena docencia a

cualquier docente que asisten a una institución educativa. Esta variable será evaluada bajo cuatro dominios: 1) **Preparación del estudiante**, consiste en los procesos que el docente debe hacer para preparar su curricular antes de asistir al aula, por ello, debe planificar el trabajo académico a través del programa curricular. 2) **Enseñanza del aprendizaje en los estudiantes**, este dominio incluye todo lo relacionado con la enseñanza en el aula, con énfasis en la interacción entre docentes y alumnos. 3) **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, este dominio incluye la contribución democrática en la gestión de una escuela o red escolar para configurar la comunidad de aprendizaje, está comprendida por la interacción con actitud democrática, crítica y colaborativa, participación en los planes de mejora continua, desarrollo individual y colectivamente y trabajo colaborativo. 4) **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**, Incluye los procesos como las prácticas que identifican la formación y desarrollo de comunidades profesionales de docentes, tanto así, que debe existir una reflexión sobre su capacidad profesional, experiencia institucional y ética de profesional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

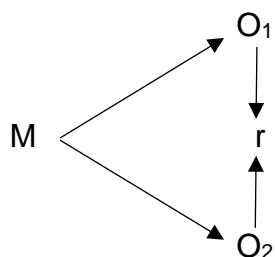
La indagación en la tesis fue de tipo básica, pues a través de ello se buscó generar mayor conocimiento en cuanto a la situación problemática local, por lo tanto, se realiza la indagación del comportamiento de las variables, partiendo de experiencias exitosas, tomando autores con alta experiencia y conocimientos sobre la capacitación interna y rendimiento laboral (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Además, el estudio fue de nivel descriptivo – correlacional, con la finalidad de detallar el nivel de las variables y comportamiento, además, se asoció la relación que tienen entre ellas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Posteriormente, el diseño que se empleó para el desarrollo de esta tesis fue el no experimental de corte transversal, debido a que se procedió sin manipular intencionalmente las variables, de igual forma se analizó en su contexto natural, verificando el proceder de las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema del diseño:



Dónde:

M: Muestra del estudio.

O₁: Capacitación interna

O₂: Rendimiento laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación interna

Definición conceptual. La capacitación es el proceso de enseñar o aprender, así como compartir los conocimientos, habilidades y cualidades que se necesitan para ser docente en un entorno educativo (Cabero-Almenara et al., 2018).

Definición operacional. La variable fue evaluada bajo cuatro dimensiones validadas por Cabero-Almenara et al. (2018), las cuales son: Utilidad de la acción formativa, Metodología, Organización y Recursos, Valoración del capacitador.

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual. Según Baluyos et al. (2019) el rendimiento laboral es la forma en que como se desempeña al realizar sus funciones y que tan eficiente es grado de conocimiento alcanzado por los docentes el ámbito escolar.

Definición operacional. La variable fue evaluada bajo cuatro dominios establecidos por el Ministerio de Educación: i) Preparación para la enseñanza de los estudiantes, ii) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, iii) Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad, iv) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Alvarez-Andrad, 2020).

Escala de medición. La escala fue empleada el ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Estuvo determinada por todos los docentes que integran la Institución Educativa Elsa Perea Flores de Tarapoto, que según base de datos

suman un total de 47 personas, quienes fueron los encargados de brindarnos información en cuanto a las variables de estudio.

3.3.2. Muestra:

En tal sentido, la muestra estuvo conformada por todos los docentes, siendo un total de 47 docentes de la Institución Educativa Elsa Perea Flores de Tarapoto.

3.3.3. Muestreo:

Se hizo uso del muestreo no probabilístico, por ser la muestra pequeña al igual que la población.

3.3.4. Unidad de análisis:

Docentes de la Institución Educativa Elsa Perea Flores de Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta para la indagación de tesis, esta se utilizó para las dos variables pues estuvo dirigido a docentes de la Institución Educativa Elsa Perea Flores de Tarapoto. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que, esta técnica (encuesta) permite recolectar información y datos a través de las preguntas sobre una determinada muestra seleccionada.

Por otro lado, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que, el cuestionario estuvo compuesto por un conjunto de preguntas que evalúan una o más variables, lo cual tiene como propósito reunir información de un encuestado. Por lo tanto, la encuesta se utilizó como un instrumento para la recopilación de información, el cual estuvo relacionado a los indicadores de las respectivas variables, a fin de adquirir información precisa y confiable, pues estuvo conformada por preguntas relacionadas a las variables.

Finamente, dichos instrumentos elaborados que se emplearon en la indagación fueron validados por medio del criterio de 4 especialistas, quienes se encargaron de realizar una exploración minuciosa de cada ítem con la finalidad de dar como resultado del visto bueno para la correcta aplicación. Para determinar la confiabilidad de la información recolectada se utilizó el Alfa de Cronbach, ya que se manejará bajo una escala ordinal tipo Likert.

3.5. Procedimientos

Primeramente, se dio a conocer la realización del estudio al director de la Institución Educativa Elsa Perea Flores de Tarapoto, con el propósito dar a conocer la importancia del estudio, así también no haya ningún inconveniente al aplicar las técnicas e instrumentó de recojo de datos. Posterior a ello, se proporcionó el motivo y objetivo del estudio a la población objeto (docentes), por lo que es de suma importancia su percepción sobre las variables que serán evaluadas, finalmente, se procedió a entregar las hojas impresas de los instrumentos elaborado para recoger los datos.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo al instrumento que se empleó en la indagación, se utilizaron tablas y figuras de porcentajes, esto con el fin de diseccionar a las variables en su contexto natural, sin moverlos intencionalmente, asimismo, se hizo uso del programa Excel, que se encarga de la clasificación de la información adquirida de las encuestada realizadas. Por otra parte, se utilizó el programa medible SPSS donde se ejecutó la prueba de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, encontrando como índice mínimo el nivel base 0.7; posteriormente nos brindaron los resultados de la correlación entre ambas variables y el grado de significado de las misma. Por tanto, se ha llegado calcular un Alfa de

Cronbach de 0.732 para la variable capacitación interna, y para la variable rendimiento laboral un Alfa de Cronbach de 0.728.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló la investigación sobre las estrategias y principios éticos de la Universidad César Vallejo, salvaguardando los derechos e identidad a las respuestas de las personas objeto de estudio, así como se respetó los derechos de autor en el sistema hipotético, ya que utilizó la técnica de la séptima versión (APA 7°) para hacer referencia a las diferentes fuentes bibliográficas, dando legitimidad a este informe.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de capacitación interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	27.7	27.7	27.7
	Regular	31	66.0	66.0	93.6
	Eficiente	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. Elsa Perea Flores

Tras la percepción de los docentes de la I.E Elsa Perea Flores – Tarapoto, se logra evidenciar que, el 66.0% califica como regular a la capacitación interna, además, el 27.7% indica que es deficiente, y el 6.4% considera que es eficiente.

Tabla 2

Nivel de rendimiento laboral de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	25.5	25.5	25.5
	Medio	32	68.1	68.1	93.6
	Alto	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. Elsa Perea Flores

Respecto a la evaluación del rendimiento laboral de los docentes, se evidencia que, el 68.1% (32) califica como medio, igualmente, el 25.5% (12) lo califica como bajo, pues el 6.4% (3) considera que el nivel es alto.

Resultados inferenciales

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento laboral	.895	47	.000
Capacitación interna	.953	47	.056

En cuanto a los resultados inferenciales, se logra fijar una significancia de 0,000 para la variable rendimiento laboral, mientras que la variable capacitación interna por una significancia de 0,056, es decir, que al ser menor al margen de error (0.05) se determina que la distribución no es normal, al optar por una prueba no paramétrica, se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 4

Relación entre la capacitación interna y el rendimiento laboral de los docentes

		Capacitación interna	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Capacitación interna	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.926**
		N	.000
		47	47
Rendimiento laboral	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	.926**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
		47	47

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

En la tabla 4 del objetivo general se observa un coeficiente de correlación de 0.926 el cual se encuentra dentro de un nivel positiva muy fuerte, acompañado de una significancia (bilateral) de 0.000 siendo menor al nivel (0.01) calificado como significativa, por tanto, se optó por rechazar la hipótesis nula, dando por aceptado la hipótesis de investigación, deduciendo que existe una relación significativa entre capacitación interna y rendimiento laboral en la I.E Elsa Perea Flores – Tarapoto 2022.

V. DISCUSIÓN

En la tabla 4 del objetivo general se observa un coeficiente de correlación de 0.926 el cual se encuentra dentro de un nivel positiva muy fuerte, acompañado de una significancia (bilateral) de 0.000 siendo menor al nivel (0.01) calificado como significativa, por tanto, se optó por rechazar la hipótesis nula, dando por aceptado la hipótesis de investigación, deduciendo que existe una relación significativa entre capacitación interna y rendimiento laboral en la I.E Elsa Perea Flores – Tarapoto 2022.

Tras el análisis de los resultados se ha logrado identificar que la capacitación interna ejecutada en los docentes de la I.E Elsa Perea Flores, Tarapoto, es regular (66.0%), debido a que la Institución a veces cubre con las expectativas que tenía en relación a la capacitación formativa; también los métodos didácticos empleados por el docente pocas veces han sido los adecuados para el desarrollo óptimo de las actividades; sin embargo, casi nunca los medios y recursos didácticos puesto a disposición han sido adecuados al desarrollo óptimo de la actividad; por otro lado, pocas veces a satisfecho con la participación e intervención del equipo capacitador. Es por eso, que la capacitación interna es importante ya que facilita una mejor oferta de aprendizaje continua para los docentes, en la cual proporciona una información adecuada, y un aprendizaje óptimo para los estudiantes.

Estos resultados discrepan con los resultados en la investigación de Salinas (2019), quien menciona que la capacitación incide de manera positiva en los tutores ya que el 96% está satisfecho con los talleres que programaron, y el 88% indica que manejan información más actualizada. Por su parte, en el estudio de Guevara et al. (2020) quienes señalan que la capacitación podrá mejorar su capacidad de enseñanza para los estudiantes, como también, permitirá desarrollar actividades con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales propuestos. Por ello, Alcívar et al. (2019) consideran que la capacitación interna cuenta con grandes beneficios, como el incremento de productividad de la institución, mejora el conocimiento, mayor identificación de

parte el docente con la institución, los trabajadores se encuentran motivados para realizar su labor docente.

Para definir el nivel de rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, se demostró que el 68.1% (32) califica como medio y el 25.5% (12) lo califica como bajo, lo cual demuestra que no está tan mal, solamente hay falencias que mejorar, tal como lo señalan los docentes que, a veces demuestra comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña, asimismo, a veces construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes, casi siempre resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes, a veces desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes, siempre utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, algunas veces fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, y actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar. Este hallazgo se puede corroborar con lo fundamentado por Ortiz (2020), quien desarrollo un estudio concluyendo que el docente debe tener en cuenta los diferentes procedimientos, obligaciones y responsabilidad que la institución le asigne, para desempeñar de manera correcta sus labores.

Asimismo, la investigación de Chukwueze (2021) guarda cierta semejanza donde llegaron a la conclusión que los maestros tienen un papel crucial que desempeñar para lograr un mejor aprendizaje en los estudiantes, asimismo, los programas, como reuniones de aprendizaje abierto y a distancia, seminarios y estudios influyen significativamente en el rendimiento profesional de los docentes en las escuelas secundarias públicas del estado de Abia. Según lo expuesto por Rojas (2019), el rendimiento laboral en el docente es fundamenta en el sector educativos, ya que deben poseer habilidades para recopilar y manejar un cúmulo de información, así como hallar las realidades esenciales para tomar decisiones exitosas, por ello es importante que la institución dependa directamente de la eficiencia y capacidad que ejerce el docente al momento de ejecutar sus funciones.

De manera general, se ha logrado determinar el propósito de la investigación, ya que tras procesar los datos en el programa estadístico SPSS, se corroboró un coeficiente de correlación de 0.926 entre la capacitación interna y el rendimiento laboral de los docentes en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022, siendo esta de un nivel positiva muy fuerte. Es así que este hallazgo tiene similitud con el artículo de Díaz et al. (2020), quienes concluyeron que el magisterio no cuenta con programas de formación para el docente en estos tiempos de Covid-19, además, no cuenta con capacitaciones que permitan mejorar su desempeño e incrementar sus conocimientos con los nuevos desafíos y retos que se presentan con las nuevas medidas tecnológicas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** De forma general, se determinó que existe relación significativa entre capacitación interna y rendimiento laboral en la I.E Elsa Perea Flores – Tarapoto 2022., el mismo que ha sido corroborado por un coeficiente de 0.926 (positiva muy fuerte) y una significancia al nivel 0.01

- 6.2.** Se ha logrado determinar que la capacitación interna de los docentes en la I.E Elsa Perea Flores – Tarapoto 2022, ha sido calificado como regular (66.0%).

- 6.3.** Asimismo, se determinó que el nivel de rendimiento de los docentes en la I.E Elsa Perea Flores – Tarapoto 2022, es calificado como (68.1%).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director de la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, se le sugiere implementar y ejecutar programas educativos, en base a la planificación, organización y participación de todos los docentes, para que ellos puedan desarrollarse profesionalmente y manifestar un mejor rendimiento laboral, a fin de optimizar la calidad de la educación que están brindando.

- 7.2.** Al director de la de la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, realizar cursos de capacitación docente dentro de su práctica pedagógica, a fin de ayudar a innovar en cuanto a sus estrategias de enseñanza, lo cual es muy útil para que pueda alcanzar mejores logros de los estudiantes.

- 7.3.** Al director de la de la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto reforzar las competencias laborales en función al plan curricular, por medio de capacitaciones con el objetivo de demostrar un rendimiento laboral óptimo de los docentes a fin de dar cumplimiento a los objetivos de la Institución, y dar una educación de calidad a los estudiantes.

REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aguirre, J., y Porta, L. (2020). El Programa Nacional de Formación Docente. *Ciencia, docencia y tecnología*, 1(60), 106-130. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.33255/3160/584>.
- Alcívar, C., Vargas, V., Calderón, J., Triviño, C., Santillan, S., Soria, R., y Cardenas, I. (2019). El uso de las TIC en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los docentes en las Universidades del Ecuador. *Revista espacios*, 40(2), 1-27. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n02/19400227.html>
- Alfonzo, M. (2019). La importancia de un docente planificador: algunos beneficios para el estudiantado. *Educacion en contexto*, 5(9), 169-188. <https://educacionencontexto.net/journal/index.php/una/article/view/94>
- Alvarez-Andrade, G. T. (2020). Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas. *Eduser*, 7(1), 32–40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Baluyos, G., Rivera, H., & Baluyos, E. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 1-16. https://www.scirp.org/html/15-1762702_94433.htm?pagespeed=noscript
- Cabanillas, A., Cacho, A., Carrana, R., Baique, D., y Cacho, A. (2021). Gestión del capital humano para el rendimiento laboral del servidor administrativo. *Revista Savez editorial*, 1(1), 1-69. <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/52/82>
- Cabero-Almenara, J., Gallego, O., Puentes, Á., y Jiménez, T. (2018). La Aceptación de la Tecnología de la Formación Virtual y su relación con la capacitación docente en docencia virtual. *EDMETIC, Revista de Educación Mediática y TIC*, 7(1), 225-241. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v7i1.10028>
- Casanova, T. A., Arias, E. V., y Trávez, J. P. (2020). Importancia de estimular las inteligencias múltiples en educación inicial. Habilidades y destrezas. *Revista Boletín Redipe*, 9(10), 168-181. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1096/992>

- Castillo, J., y Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *International Journal of Good Conscience*, 14(1), 30-51.
[http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)
- Chávez-Vassallo, P., Cabrera-Cabrera, X., y Chávarry-Ysla, P. (2020). Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución pública. *Revista Paideia XXI*, 10(2), 275-287.
<https://doi.org/10.31381/paideia%20xxi.v10i2.3224>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. Lima, Perú: CONCYTEC.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cuba, N., mohamed, H., y Pacheco, A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Scielo*, 16(72), 1-10.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100278
- Cyrulies, E., y Schamne, M. (2021). El aprendizaje basado en proyectos: Una capacitación docente vinculante. *Páginas de Educación*, 14(1), 1-25.
<https://doi.org/10.22235/pe.v14i1.2293>
- Díaz, J., Sánchez, M., Aguilera, M., Loyola, K., Ramírez, J., y Reynosa, E. (2020). Capacitación docente y calidad educativa en tiempos de covid-19. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 5(2), 84-89.
<https://rccd.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/263>
- Esquerre, L. A., y Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el sigloXXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-22.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178033>
- Galaz, A., Jiménez, M. S., y Díaz, A. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos*, 41(163), 177-199.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177

- González, M. (2021). La capacitación docente para una educación remota de emergencia por la pandemia de la COVID-19. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, 19(1), 81-102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933303>
- Guevara, Y. R. (2020). Capacitación pedagógica para mejorar el desempeño de los docentes de educación preescolar en la competencia planifica la enseñanza aprendizaje. *EDUCARE ET COMUNICARE: Revista de investigación de la Facultad de Humanidades*, 8(1), 14-24. <https://doi.org/10.35383/educare.v8i1.380>
- Gul, F., & Zamir, S. (2021). A Gender Based Analysis of Emotional Intelligence and Job Performance of Teachers at Higher Secondary School Level. *University of Wah Journal of Social Sciences*, 4(2), 43-54. <https://uwjss.org.pk/downloads/v4/issue2/040204.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Honores-Jaramillo, N. G., Vargas-Aguilar, C. J., Espinoza-Carrión, C. D., y Tapia-Espinoza, N. J. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher*, 5(6), 398-409. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/436
- Leu, D., Marquina, X. A., y Barinotto, P. (2021). Influencia del marketing digital en la fidelización de los clientes de la empresa Kopish pet shop. *Universidad & Ciencia*, 10(2), 107-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8085497>
- Li, L., & Wang, X. (2021). Technostress inhibitors and creators and their impacts on university teachers' work performance in higher education. *Cognition, Technology & Work volume*, 23, 315–330. <https://doi.org/10.1007/s10111-020-00625-0>
- Lombardi, M. (2020). Is the remedy worse than the disease? The impact of teacher remediation on teacher and student performance in Chile. *Economics of*

- Education Review*, 73(1), 101928.
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2019.101928>
- Matías de Rodríguez, C. E., Sánchez, A. V., y Mola, C. E. (2019). Capacitación en contexto: una experiencia de formación continua con docentes de matemática de la educación básica. *Transformación*, 15(3), 354-366.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552019000300354
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., y Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-304.
<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/696>
- Mendivel, R., Sangama, J., Cuba, N., Herrera, M., y Huaranga, H. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en el personal nombrado de la gerencia regional de transportes y comunicaciones de Ucayali - 2018. *Revista Científica de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 1(1), 57-68.
<https://revistas.upla.edu.pe/index.php/fccss/article/view/36>
- Mendoza, M., Gudiño, M., Guijarro, L., Cepeda, F., Ruiz, V., Moreta, M., y Fuenmayor, E. (2019). Hábitos de vida sobre el rendimiento laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Riobamba en el período Mayo - octubre 2017. *Revista Ciencia Digital*, 2(3), 25-41.
<https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i2.1.428>
- Ministerio de Educación. (2022). *Programa de capacitación para docentes formadores contratados (PCD)*. Lima, Perú: Minedu.
<http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/programa-de-capacitacion/>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Universidad de las Fuerzas Armadas*, 11(2), 166-173.
[doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Ondóño, S., Gómez, G., y González, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Revista Espacios*, 40(2), 1-26.
<http://es.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>

- Ortiz, L. A. (2020). Evaluación de desempeño como factor estratégico para rendimiento académico del docente universitario. *Revista Scientific*, 5(15), 336-349. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.17.336-349>
- Rabanal, R., y Huamán, C. (2019). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista científica UNTRM*, 2(2), 1-20. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/525/851>
- Rojas, L. (2019). Elevar el Rendimiento Académico con Estrategias Educativas. *Revista científica*, 4(12), 127-140. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011956>
- Saleem, A., & Aslam, S. (2020). Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Sustainability*, 12(8), 1-30. <https://doi.org/10.3390/su12083390>
- Salinas, H. A. (2019). Capacitación docente del Programa Institucional de Tutorías en un ambiente virtual de aprendizaje. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 1-21. <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v9i18.410>
- Scaradozzi, D., Screpanti, L., Cesaretti, L., Storti, M., & Mazzieri, E. (2019). Implementation and Assessment Methodologies of Teachers' Training Courses for STEM Activities. *Technology, Knowledge and Learning*, 1(1), 247-268. <https://doi.org/10.1007/s10758-018-9356-1>
- Tinajero, M., y Palma, S. (2021). El Clima Organizacional en el Contexto de los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi. *Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 4(1), 14-29. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/310/263>
- Toapanta, V., Gómez, R., y Vera, R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(1), 150-156. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>
- Valverde, O., García, M. O., y Ochoa, D. A. (2019). Programa de estudios para la capacitación de profesores en la plataforma Moodle. *Revista Cubana de*

Informática Médica, 11(2), 130-139.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18592019000200130

ANEXOS

ANEXO 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

**QUE MIDE: Cuál es el nivel de rendimiento laboral en la
Institución Educativa Elsa Perea Flores de Tarapoto, año 2022.**

Variable: Capacitación Interna

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Utilidad de la acción formativa						
1	¿Se han cubierto las expectativas que tenía en relación a la utilidad de la capacitación formativa en la que he participado?	X		X		X	
2	¿Los contenidos desarrollados durante la acción formativa han resultado útiles?	X		X		X	
3	¿Voy a poder aplicar los conocimientos adquiridos en mi práctica profesional?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Metodología						
4	¿La tipología (curso, seminario, taller, rotación, etc.) ha sido la adecuada para la consecución de los objetivos?	X		X		X	
5	¿La modalidad presencial ha facilitado el aprendizaje de los contenidos impartidos?	X		X		X	
6	¿Los métodos didácticos empleados por el docente han sido los adecuados para el desarrollo óptimo de la actividad?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Organización y recursos						
7	¿Se ha contado con la documentación y materiales con antelación suficiente para el desarrollo de cada módulo?	X		X		X	
8	¿Los medios y recursos didácticos puestos a disposición han sido adecuados al desarrollo óptimo de la actividad?	X		X		X	
9	¿Las instalaciones físicas o virtuales han facilitado el desarrollo de la actividad?	X		X		X	
10	¿La duración de la actividad ha resultado adecuada para adquirir los objetivos que se proponían al inicio?	X		X		X	

	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Valoración de capacitador						
11	¿El capacitador ha mostrado tener dominio de los contenidos que ha impartido?	X		X		X	
12	¿El capacitador ha conseguido mantener el interés de los asistentes y adaptar la sesión a las expectativas del grupo?	X		X		X	
13	¿El capacitador ha resuelto mis dudas y ha sido accesible?	X		X		X	
14	¿El capacitador ha favorecido la participación?	X		X		X	
15	¿El capacitador ha transmitido y expresado adecuadamente las ideas y contenidos con un adecuado manejo de la expresión verbal y no verbal?	X		X		X	
16	¿En general, está satisfecho con la participación e intervención del equipo capacitador?	X		X		X	

Variable: Rendimiento Laboral

	DIMENSION 1						
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	¿Demuestra conocimiento de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?	X		X		X	
2	¿Demuestra comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?	X		X		X	
3	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?	X		X		X	
4	¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?	X		X		X	
5	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	X		X		X	
6	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X	
7	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
8	¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes?	X		X		X	
9	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza para el logro de aprendizajes?	X		X		X	
10	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas de convivencia y códigos culturales?	X		X		X	

11	¿Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?	X		X		X	
12	¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?	X		X		X	
13	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	X		X		X	
14	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
15	¿Interactúa con sus pares colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?	X		X		X	
16	¿Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo y de los planes de mejora continua?	X		X		X	
17	¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	X		X		X	
18	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
19	¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	X		X		X	
20	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?	X		X		X	
21	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Elia Anacely Córdova Calle DNI: 46883462

Especialidad del validador: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
ORCID 0000-0003-0495-2431

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Econ. Elia A. Córdova Calle
CERSM N° 218
DNI: 46883462

ANEXO 2

Cuestionario para la variable 1: CAPACITACION INTERNA

Estimado, se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Muy en desacuerdo (MD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (NA/ND)	De acuerdo (DA)	Muy de acuerdo (MA)
1	2	3	4	5

Enunciado	MD	ED	NA/ND	DA	MA
Dimensión 1: utilidad de la acción formativa	1	2	3	4	5
¿Se han cubierto las expectativas que tenía en relación a la utilidad de la capacitación formativa en la que he participado?					x
¿Los contenidos desarrollados durante la acción formativa han resultado útiles?				x	
¿Voy a poder aplicar los conocimientos adquiridos en mi práctica profesional?					x
Dimensión 2: Metodología					
¿La tipología (curso, seminario, taller, rotación, etc.) ha sido la adecuada para la consecución de los objetivos?				x	
¿La modalidad presencial ha facilitado el aprendizaje de los contenidos impartidos?					x
¿Los métodos didácticos empleados por el docente han sido los adecuados para el desarrollo óptimo de la actividad?					x
Dimensión 3: Organización y recursos					
¿Se ha contado con la documentación y materiales con antelación suficiente para el desarrollo de cada módulo?					x
¿Los medios y recursos didácticos puestos a disposición han sido adecuados al desarrollo óptimo de la actividad?					x
¿Las instalaciones físicas o virtuales han facilitado el desarrollo de la actividad?					x
¿La duración de la actividad ha resultado adecuada para adquirir los objetivos que se proponían al inicio?				x	
Dimensión 4: Valoración del capacitador					
¿El capacitador ha mostrado tener dominio de los contenidos que ha impartido?					x

¿El capacitador ha conseguido mantener el interés de los asistentes y adaptar la sesión a las expectativas del grupo?					x
¿El capacitador ha resuelto mis dudas y ha sido accesible?					x
¿El capacitador ha favorecido la participación?				x	
¿El capacitador ha transmitido y expresado adecuadamente las ideas y contenidos con un adecuado manejo de la expresión verbal y no verbal?					x
¿En general, está satisfecho con la participación e intervención del equipo capacitador?					x

Cuestionario para la variable 2: Rendimiento Laboral


Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Muy en desacuerdo (MD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND)	De acuerdo (DA)	Muy de acuerdo (MA)
1	2	3	4	5

Enunciado	MD	ED	NS/ND	DA	MA
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
¿Demuestra conocimiento de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?					x
¿Demuestra comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?				x	
¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?					x
¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?					x
¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?					x
¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					x
¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?				x	

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes?					x
¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza para el logro de aprendizajes?				x	
¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas de convivencia y códigos culturales?					x
¿Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?				x	
¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?					x
¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?				x	
¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?					x
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
¿Interactúa con sus pares colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?					x
¿Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo y de los planes de mejora continua?				x	
¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?					x
¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?					x
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?				x	
¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?					x
¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?				x	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario del trabajo de investigación
Objetivo del instrumento	Validar el contenido del cuestionario por un experto, para recopilar los datos necesarios para el trabajo de investigación de tesis
Nombres y apellidos del experto	ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE
Documento de identidad	46883462
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	942086133
Firma	 Dca. Econ. Elia A. Córdova Calle CERSM N° 218 DNI: 46883462
Fecha	19 /08 / 2022

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

**QUE MIDE: Cuál es el nivel de rendimiento laboral en la
Institución Educativa Elsa Perea Flores de Tarapoto, año 2022.**

Variable: Capacitación Interna

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Utilidad de la acción formativa						
1	¿Se han cubierto las expectativas que tenía en relación a la utilidad de la capacitación formativa en la que he participado?	X		X		X	
2	¿Los contenidos desarrollados durante la acción formativa han resultado útiles?	X		X		X	
3	¿Voy a poder aplicar los conocimientos adquiridos en mi práctica profesional?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Metodología						
4	¿La tipología (curso, seminario, taller, rotación, etc.) ha sido la adecuada para la consecución de los objetivos?	X		X		X	
5	¿La modalidad presencial ha facilitado el aprendizaje de los contenidos impartidos?	X		X		X	
6	¿Los métodos didácticos empleados por el docente han sido los adecuados para el desarrollo óptimo de la actividad?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Organización y recursos						
7	¿Se ha contado con la documentación y materiales con antelación suficiente para el desarrollo de cada módulo?	X		X		X	
8	¿Los medios y recursos didácticos puestos a disposición han sido adecuados al desarrollo óptimo de la actividad?	X		X		X	
9	¿Las instalaciones físicas o virtuales han facilitado el desarrollo de la actividad?	X		X		X	
10	¿La duración de la actividad ha resultado adecuada para adquirir los objetivos que se proponían al inicio?	X		X		X	

	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Valoración de capacitador						
11	¿El capacitador ha mostrado tener dominio de los contenidos que ha impartido?	X		X		X	
12	¿El capacitador ha conseguido mantener el interés de los asistentes y adaptar la sesión a las expectativas del grupo?	X		X		X	
13	¿El capacitador ha resuelto mis dudas y ha sido accesible?	X		X		X	
14	¿El capacitador ha favorecido la participación?	X		X		X	
15	¿El capacitador ha transmitido y expresado adecuadamente las ideas y contenidos con un adecuado manejo de la expresión verbal y no verbal?	X		X		X	
16	¿En general, está satisfecho con la participación e intervención del equipo capacitador?	X		X		X	

Variable: Rendimiento Laboral

	DIMENSION 1						
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	¿Demuestra conocimiento de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?	X		X		X	
2	¿Demuestra comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?	X		X		X	
3	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?	X		X		X	
4	¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?	X		X		X	
5	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	X		X		X	
6	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X	
7	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
8	¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes?	X		X		X	
9	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza para el logro de aprendizajes?	X		X		X	
10	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas de convivencia y códigos culturales?	X		X		X	

11	¿Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?	X		X		X	
12	¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?	X		X		X	
13	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	X		X		X	
14	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
15	¿Interactúa con sus pares colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?	X		X		X	
16	¿Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo y de los planes de mejora continua?	X		X		X	
17	¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	X		X		X	
18	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
19	¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	X		X		X	
20	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?	X		X		X	
21	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Orbe Sánchez, Wagner DNI: 01132734

Especialidad del validador: Magister en administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Wagner Orbe Sánchez
MG. EN ADMINISTRACIÓN
CERSM. Nro.014.

ANEXO 4

Cuestionario para la variable 1: CAPACITACION INTERNA

Estimado, se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Muy en desacuerdo (MD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (NA/ND)	De acuerdo (DA)	Muy de acuerdo (MA)
1	2	3	4	5

Enunciado	MD	ED	NA/ND	DA	MA
Dimensión 1: utilidad de la acción formativa	1	2	3	4	5
¿Se han cubierto las expectativas que tenía en relación a la utilidad de la capacitación formativa en la que he participado?					x
¿Los contenidos desarrollados durante la acción formativa han resultado útiles?				x	
¿Voy a poder aplicar los conocimientos adquiridos en mi práctica profesional?				x	
Dimensión 2: Metodología					
¿La tipología (curso, seminario, taller, rotación, etc.) ha sido la adecuada para la consecución de los objetivos?				x	
¿La modalidad presencial ha facilitado el aprendizaje de los contenidos impartidos?					x
¿Los métodos didácticos empleados por el docente han sido los adecuados para el desarrollo óptimo de la actividad?				x	
Dimensión 3: Organización y recursos					
¿Se ha contado con la documentación y materiales con antelación suficiente para el desarrollo de cada módulo?					x
¿Los medios y recursos didácticos puestos a disposición han sido adecuados al desarrollo óptimo de la actividad?					x
¿Las instalaciones físicas o virtuales han facilitado el desarrollo de la actividad?					x
¿La duración de la actividad ha resultado adecuada para adquirir los objetivos que se proponían al inicio?				x	
Dimensión 4: Valoración del capacitador					
¿El capacitador ha mostrado tener dominio de los contenidos que ha impartido?					x

¿El capacitador ha conseguido mantener el interés de los asistentes y adaptar la sesión a las expectativas del grupo?					X
¿El capacitador ha resuelto mis dudas y ha sido accesible?					X
¿El capacitador ha favorecido la participación?				X	
¿El capacitador ha transmitido y expresado adecuadamente las ideas y contenidos con un adecuado manejo de la expresión verbal y no verbal?					X
¿En general, está satisfecho con la participación e intervención del equipo capacitador?					X

Cuestionario para la variable 2: Rendimiento Laboral

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Muy en desacuerdo (MD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND)	De acuerdo (DA)	Muy de acuerdo (MA)
1	2	3	4	5

Enunciado	MD	ED	NS/ND	DA	MA
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
¿Demuestra conocimiento de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?					X
¿Demuestra comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?				X	
¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?				X	
¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?					X
¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?				X	
¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					X
¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?					X

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes?					x
¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza para el logro de aprendizajes?				x	
¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas de convivencia y códigos culturales?					x
¿Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?				x	
¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?					x
¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?				x	
¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?					x
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
¿Interactúa con sus pares colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?					x
¿Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo y de los planes de mejora continua?				x	
¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?					x
¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?					x
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?					x
¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?					x
¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?				x	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario del trabajo de investigación
Objetivo del instrumento	Validar el contenido del cuestionario por un experto, para recopilar los datos necesarios para el trabajo de investigación de tesis
Nombres y apellidos del experto	WAGNER ORBE SANCHEZ
Documento de identidad	01132734
Años de experiencia en el área	27 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ministerio de Agricultura
Cargo	Director Ejecutivo del INRENA-SM
Número telefónico	950675831
Firma	 
Fecha	19 /08 / 2022

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

**QUE MIDE: Cuál es el nivel de rendimiento laboral en la
Institución Educativa Elsa Perea Flores de Tarapoto, año 2022.**

Variable: Capacitación Interna

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Utilidad de la acción formativa						
1	¿Se han cubierto las expectativas que tenía en relación a la utilidad de la capacitación formativa en la que he participado?	X		X		X	
2	¿Los contenidos desarrollados durante la acción formativa han resultado útiles?	X		X		X	
3	¿Voy a poder aplicar los conocimientos adquiridos en mi práctica profesional?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2						
	Metodología						
4	¿La tipología (curso, seminario, taller, rotación, etc.) ha sido la adecuada para la consecución de los objetivos?	X		X		X	
5	¿La modalidad presencial ha facilitado el aprendizaje de los contenidos impartidos?	X		X		X	
6	¿Los métodos didácticos empleados por el docente han sido los adecuados para el desarrollo óptimo de la actividad?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3						
	Organización y recursos						
7	¿Se ha contado con la documentación y materiales con antelación suficiente para el desarrollo de cada módulo?	X		X		X	
8	¿Los medios y recursos didácticos puestos a disposición han sido adecuados al desarrollo óptimo de la actividad?	X		X		X	
9	¿Las instalaciones físicas o virtuales han facilitado el desarrollo de la actividad?	X		X		X	
10	¿La duración de la actividad ha resultado adecuada para adquirir los objetivos que se proponían al inicio?	X		X		X	

	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Valoración de capacitador						
11	¿El capacitador ha mostrado tener dominio de los contenidos que ha impartido?	X		X		X	
12	¿El capacitador ha conseguido mantener el interés de los asistentes y adaptar la sesión a las expectativas del grupo?	X		X		X	
13	¿El capacitador ha resuelto mis dudas y ha sido accesible?	X		X		X	
14	¿El capacitador ha favorecido la participación?	X		X		X	
15	¿El capacitador ha transmitido y expresado adecuadamente las ideas y contenidos con un adecuado manejo de la expresión verbal y no verbal?	X		X		X	
16	¿En general, está satisfecho con la participación e intervención del equipo capacitador?	X		X		X	

Variable: Rendimiento Laboral

	DIMENSION 1						
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	¿Demuestra conocimiento de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?	X		X		X	
2	¿Demuestra comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?	X		X		X	
3	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?	X		X		X	
4	¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?	X		X		X	
5	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	X		X		X	
6	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X	
7	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
8	¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes?	X		X		X	
9	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza para el logro de aprendizajes?	X		X		X	
10	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas de convivencia y códigos culturales?	X		X		X	

11	¿Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?	X		X		X	
12	¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?	X		X		X	
13	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	X		X		X	
14	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
15	¿Interactúa con sus pares colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?	X		X		X	
16	¿Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo y de los planes de mejora continua?	X		X		X	
17	¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	X		X		X	
18	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
19	¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	X		X		X	
20	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?	X		X		X	
21	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Fasanando García Segundo Wilfredo

DNI: 05352851

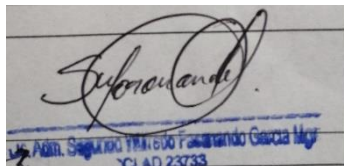
Especialidad del validador: Magister en administración
ORCID 0000-0003-2300-7283

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

- **Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Fasanando García Segundo Wilfredo
DNI: 05352851

ANEXO 6

Cuestionario para la variable 1: CAPACITACION INTERNA

Estimado, se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Muy en desacuerdo (MD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (NA/ND)	De acuerdo (DA)	Muy de acuerdo (MA)
1	2	3	4	5

Enunciado	MD	ED	NA/ND	DA	MA
Dimensión 1: utilidad de la acción formativa	1	2	3	4	5
¿Se han cubierto las expectativas que tenía en relación a la utilidad de la capacitación formativa en la que he participado?					x
¿Los contenidos desarrollados durante la acción formativa han resultado útiles?					x
¿Voy a poder aplicar los conocimientos adquiridos en mi práctica profesional?				x	
Dimensión 2: Metodología					
¿La tipología (curso, seminario, taller, rotación, etc.) ha sido la adecuada para la consecución de los objetivos?				x	
¿La modalidad presencial ha facilitado el aprendizaje de los contenidos impartidos?					x
¿Los métodos didácticos empleados por el docente han sido los adecuados para el desarrollo óptimo de la actividad?					x
Dimensión 3: Organización y recursos					
¿Se ha contado con la documentación y materiales con antelación suficiente para el desarrollo de cada módulo?					x
¿Los medios y recursos didácticos puestos a disposición han sido adecuados al desarrollo óptimo de la actividad?				x	
¿Las instalaciones físicas o virtuales han facilitado el desarrollo de la actividad?					x
¿La duración de la actividad ha resultado adecuada para adquirir los objetivos que se proponían al inicio?					x
Dimensión 4: Valoración del capacitador					
¿El capacitador ha mostrado tener dominio de los contenidos que ha impartido?					x

¿El capacitador ha conseguido mantener el interés de los asistentes y adaptar la sesión a las expectativas del grupo?					X
¿El capacitador ha resuelto mis dudas y ha sido accesible?					X
¿El capacitador ha favorecido la participación?					X
¿El capacitador ha transmitido y expresado adecuadamente las ideas y contenidos con un adecuado manejo de la expresión verbal y no verbal?				X	
¿En general, está satisfecho con la participación e intervención del equipo capacitador?					X

Cuestionario para la variable 2: Rendimiento Laboral


Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Muy en desacuerdo (MD)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND)	De acuerdo (DA)	Muy de acuerdo (MA)
1	2	3	4	5

Enunciado	MD	ED	NS/ND	DA	MA
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
¿Demuestra conocimiento de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?					X
¿Demuestra comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?					X
¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?					X
¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?					X
¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?				X	
¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					X
¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?				X	

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los estudiantes?					x
¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza para el logro de aprendizajes?					x
¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas de convivencia y códigos culturales?					x
¿Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?				x	
¿Desarrolla estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?				x	
¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?				x	
¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?					x
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
¿Interactúa con sus pares colaborativamente, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?					x
¿Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo y de los planes de mejora continua?				x	
¿Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?					x
¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?				x	
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?					x
¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?					x
¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?				x	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario del trabajo de investigación
Objetivo del instrumento	Validar el contenido del cuestionario por un experto, para recopilar los datos necesarios para el trabajo de investigación de tesis
Nombres y apellidos del experto	SEGUNDO WILFREDO FASANANDO GARCIA
Documento de identidad	05352851
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Científica del Perú
Cargo	Docente
Número telefónico	916739648
Firma	
Fecha	19 /08 / 2022

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 7: Matriz de Consistencia

Título: Capacitación Interna y Rendimiento Laboral en la I.E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:		Técnica Encuesta
¿Cuál es la relación entre la capacitación interna y el rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022?	Determinar la relación entre la capacitación interna y el rendimiento laboral de los docentes en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022.	Existe relación significativa entre la capacitación interna y el rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022.		
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Instrumentos Cuestionario
¿Cuál es el nivel de capacitación interna en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022? ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022?	Analizar el nivel de capacitación interna en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022 Analizar el nivel de rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022.	El nivel de capacitación interna en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022, es baja. El nivel de rendimiento laboral en la I. E. Elsa Perea Flores Tarapoto, 2022, es medio.		
Diseño de investigación	Población y muestra	VARIABLES Y DIMENSIONES		
Tipo básica	Población: 47 docentes de la Institución Educativa Elsa Perea Flores de Tarapoto	Variable	Dimensiones	
		Capacitación interna	Utilidad de la acción formativa	
Metodología				
Organización y Recursos				
Diseño no experimental	Muestra: 47 docentes de la Institución Educativa Elsa Perea Flores de Tarapoto	Rendimiento laboral	Valoración de capacitador	
			Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				
Nivel descriptivo – correlacional			Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	

Anexo 8: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacitación interna	La capacitación es el proceso de enseñar o aprender, así como compartir los conocimientos, habilidades y cualidades que se necesitan para ser docente en un entorno educativo (Cabero-Almenara et al., 2018)	La variable fue evaluada bajo cuatro dimensiones validadas por Cabero-Almenara et al. (2018), las cuales son: Utilidad de la acción formativa, Metodología, Organización y Recursos, Valoración del capacitador.	Utilidad de la acción formativa	Expectativas	Ordinal
				Contenidos	
				Conocimientos	
			Metodología	Tipología	
				Modalidad presencial	
				Métodos didácticos	
			Organización y Recursos	Materiales	
				Medios y recursos didácticos	
				Instalaciones	
				Duración de la capacitación	
			Valoración de capacitador	Dominio de contenidos	
				Mantener interés	
				Solución de dudas	
				Participación	
				Manejo de la expresión verbal y no verbal.	
Satisfacción					

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Rendimiento laboral	Según Baluyos et al. (2019) el rendimiento laboral es la forma en que como se desempeña al realizar sus funciones y que tan eficiente es el nivel de conocimiento adquirido por parte del docente el ámbito escolar.	La variable fue evaluada bajo cuatro dominios establecidos por el Ministerio de Educación: 1) Preparación para la enseñanza de los estudiantes, 2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 3) Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad, 4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Alvarez-Andrad, 2020).	Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de cualidades de los estudiantes	Ordinal
				Comprensión	
				Programación curricular	
				Creatividad en los procesos pedagógicos	
				Diseño de la enseñanza	
				Utilización de recursos didácticos	
				Diseño de evaluación	
			Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construcción de relaciones interpersonales	
				Creación de un clima favorable	
				Resolución de conflictos	
				Desarrollo de contenidos disciplinares	
				Desarrollo estrategias pedagógicas	
				Métodos y técnicas de evaluación	
			Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Resultados de la evaluación	
				Interacción con actitud democrática, crítica y colaborativa	
				Participación en los planes de mejora continua	
				Desarrollo individual y colectivamente en proyectos de investigación	
			Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Trabajo colaborativo	
				Reflexión sobre su capacidad profesional	
				Experiencia institucional	
Ética de profesional					

ANEXO 9

Carta de presentación a la empresa

Tarapoto, 20 de abril de 2022

Señor.

Director:

Mg. EUDES G. PAREDES TORRES

Institución Educativa N.º 0750 Elsa Perea Flores

Presente:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación de la carrera profesional de administración de empresas se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención de mi título profesional.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada:

“Capacitación Interna y Rendimiento Laboral En La I.E Elsa Perea Flores, Tarapoto 2022”
En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente:



EDITH TORRES FERNANDEZ

DNI:48343041



ELVA MARIA MENDOZA SINTI

DNI: 76434615

ANEXO 10



INSTITUCION EDUCATIVA N° 0750 "ELSA PEREA FLORES"
INICIAL-PRIMARIA-SECUNDARIA
Jr. Josué Saavedra c-2 /Barrio Huayco.

"Año del Fortalecimiento de la soberanía Nacional"

Tarapoto, 28 de abril del 2022.

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Mg. EUDES G. PAREDES TORRES, en mi calidad de director de la Institución Educativa n° 0750 Elsa Perea Flores, ubicada en Jr. Josué Saavedra C-2/barrio huayco de la ciudad de Tarapoto.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

A la Srta. EDITH TORRES FERNANDEZ con DNI N° 48343041 y la Srta. ELVA MARIA MENDOZA SINTI con DNI N° 76434615 de la Carrera profesional Administración de Empresas para que utilicen la información respectiva para su trabajo de investigación titulado "Capacitación interna y rendimiento laboral en la la I.E Elsa Perea Flores Tarapoto 2022" con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis, para optar el Título Profesional.

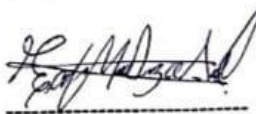
- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(x) Mencionar el nombre de la empresa.



El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Edith Torres Fernández
DNI: 48343041



Elva M. Mendoza Sinti
DNI: 76434615

ANEXO 11



INSTITUCION EDUCATIVA N° 0750 "ELSA PEREA FLORES"
INICIAL-PRIMARIA-SECUNDARIA
Jr. Josué Saavedra c-2 /Barrio Huayco.

"Año del Fortalecimiento de la soberanía Nacional"

AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Yo Mg. EUDES G. PAREDES TORRES, identificado con DNI: 06782699, en mi calidad de director de la Institución Educativa n° 0750 Elsa Perea Flores ubicada en Jr. Josué Saavedra C-2/barrio huayco de la ciudad de Tarapoto.

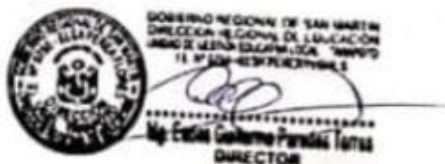
CONSENTIMIENTO:

De conformidad con lo establecido en el Artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo autorizo publicar **LA IDENTIDAD DE LA EMPRESA**, en la cual se lleva a cabo la investigación:

A las Srtas. EDITH TORRES FERNANDEZ con DNI N° 48343041 y la Srta. ELVA MARIA MENDOZA SINTI con DNI N° 76434615 de la Carrera profesional Administración, del Taller de Elaboración de Tesis (TET), el cual tiene como título del proyecto de investigación "**CAPACITACIÓN INTERNA Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA I.E ELSA PEREA FLORES TARAPOTO 2022**".

Soy consciente que la información será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referente en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente a las autoras del estudio.

Tarapoto, 25 de agosto del 2022.



ANEXO 12



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotras, EDITH TORRES FERNANDEZ, ELVA MARIA MENDOZA SINTI, egresados de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Cesar Vallejo, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: "CAPACITACIÓN INTERNA Y RENDIMIENTO LABORAL DE LA I.E ELSA PEREA FLORES, TARAPOTO 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el Trabajo de Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Tarapoto, 26 de agosto del 2022

Nombres y Apellidos	Firma
EDITH TORRES FERNANDEZ DNI: 48343041 ORCID 0000-0002-6148-5772	
ELVA MARIA MENDOZA SINTI DNI: 76434615	

ANEXO 13



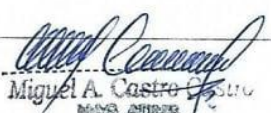
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Miguel Angel Castro Castro**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales/Escuela de Administración/Programa de Investigación Formativa/Taller de Elaboración de Tesis, de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Tarapoto, Asesor del Trabajo de Tesis titulada: **Capacitación Interna y Rendimiento Laboral en la I.E. Elsa Perea Flores Tarapoto 2022**, de las autoras: **Elva Maria Mendoza Sinti; Edith Torres Fernández**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **17 %** 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 el trabajo de investigación/tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar 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 Cesar Vallejo.

Chiclayo, 18 de setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	
Castro Castro, Miguel Angel	
DNI 16423080	Firma  Miguel A. Castro Castro MAG. ADMN. CLAD-0003
ORCID 0000-0003-3409-7990	

ANEXO 14

Pantallazo Anti plagio

Resumen de coincidencias			✕
17 %			
<			>
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %	>
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
4	helvia.uco.es Fuente de Internet	1 %	>
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %	>
7	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
9	repositorio.unamba.ed... Fuente de Internet	<1 %	>
10	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	<1 %	>
11	repositorio.unapiquitos... Fuente de Internet	<1 %	>
12	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %	>
13	www.nitoku.com Fuente de Internet	<1 %	>
14	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
15	moam.info Fuente de Internet	<1 %	>
17	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
18	sanmartinenlanoticia.b... Fuente de Internet	<1 %	>
19	www.bwhbc.org Fuente de Internet	<1 %	>
20	www.eluniversal.com Fuente de Internet	<1 %	>

ANEXO 15

Índice de confiabilidad

Escala: Capacitación Interna

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	47	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.732	16

Escala: Rendimiento Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	47	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.728	21