



Capacitación como proceso participativo y el desempeño
laboral en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez
Carrión, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Br. Oneli Mercedes Belleza Camacho

ASESOR:

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovación pedagógica

LIMA - PERÚ

2018

Página del jurado

.....

Dr. Hugo Agüero Alva

Presidente del jurado

.....

Dr. Yolvi Ocaña Fernández

Secretario del jurado

.....

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Vocal del jurado

Dedicatoria

A Dios por haber permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, a mi esposo y mis hijas que durante este tiempo han sabido apoyarme para continuar los estudios, a mi madre y las personas que me apoyaron de alguna u otra forma sin ellos no hubiera podido terminar estos estudios.

Oneli

Agradecimiento

Expreso mi sincero agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de superarme y lograr mis anhelos profesionales.

A mis profesores y las personas que me apoyaron de alguna u otra forma sin ellos no hubieran podido terminar estos estudios.

La autora

Declaratoria de autoría

Yo, Oneli Mercedes Belleza Camacho, identificado con DNI N° 09787467, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017” presentada, para la obtención del grado académico de Maestra en Docencia Universitaria, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 24 de enero del 2018

Firma

Br. Oneli Mercedes Belleza Camacho

DNI: 09787467

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez Carrión Lima, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Docencia Universitaria.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

La autora.

Índice

	Página
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	47
1.5. Justificación del estudio	48
1.6. Hipótesis	50
1.7. Objetivos	51
II. Método	53
2.1. Diseño de investigación	54
2.2. Variables, operacionalización	55
2.3. Población y muestra	58
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5. Métodos de análisis de datos	62
2.6. Aspectos éticos	63
III. Resultados	64
IV. Discusión	84

V. Conclusiones	90
VI. Recomendaciones	94
VII. Referencias	96
Anexos	101
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Instrumentos	
Anexo 3 Validez de los instrumentos	
Anexo 4 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	
Anexo 5 Base de dato	
Anexo 6 Artículo científico	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable de la capacitación	57
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	58
Tabla 3 Ficha técnica de instrumento que mide la capacitación	60
Tabla 4 Ficha técnica de instrumento que mide el desempeño laboral	60
Tabla 5 Validación de juicio de expertos	61
Tabla 6 Niveles de confiabilidad	62
Tabla 7 Resultado de la fiabilidad de capacitación y desempeño laboral.	62
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la capacitación en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	65
Tabla 9 Distribución de frecuencia de la transmisión de información en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	66
Tabla 10 Distribución de frecuencia de desarrollar habilidades en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	67
Tabla 11 Distribución de frecuencia de desarrollar actitudes en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	68
Tabla 12 Distribución de frecuencia de desarrollar conceptos en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	69
Tabla 13 Distribución de frecuencia de desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	70
Tabla 14 Distribución de frecuencia de la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	71
Tabla 15 Distribución de frecuencia de la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	72
Tabla 16 Distribución de frecuencia de la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	73
Tabla 17 Distribución de frecuencia de liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	74
Tabla 18 Distribución de frecuencia de trabajo en equipo en los docentes	

de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	75
Tabla 19 Distribución de frecuencia de competencia técnica en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	76
Tabla 20 Prueba de correlacional de la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión , Lima, 2017.	77
Tabla 21 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo en la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	78
Tabla 22 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	79
Tabla 23 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	80
Tabla 24 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad Pública, Lima, 2017.	81
Tabla 25 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Pública, Lima, 2017.	82
Tabla 26 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la universidad pública, Lima, 2017.	83

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles de la capacitación en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	65
Figura 2. Niveles de la transmisión de información en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	66
Figura 3. Niveles de desarrollar habilidades en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	67
Figura 4. Niveles de desarrollar actitudes en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	68
Figura 5. Niveles de desarrollar conceptos en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	69
Figura 6. Niveles de desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	70
Figura 7. Niveles de la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	71
Figura 8. Niveles de la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	72
Figura 9. Niveles de la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	73
Figura 10. Niveles del liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	74
Figura 11. Niveles del trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	75
Figura 12. Niveles de la competencia técnica en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.	76

Resumen

En la presente investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 71 docentes de dicha entidad. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (0,927 y 0,865) los resultados son de alta y fuerte confiabilidad.

Se percibió el 52,1% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017, manifiestan que la capacitación es regular y el 49,3% de los docentes es regular. Por lo tanto concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.541$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.

Palabra claves: Capacitación, desempeño laboral, transparencia, liderazgo, trabajo en equipo y competencias técnicas.

Abstract

In the present investigation whose overall objective was to determine the relationship between training as a participatory process and job performance in the teachers of the public University, Lima, 2017.

The type of research was basic descriptive level, quantitative approach; non-experimental design, cross-cutting. The Census population was formed by 71 students of that institution. The technique employed to collect information was a survey and data collection instruments were of type questionnaire, which were duly validated through expert opinions and determining its reliability using Cronbach's alpha (0.927 and) 0,865) the results are strong and high reliability.

Was it perceived the 52.1% of the teachers of the public University, Lima, 2017, they express that training is regular and 49.3% of the teachers is regular. It therefore concluded that proof of Spearman Rho, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.541$) indicating a correlation positive moderate, in addition the value of $P = 0.000$ is less than the $P = 0.05$ and thus the relationship is significant at the 95% and it rejects the null hypothesis (H_0), assuming that there is a significant relationship between training as a participatory process and job performance in the teachers of the public University, Lima, 2017.

Word keys: training, job performance, transparency, leadership, teamwork and skills.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La planificación general para capacitación de una institución implica: en seleccionar acciones que sean de capacitación las más necesarias para atender cada necesidad; y evaluar en conjunto, las propuestas de capacitación y seleccionar las que serán incluidas para el Plan General de Capacitación; como elaborar el Plan y el Presupuesto General de Capacitación. En esta selección de acciones significa especificar para cada uno: de los objetivos y contenidos de la capacitación; (interna o externa); la metodología de enseñanza-aprendizaje (curso, seminario, taller, capacitación a distancia, instrucción programada, etc.); se considera la duración; el cronograma de ejecución; y, el costo. Como en caso la necesidad la capacitación de grupos, se considera la posibilidad de organizar capacitaciones colectiva (Franco, 2008, p, 34).

De esta manera para un buen desempeño laboral es necesario que se brinden los recursos necesarios, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. En que ello, la gestión de capacitación es importante como una pieza clave de la administración y un buen desarrollo del personal en las organizaciones. El trabajo de investigación es una, gran mejora y demanda para una actuación inmediata de manera eficaz y eficiente, para los profesionales motivados, con buena formación y para un mejor desempeño en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional.

En este marco surgen muchas interrogantes para explicar la situación como: En cuanto a los accesos a sistemas cuando uno es resignado, tampoco están disponibles inmediatamente, afectando la labor del trabajador ya que sin accesos no se puede ingresar a los sistemas con que cuenta la institución, así mismo se afecta la producción, ya que no se pueden emitir documentos vía estos sistemas. Lo que dificulta la adaptación al ritmo de trabajo. Ya que ésta según mi parecer debe ser por un tiempo mínimo de tres meses, puesto que el constante cambio también puede producirle estrés al trabajador (Amaya, 2003, p. 56).

Nuestra sociedad actual demanda de cambios fundamentales en la educación, estos cambios son difíciles de pensar sin el papel importante que cumple el maestro en el éxito de los estudiantes. Los profesores como parte importante de este proceso educativo están sujetos a acceder a nuevos conocimientos a seguir una educación continua preparándose y capacitándose oportunamente aprovechando las tecnologías y los recursos didácticos que hay en la actualidad.

El Ministerio de Educación es la encargada de velar por la educación de calidad asimismo en estos últimos años ve por las mejoras de las practicas docentes que se imparten en las aulas y la necesidad de desarrollar en los maestros una cultura de formación, actualización, capacitación y superación profesional en la mejora de su práctica y aprendizaje de sus estudiantes.

Por ello el mejoramiento de la calidad en las instituciones, el fortalecimiento de la carrera docente en la actualidad constituye un aspecto importante en el rendimiento y la competitividad durante su desarrollo académico así como en lo profesional que en estos momentos necesitamos saber si las capacitaciones dadas o realizadas por esa ímpetu de seguir una educación continua contribuya a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. La capacitación surge como una necesidad, que tienen los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017 para darle relevancia y pertinencia al desempeño de su labor docente en el aula y en la mejora de la calidad de los aprendizajes

En este nuevo milenio la capacitación brinda la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades nuevas, por ello es importante reconocer la importancia de las competencias laborales como elemento fundamental para incrementar el desempeño laboral y por ende la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. En este entorno cambiante genera la necesidad de que los docentes tengan la capacidad de adaptarse, a los cambios que se viene realizando en la mejora de los aprendizajes en donde el docente está en capacitaciones, aprendizaje continuo para contar con habilidades que generen mejoras en su desempeño laboral así como

retos a este mundo de la globalización. La institución busca beneficiar a la comunidad de estudiantes y por ende a los estudiantes ya que en este mundo globalizado el docente tiene que estar en una mejora continua, lo que en años anteriores solo se quedaba con lo que se había estudiado y no se capacitaban para seguir mejorando hoy en día el ministerio de Educación y la nueva ley universitaria donde se exige que aseguren la calidad de educación superior en condiciones de igualdad para todos. En donde las instituciones examinen sus estrategias y políticas educativas en aras de mejorar el acceso a una enseñanza de calidad.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Moreira (2013) en su estudio: *Necesidades de Capacitación Profesional del Trabajador Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para Mejorar la Calidad de Servicio. Propuesta de un Módulo Práctico.* Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil. El tipo de estudio es descriptivo. La población está constituida por los directivos, trabajador administrativo, docentes y educandos de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil en total 1 directivo, 10 trabajadores administrativos, 20 docentes y 100 educandos. Muestra.- Por tratarse de una población pequeña y considerarla suficiente, no se calculó la muestra. Conclusión.- El 95 % de la población encuestada de Universidad Cristiana Latinoamericana están de acuerdo que la formación incide en la calidad de servicio. El 91% del trabajador administrativo manifiestan que al recibir un módulo práctico de capacitación en atención al cliente sería un factor indispensable para mejorar la calidad de servicio. Así mismo el 99% del trabajador administrativo consideran que al tener capacitación continua se mejoraría la calidad de servicio en la atención al cliente. El 100% de los docentes y educandos manifiestan que las políticas de atención al cliente tanto interno como externo son débiles, dado que la universidad no ha brindado la capacitación permanente al trabajador administrativo. Docentes y educandos con el 93% considera que el

trabajador administrativo de la UCL no ha sido debidamente capacitado, ni ha recibido el entrenamiento adecuado y de manera oportuna, manifiesta que no responde a los requerimientos de los usuarios oportunamente. La comunidad universitaria con un 97% está de acuerdo que reciban talleres de capacitación para mejorar el servicio de atención al cliente. Con el 98% docentes y educandos están totalmente de acuerdo que el trabajador tome talleres motivacionales para mejorar el servicio de atención al cliente.

Rojas (2014) en su tesis *Estrategias de Capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación Santa Rosa Estado Carabobo*. Cuyo objetivo fue proponer estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo. Diseño de estudio.- Es de campo porque se recolectarán datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Población.- La población estuvo conformada por los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo. Muestra.- En el presente estudio se tomarán los funcionarios patrulleros veinte (20). Conclusión.- Es necesario identificar estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño de los funcionarios en los puestos de trabajo en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo. De esta forma, alcanzar la optimización de los recursos, la armonía organizacional, la cooperación entre los funcionarios y las empresas del Poder Popular, a su vez conocer las posibles soluciones a los obstáculos, quejas o sugerencias de estos minimizar los delitos; obteniendo, por ende, su satisfacción.

Ramírez (2014) en su estudio sobre *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Linda Vista de la unión mexicana de Chiapas. Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de Maestría en Administración* por la Universidad de Morelos, Facultad de Ciencias Administrativas. Morelos, México. Objetivo fue buscar la predicción de las siguientes variables: capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral. 2. Evaluar descriptivamente las variables capacitación y desempeño laboral. 3. Hacer

un aporte de información sobre las variables a las autoridades educativas de la Universidad Linda Vista. Población.- La población estará formada por 137 trabajadores de la Universidad Linda Vista que tengan como mínimo un año de servicio, así como trabajador en área de la docencia, directivo, coordinación o jefatura y operativo. El muestreo utilizado en este estudio fue por conveniencia, ya que se aplicó a los trabajadores de la Universidad Linda Vista, que llegaron al trabajo los días que se aplicaron los instrumentos. El total de los que contestaron el instrumento fue de 106 trabajadores y representó el 77.37% de la población. Hipótesis General.- La autoevaluación del nivel capacitación laboral, la edad del trabajador y la antigüedad en el trabajo son predictores del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Linda Vista en Chiapas, México. Conclusión.- Con los resultados obtenidos del análisis estadístico a los datos de la muestra se pudo concluir que la edad del trabajador y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral. La capacitación laboral si resultó predictor del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral.

Yubisay (2013) sobre su estudio: *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*, para optar al título de Magíster Scientiarum en Educación, Mención gerencia de organizaciones educativas. Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación, República Bolivariana de Venezuela. El objetivo fue analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial del Municipio Mara, Estado Zulia, el diseño del estudio fue no experimental, transversal y de campo, es decir, la investigadora no manipulará los datos, presentándolos tal y como la población responda con base al instrumento diseñado, la población quedó constituida por cinco (5) directivos y cuarenta y cuatro (44) docentes, para un total de cuarenta y nueve (49) sujetos Muestra.- por ser muy pequeña y de fácil acceso se consideró la muestra como censo poblacional, es decir se tomó la totalidad de la población. Finalizó que existe una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de

educación inicial del Municipio Mara, estado Zulia, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral. Es decir, en la medida que se fomente un clima organizacional armonioso y consonante con las necesidades del trabajador, el desempeño laboral por parte de los docentes será apropiado y mejorará significativa y proporcionalmente sus habilidades técnicas, conceptuales y administrativas, así como, las estrategias de actualización, participación en equipos de trabajo y socialización de valores organizacionales.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Huerta (2016) en su tesis: *Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016*, cuyo objetivo fue identificar la relación entre la capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016. Asimismo, el tipo de estudio según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población fue censal, conformada por 104 trabajadores. La técnica fue encuesta y el instrumento de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0,808 y 0,847), que demuestra alta confiabilidad. Se llegó a la siguiente conclusión general: el coeficiente de correlación es positiva muy alta (0,901**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05, es decir existe una relación significativa entre capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

Castro (2016) en su investigación titulada: *Desempeño profesional docente y rendimiento académico de estudiantes en la Escuela "Cruz Ramírez de Cruz" del cantón Machala Parroquia La Providencia Periodo lectivo 2014, para obtener grado de magister en educación, por la Universidad Mayor Nacional Mayor de San Marcos*. El objetivo fue demostrar la relación significativa entre el Desempeño Profesional Docente y el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Escuela "Cruz

Ramírez de Cruz” del Cantón Machala Parroquia la Providencia, en el Área curricular de Historia, Geografía y Economía. El Desempeño Docente está constituido en cuatro dimensiones: el dominio del Área curricular (por parte del docente), el proceso de enseñanza-aprendizaje (como estrategia y desarrollo de las actividades lectivas), la responsabilidad y las relaciones interpersonales, ambas como medio empático entre el docente y los estudiantes. En cuanto al Rendimiento Académico se tiene en consideración los resultados de la aplicación del Test de Historia, Geografía y Economía en de la Escuela “Cruz Ramírez de Cruz” del Cantón Machala Parroquia la Providencia. Se trata de una investigación descriptiva-correlacional que se resolvió con métodos cuantitativos, utilizando la técnica de la encuesta y el test de historia, geografía y economía como instrumentos de investigación. El estudio con templa a los estudiantes de los cinco grados de educación secundaria de ambas instituciones educativas cuya población es de 776 elementos (100%) y una muestra probabilística de 107 unidades de análisis.

Ajila (2016) en su tesis titulada: *Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de matemática en el Colegio Técnico Pasaje del cantón pasaje provincia de El Oro– Ecuador periodo 2013, para obtener grado de magister en educación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Cuyo objetivo fue determinar ambas variables, planteó como hipótesis general la existencia de una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de matemática del Colegio Técnico Pasaje del Cantón Pasaje, provincia de El Oro en Ecuador. Tiene un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental y transversal. La población de estudio es de 1250 estudiantes y emplea una muestra de 300 estudiantes, los cuales han sido seleccionados en forma no probabilística. Aplica la metodología hipotético-deductiva. Utiliza un cuestionario con 45 ítems con escala Likert. Para corroborar la hipótesis usa la prueba Rho de Sperman. Concluye que el desempeño docente influye positivamente en el rendimiento académico en el área de matemática del Colegio Técnico Pasaje.

Condori (2015) en su indagación titulada: *Capacitación y desempeño laboral en el área técnica de la empresa H&D Control SAC, en el distrito de Surco, 2015*, su objetivo fue determinar cuál es la relación entre capacitación y desempeño laboral en el área técnica de la empresa H&D Control SAC en el distrito de Surco, 2015. El tipo de estudio fue cuantitativo, descriptivo - correlacional, diseño no experimental, transversal, con una población de 100 trabajadores usando como técnica de investigación la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones indican que existe relación entre capacitación y desempeño laboral en el área técnica de la empresa H&D Control SAC, ya que su coeficiente muestra el 0.855 que es considerado muy buena la cual es percibida en los trabajadores como el 73.3% indican que es buena y el 63.3% indican como regular en el desempeño laboral.

Tolentino (2014) en su tesis titulada: *Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los estudiantes del programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013-II, para optar grado de Magíster en docencia Universitaria, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. El objetivo fue demostrar el nivel de asociación estadística entre el desempeño didáctico y académico de los docentes con la satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La población estudiantil del segundo semestre académico del 2013. Los resultados observados nos muestran que los estudiantes en su mayoría (aprox. 64% considerando los niveles medio, bajo y muy bajo) perciben que los docentes no están desempeñándose, en los aspectos académico y didáctico, al mejor nivel. Es decir, no están demostrando que conocen con suficiencia los fundamentos teóricos y tecnológicos de la asignatura que imparten, no demuestran alto bagaje cultural, etc.

Gonzalo y Sánchez (2014) en su tesis titulada: *Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio "Sport Club" de la ciudad de Trujillo – 2013, para obtener grado de magíster en administración, por la Universidad Privada Antenor, Trujillo*. Cuyo propósito fue demostrar que el desempeño laboral del personal operativo del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo mejora mediante la implementación de un plan de capacitación. Se utilizó el

diseño en sucesión o en línea con un solo grupo que sirvió como experimental y testigo de sí mismo, empleando la técnica de la encuesta, para cuyos efectos se elaboró un cuestionario de 11 preguntas. Se consideró como muestra a 80 clientes del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo cuya asistencia al gimnasio se dio en el periodo de enero a julio del 2013 y quiénes contestaron a la encuesta brindándonos una visión general de la situación del desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados de la investigación han permitido conocer que mediante la implementación de un plan de capacitación, el desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club mejoró, lo cual se vio reflejado en el cambio positivo de la percepción del desempeño de los trabajadores por parte de los clientes, quiénes antes de la implementación del plan de capacitación le otorgaban al desempeño de los trabajadores un puntaje promedio de 3.39 (en una escala de 0 a 10 donde 0 representaba lo más cercano al pésimo desempeño y 10 el óptimo desempeño) y luego de la implementación del plan le otorgaron un puntaje promedio de 7.83 medido en la misma escala. Esta evolución de promedios nos permitió probar la hipótesis mediante la prueba estadística Z, concluyendo el trabajo con la aceptación de la hipótesis: la implementación de un plan de capacitación mejora el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de la capacitación

Las personas siempre han sido esenciales para las organizaciones, pero su importancia estratégica está en aumento en las industrias actuales cuyo desarrollo se basa en el conocimiento.

El éxito de una organización depende cada vez más del conocimiento, las habilidades y las destrezas de los trabajadores, en especial en la medida en que ayudan a establecer un conjunto de aspectos medulares de competencia que diferencian una organización de sus competidores. Cuando el talento de los empleados es valioso, raro, difícil de imitar y

organizado, una empresa puede alcanzar ventajas competitivas que se apoyan en las personas (Sherman, Bohlander y Snell, 2002, p. 32).

Wayne (1997, p. 4), sostiene que la Administración de Recursos Humanos “Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general”.

Según Alhama (2012), “La Administración de Recursos Humanos en las organizaciones, abarca mucho más allá de la gestión de las capacidades y conocimientos, y de ninguna manera se refiere a la persona como recurso; es la persona con toda su complejidad y son los recursos que posee la persona, o sería mejor decir, las potencialidades y el desarrollo de la persona” (p. 56).

Actualmente, si deseamos competir en base al personal con que cuentan nuestras organizaciones, éstas deben realizar una buena labor administrativa de sus recursos humanos (es decir, el conocimiento, habilidades y capacidades que tienen valor para las organizaciones). Cada gerente deberá desarrollar, previa planificación, estrategias para identificar, reclutar y contratar los mejores talentos disponibles; desarrollar a estos individuos de manera orientada a la empresa; ayudarlo a generar nuevas ideas y generalizarlas a través de la compañía; alentar la información compartida, y recompensar la colaboración y el trabajo en equipo.

En resumen, la Administración de Recursos Humanos no es otra cosa que una parte específica de la Administración General, que aborda a la empresa como una realidad humana utilizando eficazmente los recursos humanos, en el que las metas y objetivos, tienen la tendencia natural de la consecución de una gestión hacia la calidad.

Comprende los siguientes procesos: Planificación de los recursos humanos, reclutamiento, selección, socialización, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño y finalmente, movimiento de personal (ascensos, transferencias, descensos y despidos).

Chiavenato (2009) definió:

La capacitación es el proceso de cambio sistemático del comportamiento de los trabajadores, con la meta de que adquieran mejores perspectivas de conocimiento y estrategias de trabajo y logren las metas de la institución. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que demuestra cada actor de una institución o empresa con las exigencias actualmente de los usuarios. Su orientación considera ayudar a los trabajadores a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito en el trabajo y en la vida diaria (p. 371).

Capacitación es complementar la educación académica del "empleado" o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz, para optimizar el uso de los recursos logísticos y financieros.

Robbins y Coulter (2009) consideraron, la capacitación como: “un proceso de formación y desarrollo de trabajador para producir aptitudes y procesos de ideas superior, generalmente se asocia a competencias de análisis, síntesis inferencia, entre otras” que permite la transformación intelectual y práctica de los individuos que laboran en una determinada institución (p. 34)

Al hablar de capacitación no lo entendemos en un sentido formalista y tradicional, artificial y rígido, teórico y absurdo, sino como un saber fundado en la experiencia directa, en el contacto inmediato con los hechos y situaciones relevantes,

con la realidad misma de la vida que fluye, es decir el adquirir conocimientos que realmente sirven para resolver problemas y afrontar situaciones.

Guzmán (2008) puntualizó:

La capacitación es la detección de necesidades, planificación, ejecución, evaluación y sistematización con especial ahínco en la evaluación de las tareas de formación, con el objeto de controlar el aporte al cambio del desempeño en los puestos de trabajo, contando con evidencias y resultados para proponer mejoras a través de la capacitación y ejercer acciones que permitan incrementar su impacto en el logro de las metas de las instituciones u empresas. (p. 67).

Somos conscientes de que los empleados competentes no lo serán siempre. Su habilidad se puede deteriorar, la tecnología puede volver obsoletas sus habilidades, la organización puede ingresar a nuevas áreas, cambiando sus tipos de trabajos y las habilidades necesarias para realizarlas.

El ingrediente esencial para alcanzar el éxito institucional hasta llegar a una excelencia administrativa es aplicar programas de capacitación y desarrollo para el personal. El programa de capacitación es un proceso diseñado para mantener o mejorar el desempeño laboral presente, mientras que el programa de desarrollo es desarrollar habilidades necesarias para actividades laborales futuras. (Stoner, Freeman y Gilbert, 1999.p 100)

Proceso administrativo de la capacitación

Planeación

(Chiavenato, 2011, p. 245) definió:

El análisis de necesidades de capacitación: identificación de destrezas laborales críticas, estudio de las particularidades de la población,

comparación de la brecha existente entre el perfil del puesto y el perfil del trabajador, representación de objetivos y planteamiento de tareas de enseñanza aprendizaje para lograr las metas de desempeño y los cambios de comportamiento deseados en el trabajador o trabajador de una empresa.

Procesos de capacitación

Chiavenato (2009) mencionó que: la capacitación es un proceso recurrente y continuo que pasa por cuatro partes:

El diagnóstico consiste en realizar un balance de las necesidades o las carencias de reforzamiento de las competencias que deben ser atendidas o satisfechas. Las exigencias pueden ser pasadas, presentes o futuras.

El planteamiento consiste en preparar el proyecto o programa de capacitación para resolver las necesidades diagnosticadas.

El establecimiento es tomar acciones y dirigir el programa de capacitación.

La evaluación consiste en verificar los resultados obtenidos con la capacitación al trabajador. (p. 376).

Necesidades de entrenamiento o capacitación

Chiavenato (2009) consideró: “Los requerimientos de capacitación son falencias en la institución profesional de los individuos, es la diferencia entre lo que un individuo debería saber y hacer y aquello que realmente sabe y hace. Significan un contraste entre lo que debería ser y lo que realmente es” (p. 378).

Un requerimiento de capacitación, es una necesidad de fortalecer el área de información o de habilidades que un grupo deben desarrollar para mejorar o aumentar su eficiencia, eficacia y productividad en el trabajo. Consiste en que la

capacitación se enfoque en estas necesidades y carencias y las fortalezca, entonces será benéfica para los trabajadores, para la institución y, sobre todo, para el usuario. De lo contrario, representará un desperdicio o una simple pérdida de tiempo.

En las instituciones es importante que las capacitaciones sean basadas en las necesidades que presente este para así fortalecer, mejorar o aumentar sus eficiencias por ende la mejora en la producción de trabajo.

La capacitación y la institución

Un reto

No solamente porque la capacitación sea un tema de actualidad sino por su ya mencionada trascendencia, queremos formular un fuerte reto en relación con las tareas que se realizan las instituciones en mejora de los conocimientos habilidades y actitudes del docente.

Siliceo (2013) definió como: “la capacitación consiste en una tarea planeada y basada en necesidades reales de una empresa u institución y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador” (p. 34)

La capacitación es la función educativa de una empresa u institución por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidades de los trabajadores.

Capacitación: responsabilidades y propósitos

Siliceo (2013) precisó como:

Promover, el conocimiento es indudablemente – uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura, de trabajo y productividad dentro de cualquier institución y al mismo tiempo se constituye en una de las responsabilidades esenciales de toda

empresa y sus directivos que habrán de resolver apoyados en la filosofía y sistemas institucionales de recursos humanos (p. 26).

Las actualizaciones es uno de los medios más efectivos para transformar, actualizar y perdurar la responsabilidad de la cultura de trabajo.

Propósitos de la capacitación

Busca preparar al hombre para la vida profesional, por medio del cual las personas adquieren conocimientos.

Siliceo (2013) manifestó:

Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la institución. El éxito en la realización de estas cinco tareas, dependerá del nivel de sensibilidad, concientización, comprensión modelaje que se haga del código de valores corporativos. No existe un vehículo que históricamente haya mostrado mejores resultados en este renglón, que los procesos educativos.

Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales. Las técnicas educativas modernas y la psicología humanista aplicadas a la vida de las empresas han dejado claro que el cambio de conducta del capacitado, es indicador indiscutible de la efectividad en el aprendizaje. (p. 78)

Los verdaderos cambios de actitud en sentido evolutivo –los niveles invariablemente mediante procesos educativos- son requisito indispensable y plataforma básica para asegurar cambios en nuestro entorno, este segundo propósito constituye una aplicación de gran demanda y actualidad.

El proceso lógico de la función de capacitación

Siliceo (2013) indicó:

Estudio para identificar las necesidades reales que existan o que deban satisfacerse a corto, mediano y largo plazo: diagnóstico de necesidades.

Una vez señaladas las necesidades que han de satisfacerse, fijar las metas que se deban lograr: planeación.

Definir qué contenidos de educación son necesarios, es decir, que temas, que materias y áreas deben ser cubiertas en los cursos.

Señalar la forma y método de instrucción ad hoc para el curso.

Una vez determinado el contenido y forma y realizado el curso, se debería evaluar. El seguimiento o continuación de la capacitación. (p. 87)

Es decir, la función de capacitación debido a su significancia dentro de las empresas requiere de efectuar un proceso administrativo propio que incluya la planeación, institución, integración, dirección y control, por ello se presenta el siguiente modelo sistémico de institución de la función de capacitación. Dicho modelo se compone básicamente de dos sistemas: el primero de ellos es el sistema receptor de la capacitación y el segundo, el sistema productor de la misma. Podemos decir que estos dos sistemas conllevan dos unidades: la identificación y la solución del problema, es decir, la necesidad educativa del trabajador de que se trate.

Dimensiones de capacitación

Dimensión 1. Transmisión de información

Chiavenato (2009) definió como:

El contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación. El reto está en repartir la información como un conjunto de conocimientos entre los educandos. Normalmente, la información es general, de preferencia sobre el trabajo, como información respecto de

la empresa, sus productos y servicios, su institución, políticas, reglas y reglamentos, etc. También puede cubrir la transmisión de nuevos conocimientos (p. 323).

Es decir, es transmitir la información de empresa, con la finalidad de que el trabajador tenga conocimiento sobre su entidad.

Dimensión 2. Desarrollo de habilidades

Chiavenato (2009) precisó: “Las habilidades destrezas y conocimientos directamente relacionado con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que se realizarán” (p. 323).

Es decir, es el desempeño o desenvolvimiento en su entorno laboral en el puesto que ocupa u ocupará.

Dimensión 3. Desarrollo de actitudes

Chiavenato (2009) precisó: “El cambio de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación desarrollar la sensibilidad del trabajador de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de los individuos”. (p. 323).

Es convertir actitudes negativas a actitudes positivas con respecto al trato del trabajador a nivel interno y los usuarios a nivel externo.

Dimensión 4. Desarrollo de conceptos

Chiavenato (2009) manifestó:

La capacitación puede dirigirse a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que piensen en términos globales y amplios. (p. 323).

La capacitación puede abarcar el desarrollo de temas amplios y complejos para la aplicación durante sus labores lo cual conllevará a pensar en términos estratégicos a través de ideas y filosofías.

Capacitación en las universidades

Valliant (2004) manifestó: “uno de los principales retos que enfrentan las políticas públicas del sector es cómo mejorar el desempeño de los docentes... puesto que las propuestas tradicionales ya no alcanzan” (p.5).

Dentro de las orientaciones para el mejoramiento de la calidad en las instituciones de Educación Superior el fortalecimiento de la carrera docente constituye un aspecto importante en el rendimiento y competitividad con la que se desenvolverán los estudiantes durante su desarrollo académico y profesional. Por ello es importante la Capacitación docente superior para contribuir a tal objetivo. No deja de preocuparnos la poca formación integral docente en su ámbito profesional, directivo e investigativo que el mundo de hoy requiere.

Abarca (2005) precisó: “es necesario diseñar una política de formación y desarrollo permanente de sus profesores a fin de que se mantengan debidamente capacitados en sus competencias estimulando así la innovación continua en todo el sistema pedagógico” (p. 76).

Es decir el docente del nivel superior el docente debe capacitarse y tener dominio de los elementos específicos de su especialidad. Conocer contenidos de las asignaturas que enseña, como están organizados, como se conectan con otras especialidades a fin de enfocarlos desde perspectivas interdisciplinarias. Conocer, métodos de enseñanza, es decir conocer las formas de aprender de los alumnos y saber escoger sobre la base de ellos como mejorar el aprendizaje para lo cual debe conocer distintas estrategias y técnicas didáctica.

De acuerdo al autor los problemas de enseñanza aprendizaje en la disciplina que conduce. Exige que el docente vivencie sus conocimientos, esté atento a cuanto sucede en la sociedad para que los estudiantes descubran y lean la realidad en la cual viven. Exige además que sea ejemplo y testimonio del aprender, aprender a hacer, aprender a convivir, y el aprender a ser un hombre (varón o mujer) que se realiza perfectamente.

Ochoa (2005) indicó:

La capacitación docente del nuevo milenio debe concentrarse en la formación de profesionales emprendedores, expertos en la gestión de proyectos, conocedores de estrategias de gestión con un perfil que involucra la capacidad de tomar la iniciativa ante situaciones problemáticas así como también la capacidad de tomar decisiones. (p. 45)

Los docentes tienen que comenzar a ser ellos mismos gestores de cambio e innovaciones educativas, un plan de vida personal y programas de desarrollo profesional centrados en modelos de crecimiento personal.

Bases teóricas del desempeño laboral

La teoría de jerarquía de las necesidades del individuo, propuesta por Maslow, parte del supuesto que el individuo actúa por necesidades, por lo cual nuestro objetivo es mostrar la significancia de esta teoría en el desempeño laboral y que se relaciona de manera trascendental con el comportamiento organizacional. Maslow (1943) elaboró una Teoría de la Motivación basada en el concepto de Jerarquía de Necesidades que influye en el comportamiento. Maslow concibe esa jerarquía por el hecho de que el individuo es una criatura cuyas necesidades crecen durante la vida. A medida que el individuo satisface sus necesidades básicas, surgen otras más elevadas que impulsan su comportamiento. Maslow creía que las necesidades humanas actuaban como factores indispensables determinando la conducta y propuso la ordenación de las categorías de las necesidades según la primacía en que éstas son satisfechas de tal manera que los esfuerzos del individuo se dirijan hacia el nivel más bajo de necesidades que no ha satisfecho. Maslow contempla a la motivación humana en términos de una jerarquía de cinco necesidades que las clasifica a su vez en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior.

La comisión del Plan Anual de Desarrollo de Personas, aprobada con Resolución Ministerial N° 21-2015, de la Presidencia del Consejo de Ministros, el 30 de enero de 2015, afirmó “efectividad del trabajador que labora dentro de las empresas”. En consecuencia, la práctica laboral de los trabajadores es la combinación de su conducta con sus productos (p. 431).

El desempeño laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la institución en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007).

El desempeño laboral es la eficacia del trabajador que labora dentro de las empresas, la cual es necesaria para la institución, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Gómez, Balkin y Cardy, 2007).

En este sentido, el desempeño laboral de los individuos va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

También otro aporte indispensable en la conceptualización del desempeño laboral es dado por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la institución laboran eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (citado en Araujo y Guerra, 2007).

Así, se puede notar que esta definición plantea que el desempeño laboral está referido a la manera en la que los trabajadores realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Sin embargo, otro concepto fundamental es la que utilizan Milkovich y Boudreau, pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada individuo, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la institución en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables (citado en Queipo y Useche, 2002).

El desempeño laboral de los trabajadores detalla el nivel en que los gerentes o coordinadores de una institución logran sus funciones, que se visualiza en cuanto a los requerimientos del puesto ocupado, con referente los resultados alcanzados a través de una evaluación de control.

Chiavenato (2009) conceptualizó: “la conducta del trabajador en la búsqueda de sus objetivos fijados lo que establece un camino individual para lograr las metas que tiene una serie de particularidades trabajadores” (p. 245).

Por lo dicho, la práctica laboral de los individuos es el acoplamiento de su conducta con sus productos y la capacidad que tiene para desempeñar dicho cargo, en tal sentido se deberá cambiar primero lo que se haga a fin de poder valorar y analizar la acción.

Schermerhorn (2003) consideró:

El desempeño laboral implica esfuerzo o la disposición para laborar arduamente en una tarea. El esfuerzo es un componente irremplazable del lugar de trabajo de alto desempeño. Hasta los trabajadores más capaces no lograrán un alto desempeño de manera consistente a menos que estén dispuestos a rendir su máximo esfuerzo. Pero la decisión de un individuo para hacerlo no depende por completo de ella. Por eso lo que la gestión del talento humano debe hacer es intentar crear las condiciones para que el individuo se esfuerce al máximo (p. 309).

Las capacitaciones que se realizan en las instituciones son para que los desempeños laborales de los trabajadores se maximicen en cuanto a la productividad y la atención de los clientes en relación que el trabajador debe fortalecer su experiencia alcanzada a través del tiempo, además el esfuerzo debe ser una constante en la práctica laboral que se verá motivado por las estrategias enunciadas durante su desenvolvimiento.

Chiavenato (2009) expresó:

El desempeño es “la labor efectiva que desarrolla un trabajador dentro de las empresas, la cual es de suma significancia para la empresa, de manera que, el desempeño individual de los individuos conlleva a la satisfacción laboral de todos, sea trabajador o cliente”. En tal sentido, el desempeño laboral de los individuos es la variación de la disciplina con sus resultados, por consiguiente, se puede medir y observar la acción de cada uno de ellos (p. 236).

En tal sentido, la valoración del desempeño resalta el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de un individuo para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menor tiempo posible que a la larga se convierte en un trabajo eficaz y efectivo, con menor esfuerzo y mayor calidad, y en una evaluación el resultado sería su desenvolvimiento.

Robbins y Coulter (2009) sobre desempeño laboral plantearon:

La prioridad de fijar objetivos es tratar de activar el comportamiento y la mejora del desempeño de los participantes como trabajadores o trabajadores de una empresa. Asimismo, indica que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. Cuando una empresa se traza metas de logro y concretas; es imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de esta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de las metas propuestas en un determinado proyecto (p. 564).

Hace mención el autor que, el desempeño laboral son las tareas que realiza el individuo, se da a través del tiempo y de acuerdo a los avances de la ciencia y la tecnología, siendo necesario formular nuevos conceptos y definiciones innovadoras que estén acordes con el avance de la ciencia y tecnología global.

Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones utilizadas en la presente investigación fueron recogidas del documento legal Plan Anual de Desarrollo de Personas, aprobada con Resolución Ministerial N° 21-2015, de la Presidencia del Consejo de Ministros, el 30 de enero de 2015.

Dimensión 1: Flexibilidad y compromiso institucional

La comisión del Plan Anual de Desarrollo de Personas, aprobada con Resolución Ministerial N° 21-2015, de la Presidencia del Consejo de Ministros, el 30 de enero de 2015, precisó:

El compromiso institucional, o también denominado compromiso organizacional, es el nivel de identificación que tiene un colaborador para con su centro de labores, así como la conexión o identificación psicológica que existe por parte del colaborador con el rubro, las metas y objetivos de la empresa, y, en definitiva, anhelar seguir siendo parte de ella. (p. 32)

En ese sentido, Robbins y Judge (2009) definieron: “el compromiso organizacional es el grado o nivel en que un colaborador se identifica con una organización en particular y los objetivos estratégicos de ésta, y anhela mantener su relación con ella” (p. 79).

De la misma forma:

Robbins y Judge (2009) manifestaron:

Una clara diferenciación entre involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional. El primero hace referencia al involucramiento con su empleo o trabajo y que, en consecuencia, considera su respectivo desempeño importante para la empresa y a su vez que la beneficia. El segundo es más generalista, ya que aborda la identificación del empleado con la organización en sí, sus metas y objetivos estratégicos, y que anhela ser miembro de ella por un buen periodo de tiempo. (p. 34)

Este tipo de compromiso: el primero, posee un enfoque más emocional, cuyo vínculo se reduce en el querer estar en la organización, mediante un contrato psicológico relacional; el segundo, hace referencia a un enfoque más racional, ya

que la permanencia de un colaborador es determinada por un incentivo económico o material.

Por otro lado, la flexibilidad hace referencia a la capacidad de adaptabilidad que tenemos para hacerle frente al cambio y a situaciones divergentes o variadas, así como el talento de involucrarnos empáticamente con las personas o equipos de trabajo. Ahora bien, en Perú, la Presidencia del Consejo de Ministros (2015), definió: “Se refiere a la habilidad de adaptarse y trabajar en situaciones variadas y con personas y grupos diversos” (p. 4).

La flexibilidad laboral juega un papel muy relevante en la vida laboral de los colaboradores, ya que ésta hace referencia a la no resistencia al cambio que toda organización atraviesa en el tiempo, y que, por el contrario, debe adoptarlo de la mejor manera positiva y actuar en consecuencia en pos de la mejora de los procesos.

Dimensión 2: Transparencia

En esta parte, la transparencia hace referencia a los actos positivos de justicia y equidad, enmarcadas dentro de la ética pública (Ley N° 27815, Ley del código de ética de la función pública), que posee el funcionario o servidor público ante la sociedad y la ciudadanía en materia de información pública a divulgar de manera responsable y racional, sin conflicto de intereses de por medio.

En el Perú el Congreso de la República (2005) sostuvo acerca de la transparencia: “Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna” (p. 3).

A este propósito, Berro, Romano y Menéndez (2013) manifestaron que:

Los Estados deben adoptar medidas adecuadas de accesibilidad para que la información pública esté a disposición de los ciudadanos y las ciudadanas y garantice el principio de transparencia. Así, pues, el Estado pondrá a disposición, sin que medie solicitud alguna, información actualizada referida a las acciones gubernamentales (p. 47).

Por ello, en lo que respecta al Perú, cada entidad pública posee una oficina que se encarga de transparentar los actos públicos y abrir los datos públicos; asimismo, para ejecutar esta actividad de manera efectiva es necesaria una burocracia comprometida con la ciudadanía, así como una ética pública sólida.

Dimensión 3: Planificación y gestión

La planificación es el conjunto de esfuerzos que se realizan para cumplir los objetivos y las metas estratégicas, y que se enmarcan en una planificación trazada. La planificación exige, pues, fidelidad y respeto a un conjunto de pasos previamente establecidos.

Acerca de ello, Matilla (2011) definió que la planificación es “un conjunto de acciones direccionadas al logro y consecución de un resultado claramente predefinido” (p. 17).

Sin embargo, la planificación hace énfasis en la acción y en el resultado del acto de planificar alguna actividad que lleva a cabo un colaborador; así también, planificar es trazar un plan de acción y ésta se logra al reunir todos los medios y sistematizarlos hacia la consecución de un determinado fin; por lo general los elementos de toda planificación son los instrumentos, los planes, los objetivos, las acciones y los recursos necesarios para dichas acciones, acorde al análisis de la realidad.

Por su parte, Alberich y Sotomayor (2014) definió:

La planificación es la acción de utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce racionalidad y organización a un conjunto de actividades y acciones articuladas e interdependientes entre sí que tienen el propósito de alcanzar una situación proyectada como deseable, mediante el uso de los medios y recursos escasos o limitados de forma eficiente (p. 6).

Se puede condensar lo manifestado hasta aquí que la planificación y la gestión “es la capacidad de establecer y conducir un proyecto de trabajo, controlando el cumplimiento presupuestario y los periodos temporales establecidos. Implica determinar prioridades, tiempos y recursos de manera efectiva” (Perú, Presidencia del Consejo de Ministros, p. 5).

Dimensión 4: Liderazgo

El liderazgo, en términos generales, es uno de los conceptos ampliamente estudiado en los ámbitos de los negocios y la administración. Es así que existen innumerables postulados, libros y artículos, y expertos en lo que respecta a la naturaleza y el comportamiento de un buen líder.

El estudio y análisis del liderazgo tiene muchos componentes. Por ejemplo, el estudio de los estilos de liderazgo, los caracteres del comportamiento y la personalidad del líder y la naturaleza del líder (¿nacen o se hacen?), entre otros puntos.

Con referencia a la definición, Martínez (2011) manifestó:

El liderazgo es el conglomerado de caracteres de una persona que configura una manera de ser, de pensar, de sentir y de actuar, y que permite influir sobre la conducta de los demás para construir un futuro más próspero y sustentable. El liderazgo, pues, es adaptar una forma

de ser espiritual, un hábito de parlamentar y pensar, un estilo relacional, tener la habilidad de actuar cuando es oportuno y necesario; en suma, el liderazgo es un talante que adopta la persona (p. 9).

Asimismo, Maxwell (2015) postuló:

El liderazgo es estar presto al riesgo; liderazgo es pasión por la diferenciación; liderazgo es insatisfacción por el status del momento; liderazgo es tener responsabilidad ante excusas y tropiezos; liderazgo es ver las posibilidades y oportunidades que ofrece una situación determinada; liderazgo es sobresalir en medio de la multitud y la muchedumbre y por último, liderazgo es el poder que ejerce uno para aprovechar el poder de muchos (p. 10).

De igual modo, Díaz y Natera (2014) definió:

El liderazgo público como una actividad de vocación de servicio público hacia la ciudadanía, que implica la adquisición de competencias estratégicas y de trabajo en equipo, que se adapta a los cambios y otorga prioridades al entorno social, que aporta visión y capacidad de aprendizaje a una sociedad civil, y que se justifica así mismo por la búsqueda alcanzable del bien común en un marco de respeto a la legalidad y ética pública. (p. 97)

Los líderes públicos son también líderes transformacionales con capacidad de influir en el desempeño laboral de los colaboradores hacia la consecución de los objetivos estratégicos y la misión de la organización.

Dimensión 5: Trabajo en equipo

Es en este marco, que el trabajo en equipo es una de las grandes respuestas que dan las organizaciones al tremendo reto de la productividad y la innovación. La estrecha relación que debe existir en los equipos de trabajo, la promoción y fomento

del espíritu cooperativo, la interiorización de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización y la cohesión de intereses y voluntades hacia el fin último, son aspectos primordiales si se anhela cimentar el éxito o el fracaso.

Zamora (2011) sostuvo:

El equipo de trabajo es un conjunto de personas interdependientes que se coordinan entre sí de forma espontánea y natural, con motivo de un proyecto en común, guiados por un sentimiento de pertenencia y de cohesión a las metas y, sobre todo, tomando decisiones en base a un conocimiento compartido (p. 3).

En esa misma línea, Topchik (2008) argumentó:

Los equipos de trabajo son grupos de colaboradores que mediante actividades interdependientes entre sí cumplen con los objetivos trazados, y que se comunican analógica y digitalmente de forma eficaz y tomando decisiones que afectan dichos objetivos. Habitualmente cuentan con cierto grado de libertad, y sus metas están alineadas con las de toda el área (p. 2).

Al respecto, Palomo (2015), postuló que generalmente se confunden dos tipos de escenarios que responden a conceptos claramente diferenciados: grupo y equipo; así, los colaboradores que forman un grupo casi no interactúan entre sí y no existe una meta en común (p.147).

Como se puede inferir, la diferenciación radica en el fin o propósito para el que fueron originados. Es decir, los colaboradores de un equipo laboran en conjunto para lograr una meta en común, y guiados por una misión; por otro lado, los integrantes de un grupo no están agrupados por tales motivos.

En esa misma línea discursiva, Vásquez (2010) acotó:

En el grupo de trabajo los colaboradores interactúan con el propósito de compartir información y tomar decisiones; asimismo, en los grupos de trabajo se ausenta el denominado efecto sinergia (la suma de los esfuerzos individuales) y la responsabilidad de cada colaborador dentro del grupo de trabajo es exclusivamente individual. (p. 48)

Vásquez (2010) enfatizó: “un equipo de trabajo para la consecución de las metas finales, y que, básicamente, hace referencia al hecho que el resultado logrado por el arduo trabajo de muchos colaboradores es innegablemente superior a la suma de las individualidades” (p. 12).

Llegado a este punto, se puede manifestar que las relaciones interpersonales es la llave maestra de un equipo de trabajo, aun quizá más importante que las capacidades profesionales. Porque, por ejemplo, un colaborador puede aprender de sus compañeros de trabajo y, en consecuencia, mejorar sus habilidades profesionales; por el contrario, un colaborador que transmite una mala relación laboral con el resto del equipo sólo generará problemas y, lamentablemente, atentará contra los objetivos comunes de la organización.

Dimensión 6: Competencias técnicas

Al respecto, Alles (2006) sostuvo:

Las competencias técnicas se conforman por las características de personalidad que orientan el éxito personal u organizacional; cabe resaltar que no representa cualquier característica de la personalidad sino sólo aquellas que vehiculizaran a un colaborador a poseer una performance superior o de éxito. (p. 36).

Alles (2006) manifestó:

Las competencias técnicas no son todos los atributos de nuestra complicada personalidad, sino solo algunas especializadas que determinan nuestro futuro laboral en una organización, o todas aquellas

que ofrecemos como oferta al mercado laboral. Puede entenderse, entonces, que las competencias técnicas son nuestra marca personal que imprimamos en la conciencia empresarial de una organización. (p. 34)

Del mismo modo, Sagi-Vela (2004) afirmó: “Conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro” (p. 86).

En síntesis, las competencias técnicas son destrezas específicas para una ocupación y que cambian en relación a la función de dicha ocupación o puesto de trabajo.

Otro punto a analizar es determinar los tipos de competencia que hay en la literatura al respecto. Según Sagi-Vela (2004) existen 2 tipos de competencias: las técnicas y las claves. El primero de ellos, como ya se explicó en los párrafos anteriores, son, pues, los conocimientos profesionales y aptitudes para generar aportes técnicos y administrativos; a diferencia, las de clave son aquellas utilizadas por los gerentes o directivos y que están enmarcadas en mejorar los procesos de la organización y la relación con los clientes, proveedores y colaboradores.

De manera más ejemplar, nuevamente Sagi-Vela (2004) agregó:

Las competencias clave tienen que ver con las capacidades mentales y sociales y las actitudes que ayudan al colaborador a mejorar la calidad de su productividad; también se las denomina competencias de conducta porque están asociadas a habilidades y actitudes que determinan ejecución de la competencia, por ejemplo: orden y método, negociación, análisis y síntesis, capacidad de influencia, trabajo en equipo, etc. (p. 90-91)

Por otro lado, a manera de reflexión, el éxito profesional de nuestros días (denominado también, tiempos de exitocracia), no depende de manera única de la formación académica o el conocimiento que se posee, sino también de las experiencias y el capital relacional que poseemos, o sea atributos como el comportamiento, las actitudes, la motivación y la sociabilidad y empatía que se transmiten en las relaciones cotidianas que se tiene durante la vida laboral configuran un aliciente para emprender más.

Desempeño laboral en la universidad

Proporcionar capacitación a los empleados Aamodt (2010) definen:

El uso más importante de la evaluación del desempeño es mejorar y así poder proporcionar capacitación sobre las actividades que se necesitan reforzar. Incluso si la capacitación de los empleados debe ser un proceso continuo a la revisión de la evaluación del desempeño, la cual es recomendable realizar dos veces al año, para reunirse con los empleados y hablar de sus fortalezas y debilidades. (p. 32)

Actualmente las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a las cuales tienen que adaptarse para sobrevivir. Asimismo con la globalización de los mercados y el desarrollo de la tecnología y de las comunicaciones, las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas competitivas y brindar servicios y productos de alta calidad. Desarrollar, fomentar el desempeño de la competitividad en la organización es una importante estrategia para el logro de los objetivos y la visión de la organización.

Aamodt (2010) precisó:

Estos elementos reposan en la adopción de una política y valores acordes con ellos, que permitan su instauración en la cultura organizacional y su mantenimiento; siempre con el carácter flexible y de

adaptabilidad que los caracteriza. No olvidemos que para fomentar y elevar el desempeño de la competitividad. (p. 49)

Es decir la organización debe fomentar las habilidades y procesos anteriormente mencionados cotidianamente, procedimientos, a través de políticas, normas, procesos, sistemas de recompensas, como de la dinámica e interacción de sus miembros.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la capacitación como proceso participativo al aprendizaje y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

Problemas específicos

Problemas específico 1.

¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo en el aprendizaje y la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

Problemas específico 2.

¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo en el aprendizaje y la transparencia en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

Problemas específico 3.

¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo en el aprendizaje y la planificación y gestión en los docentes universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

Problemas específico 4.

¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo en el aprendizaje y el liderazgo en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

Problemas específico 5

¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo en el aprendizaje y el trabajo en equipo en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

Problemas específico 6

¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo en el aprendizaje y la competencia técnica en los docentes de la universidad, José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

1.5. Justificación del estudio**Justificación teórica**

En este trabajo de estudio tiene justificación teórica, ya que, presenta una gran variedad, como diversidad de teorías respecto a la capacitación y el desempeño laboral, estas teorías deben tener desde distintos puntos de vista será, orientada en

función a los trabajadores; la gestión de capacitación proporcionará retroalimentación acerca de los procesos que determinen el comportamiento en la organización. Con la investigación se aportó conocimientos sobre la opinión de los docentes y su desempeño laboral.

Justificación práctica

La presente investigación es relevante porque permitió, que los resultados de la presente investigación beneficiarán a los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017. Los resultados serán trascendentes para otros trabajadores. De esta manera se podrá superar algunos detalles que se encuentre, asimismo sirvió ver los resultados de la capacitación y el desempeño laboral. De esta manera se determinará la importancia de realizar diferentes actividades dirigidas que realiza el personal responsable que conducirá la capacitación lo cual se verá reflejado de manera positiva en su desempeño aboral.

Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la capacitación, es un requisito para lograr un despegue en el desempeño laboral de las entidades públicas, que deben responder con mayor rapidez y eficacia a las más crecientes demandas de una sociedad. Es importante un instrumento (cuestionario) para generar conocimiento válido y confiable dentro de la institución. La información recogida en esta investigación fue muy trascendental, porque existen muy pocos trabajos que relacionen estas variables. Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios Similares.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Hipótesis específica 2.

Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Hipótesis específica 4.

Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Hipótesis específica 5.

Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Hipótesis específica 6.

Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

1.7. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1.**

Establecer la relación de la capacitación como proceso participativo y la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Objetivo específico 2.

Identificar la relación de la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Objetivo específico 3.

Establecer la relación de la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Objetivo específico 4.

Identificar la relación de la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Objetivo específico 5.

Establecer la relación de la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Objetivo específico 6.

Identificar la relación de la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 201

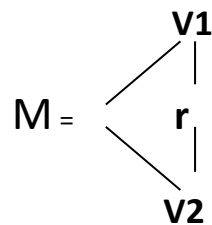
II. Método

2.1. Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

De acuerdo el autor indicó que: “Los diseños de investigación transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández, et al. p.154).

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



Dónde:

- M : Muestra de estudio
- X : Capacitación
- Y : Desempeño laboral
- O_1 : Coeficiente de Relación
- r : Correlación

Paradigma de la investigación

La presente investigación es del paradigma positivista al respecto Ricoy (2006) indica:

El “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico”. Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo

comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica. (p. 14).

Los hallazgos basados en este paradigma son reales y generalizables a toda la población por lo tanto es observable y verificable.

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica (descriptivo). Al respecto Sánchez y Reyes (2015) precisaron:

La investigación sustantiva como aquella que trata de responder los problemas teóricos o sustantivos y que a su vez está orientada a describir, explicar, predecir o traducir la realidad, con lo cual va en búsqueda de principios y leyes generales que permiten organizar una teoría científica. (p. 45)

Enfoque cuantitativo

Sánchez y Reyes (2015) indicaron: “Porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 88).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Definición conceptual de la variable

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Definición conceptual de la variable de capacitación

Chiavenato (2009) definió: Es el proceso de modificar, sistemáticamente, el comportamiento de los empleados con el propósito de que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que exige actualmente el puesto. Su orientación pretende ayudar a los empleados a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito. (p. 371).

Definición operacional de la variable de capacitación

Están dimensionadas de la siguiente manera: Transmisión de información, desarrollar habilidades, desarrollar actitudes y desarrollar conceptos.

Definición conceptual de la variable del desempeño laboral

La comisión del Plan Anual de Desarrollo de Personas, aprobada con Resolución Ministerial N° 21-2015, de la Presidencia del Consejo de Ministros, el 30 de enero de 2015. Puntualizó “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento o conductas relevantes para alcanzar las metas deseadas de una organización, con sus resultados.

Definición operacional del desempeño laboral

El desempeño laboral se descompone en los siguientes procesos: la flexibilidad y compromiso institucional, transparencia, planificación y gestión, liderazgo, trabajo en equipo y competencias técnicas.

Tabla 1

Operacionalización de la variable de la capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems encuesta	Escala y valores	Niveles y rangos
Transmisión de información	Servicios	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8		
	Políticas y directrices			
Desarrollar habilidades	Reglas y reglamentos	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
Desarrollar actitudes	Capacidad Atención individual a cada trabajador	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunasveces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Malo 97 - 111 Regular 112 - 127 Bueno 128 - 144
	Otorgan responsabilidades diferentes			
Desarrollar conceptos	Capacidad de inspirar a los demás			
	Actitud hacia los demás	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32		
	Manejo de situación			

Tabla 2
Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Flexibilidad y compromiso institucional	Desarrollo profesional y personal	1, 2, 3		
	Compromiso con la marca institucional	4, 5		
Transparencia	Acceso a la información	6, 7, 8		
	Participación ciudadana	9, 10		
Planificación y gestión	Resultados e innovación	11, 12, 13	(1) Totalmente en desacuerdo	
	Control y supervisión	14, 15	(2) En desacuerdo	Malo
Liderazgo	Estilo de dirección	16, 17	(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	82 - 100
	Delegación de funciones	18, 19, 20	(4) De acuerdo	Regular
Trabajo en equipo	Participación y resultados	21, 22	(5) Totalmente de acuerdo	101 - 119
	Organización y producción	23, 24, 25		Bueno
Competencias técnicas	Actitud en el trabajo	26, 27, 28		120 - 139
	Calidad en el trabajo	29, 30		

2.3. Población y muestra

Población censal

Porque se incluye a todo los casos del universo o la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 175). Por lo tanto la presente investigación está conformada por 71 docentes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Arias (1999), mencionó que: las técnicas y procesos de recolección de datos son las distintas formas de obtener información (p.53).

Las técnicas de recolección de datos que fueron utilizadas en el presente trabajo de investigación es la encuesta que se aplicó a los colaboradores y como instrumento el cuestionario, el mismo que será estructurado considerando las variables e indicadores en estudio.

La técnica para la recolección de datos e información para la presente investigación fue: la encuesta.

Según González (2009), define: “la encuesta es un conjunto de preguntas sistematizadas normalizadas y dirigidas a un grupo, muestra representativa de la población o instrucciones, con el fin de conocer y saber los estados de opinión o hechos específicos”.

Instrumentos

Según Sánchez y Reyes (2006) precisaron:

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, siendo los cuestionarios documentos o formato que constituyen de manera escrito cuestiones o preguntas diversas relacionadas con los objetivos del estudio. Se aplicó a la muestra de la entidad como instrumento el cuestionario, el mismo que será estructurado teniendo en cuenta las variables e indicadores. (p, 151)

A través de la técnica del cuestionario, se obtiene la información relacionada con los indicadores que permite que el modelo propuesto se ajuste a las necesidades y a través de la observación realizada con los estudiantes de dicha institución, mencionada.

Tabla 3

Ficha técnica de instrumento que mide la capacitación

Criterios	Información
Nombre	Encuesta de capacitación
Autor	Chiavenato (2009) adaptado por Mercedes Belleza.
Procedencia	Lima- Perú, 2017
Objetivo	Medir la percepción de la capacitación
Administración	Individual, colectivo
Duración	Aproximadamente de 15 a 20 minutos.
Estructura	La encuesta consta de 32 ítems
Nivel de escala calificación	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Tabla 4

Ficha técnica de instrumento que mide el desempeño laboral

Criterios	Información
Nombre	Encuesta del desempeño laboral
Autor	La comisión del Plan Anual de Desarrollo de Personas, aprobada con Resolución Ministerial N° 21-2015, de la Presidencia del Consejo de Ministros, el 30 de enero de 2015, adaptado por Mercedes Belleza. (2009) adaptado por Mercedes Belleza.
Procedencia	Lima- Perú, 2017
Objetivo	Medir la percepción del desempeño laboral
Administración	Individual, colectivo
Duración	Aproximadamente de 15 a 20 minutos.
Estructura	La encuesta consta de 30 ítems
Nivel de escala calificación	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Validez

Según Hernández et al. (2014) “Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 201). “Un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido. Por ello es requisito que el

instrumento de medición demuestre ser confiable y válido. De no ser así, los resultados de la investigación no deben tomarse en serio” (p. 204).

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 5
Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Chávez Leandro Abner	Aplicable
Experto 2.	Garro Aburto Luzmila	Aplicable
Experto 3.	Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210).

Por lo tanto Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 7

Resultado de la fiabilidad de capacitación y desempeño laboral.

Variables	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Capacitación	0,927	32
Desempeño laboral	0,865	30

Los resultados de la confiabilidad son de alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Con los datos obtenidos en la administración del instrumento, se procedió a efectuar el análisis correspondiente, para ello se trabajó en dos etapas: en la primera se utilizaron los estadísticos descriptivos y análisis estadístico. Para ello se realizó el análisis y tabulación de datos mediante los Software SPSS20 y Excel para Windows 7. Posteriormente se trabajó con: El Análisis Descriptivo: Que permitirá evidenciar el comportamiento en estudio, procediéndose a: codificar y tabular los datos. También a organizar los datos en una base y elaborando las tablas y figuras de acuerdo al formato APA 6, para presentar los resultados. Finalmente se interpretó los resultados obtenidos.

El Análisis estadístico: mediante el cual se buscó confirmar la significatividad de los resultados. Siendo las variables cuantitativas, en las cuales

los numerales empleados solo representan los códigos de identificación, no se requirió analizar la distribución de los datos, asumiéndose que ésta no era normal y correspondiendo el análisis estadístico no paramétrico.

Para la contratación de hipótesis se utilizó la prueba estadística Rho Serman, ya que las variables de estudio son ordinales de escala tipo Likert (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.32)

2.6. Aspectos éticos

Los datos que se precisan en esta investigación, corresponden al grupo que fueron sujetos de estudio. Los resultados obtenidos luego de la aplicación de instrumento validado, fueron procesados de forma adecuada sin modificaciones.

Para la recopilación de datos, se contó con la debida autorización de los de del coordinador de la escuela académica profesional la universidad José Faustino Sánchez Carrión Para tal efecto, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no hubo prejuizamiento.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

3.1.1. Capacitación

Tabla 8

Distribución de frecuencia de la capacitación en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	18	25,4
	Regular	37	52,1
	Buena	16	22,5
	Total	71	100

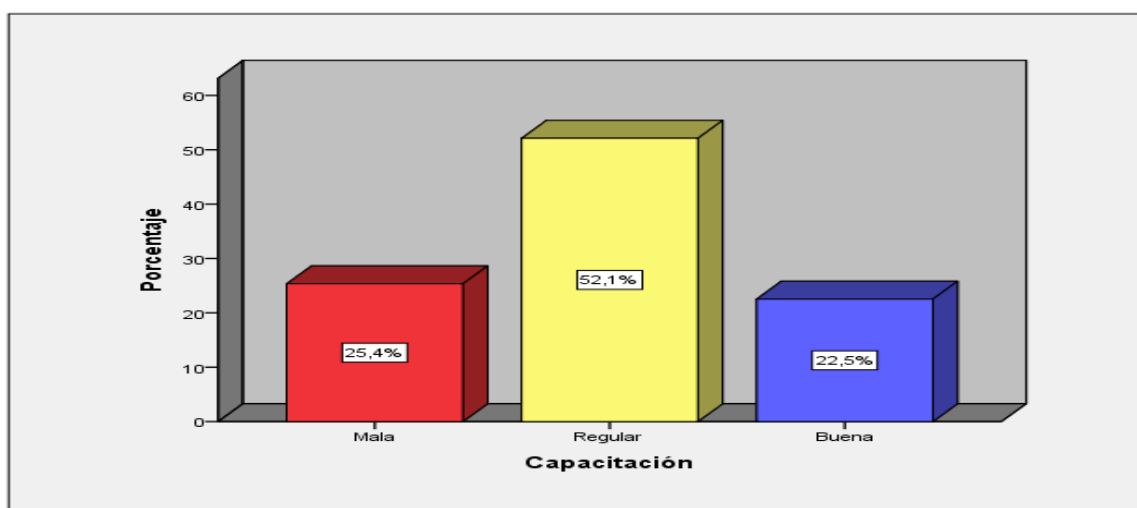


Figura 1. Niveles de la capacitación en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Se observa que el 52,1% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, manifiestan que la capacitación es regular, el 25,4% de los docentes señalan que la capacitación se encuentra en un nivel mala y el 22,5% de los docentes presentan que la capacitación es buena. Es decir el proceso de formación y desarrollo de trabajador para producir aptitudes y procesos de ideas superior, generalmente se asocia a competencias de análisis, síntesis inferencia, entre otras que permiten la transformación intelectual y práctica de los individuos que laboran en una determinada institución.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la transmisión de información en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	19	26,8
	Regular	34	47,9
	Buena	18	25,4
	Total	71	100

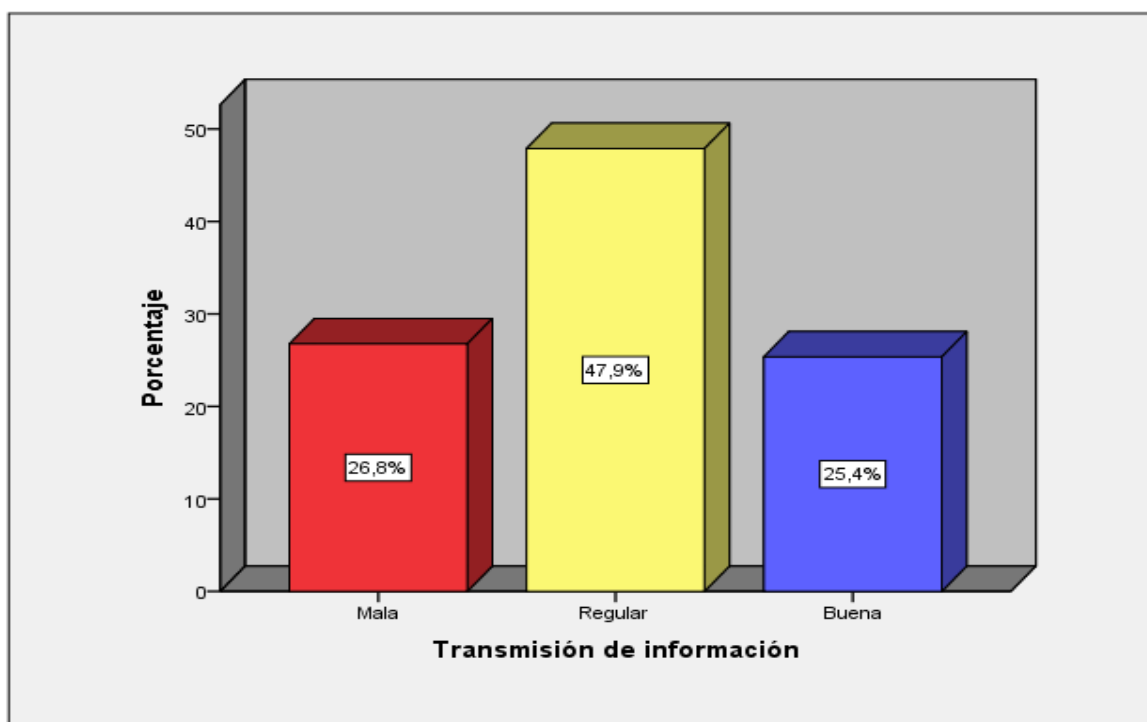


Figura 2. Niveles de la transmisión de información en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Se observa que el 47,9% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, manifiestan que la transmisión de información es regular, el 26,8% de los docentes señalan que la transmisión de información en los docentes es mala y el 25,4% de los docentes la transmisión de información es buena. Es decir la preferencia sobre el trabajo, como información respecto de las universidades es regular.

Tabla 10
Distribución de frecuencia de desarrollar habilidades en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	20	28,2
	Regular	32	45,1
	Buena	19	26,8
	Total	71	100

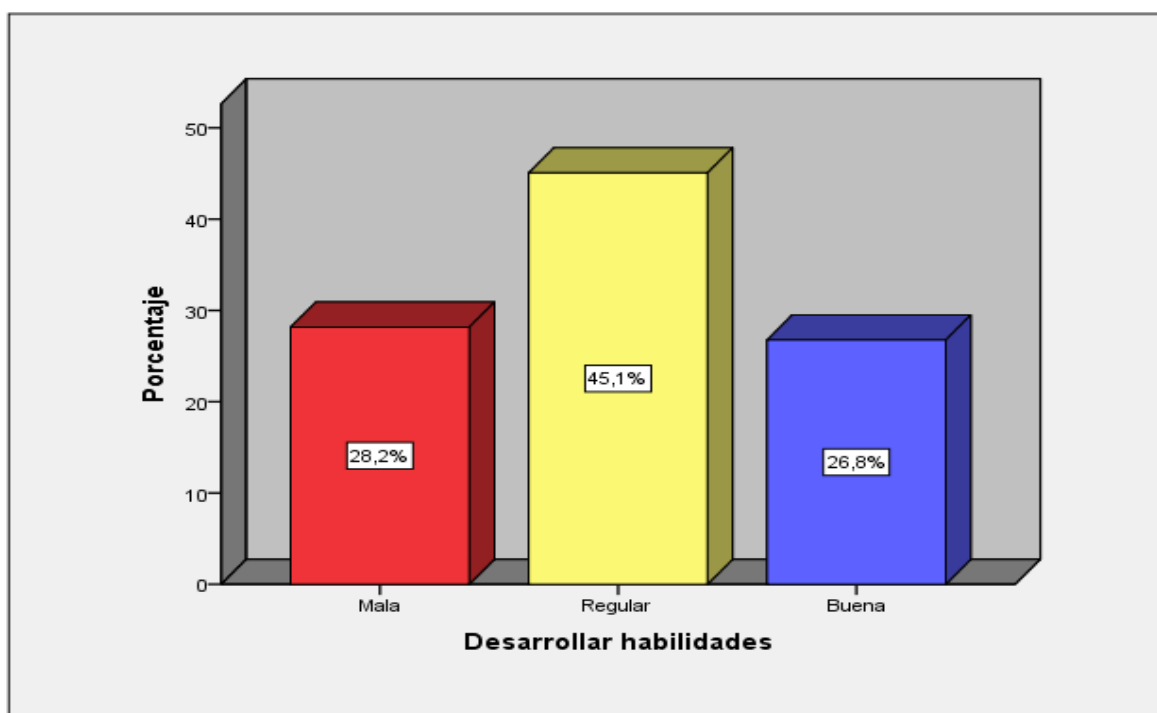


Figura 3. Niveles de desarrollar habilidades en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Se observa que el 45,1% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, presentan que el desarrollo habilidades es regular, el 28,2% de los docentes señalan que desarrollar habilidades es mala y el 26,8% de los docentes manifiestan que desarrollar habilidades es buena. Es decir la mayoría de los docentes sus habilidades destrezas y conocimientos están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de desarrollar actitudes en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	11	15,5
	Regular	42	59,2
	Buena	18	25,4
	Total	71	100

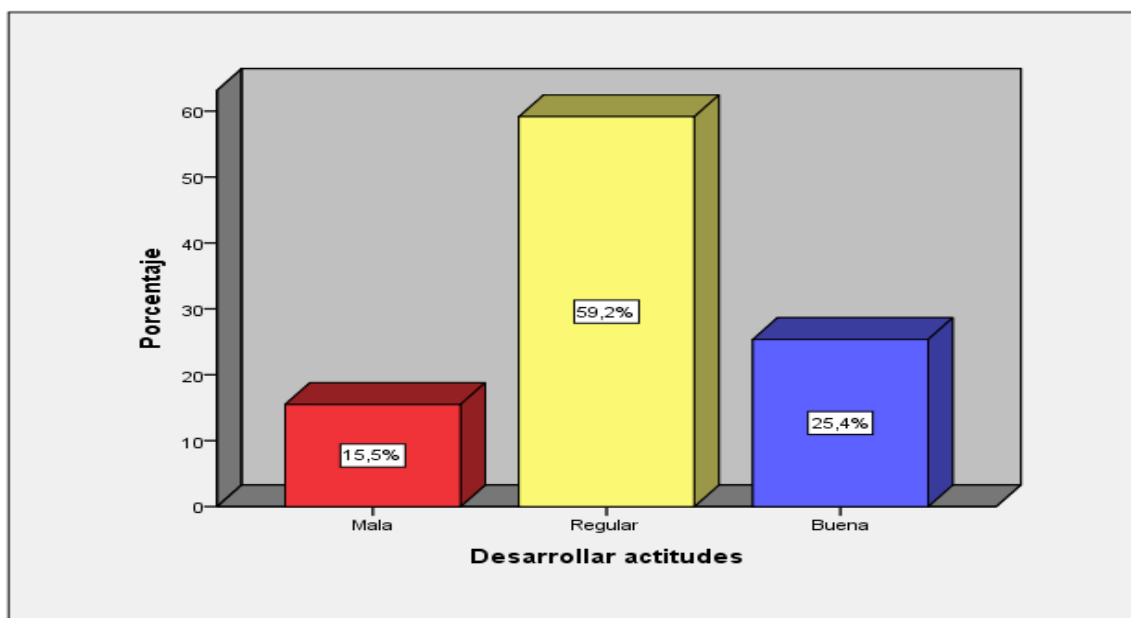


Figura 4. Niveles de desarrollar actitudes en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Se observa que el 59,2% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, presentan que desarrollar actitudes es regular, el 25,4% de los docentes manifiestan que desarrollar actitudes es buena y el 15,5% de los docentes manifiestan que desarrollar actitudes es mala. Es decir la mayoría de los docentes sus actitudes negativas de los trabajadores son convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación desarrollar la sensibilidad del trabajador de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de los individuos son regularmente.

Tabla 12

Distribución de frecuencia de desarrollar conceptos en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	19	26,8
	Regular	36	50,7
	Buena	16	22,5
	Total	71	100

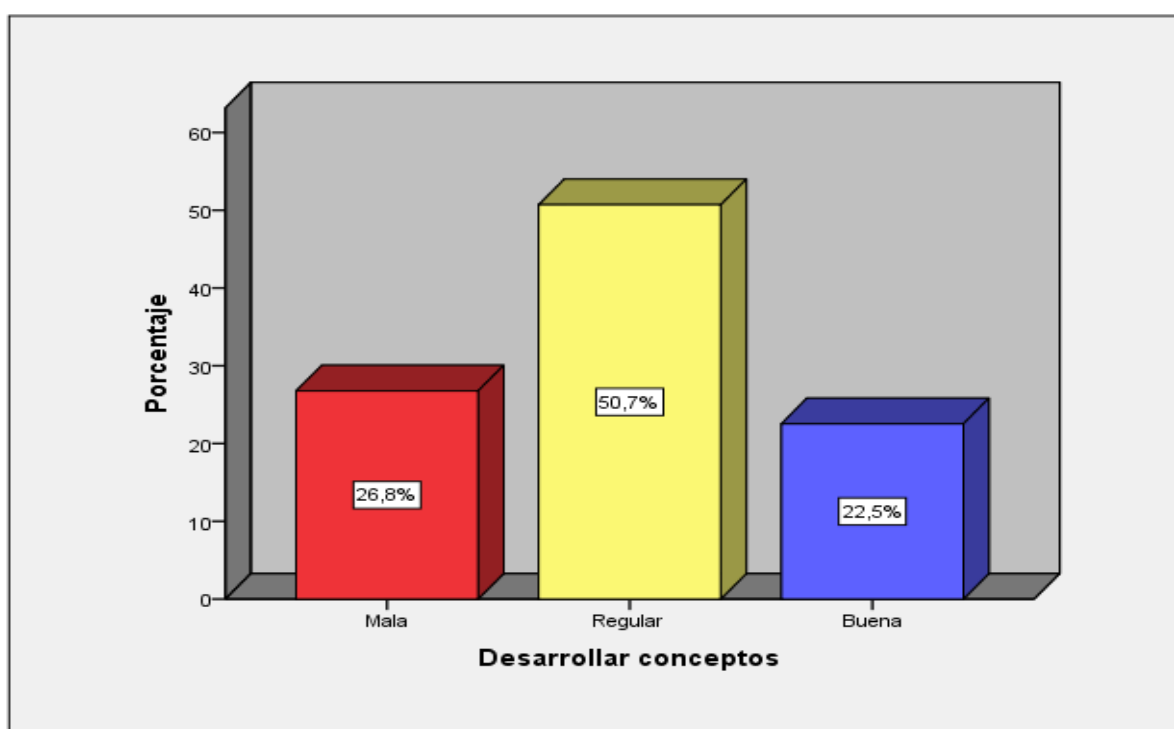


Figura 5. Niveles de desarrollar conceptos en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Se observa que el 50,7% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión 2017, manifiestan desarrollar conceptos es regular, el 26,8% de los docentes señalan que desarrollar conceptos es mala y el 22,5% de los docentes que desarrollar conceptos es buena. Es decir la mayoría de los docentes facilitan la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que piensen en términos globales y amplios.

Tabla 13

Distribución de frecuencia de desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	22	31
	Regular	35	49,3
	Buena	14	19,7
	Total	71	100

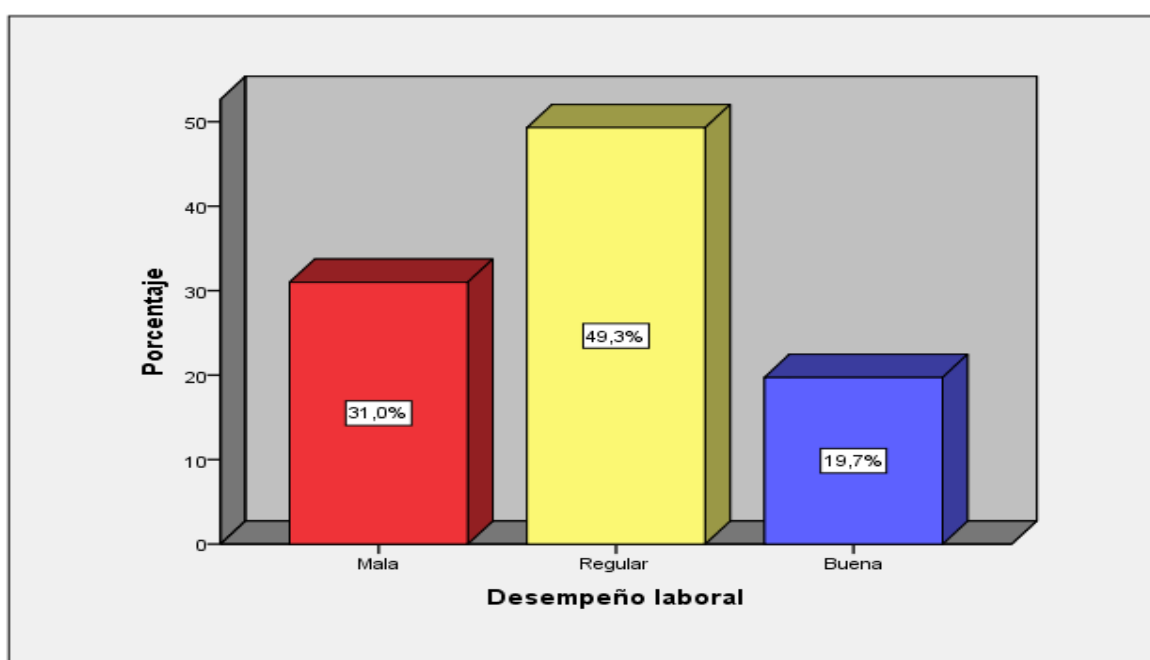


Figura 6. Niveles de desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 28117.

Se observa que el 49,3% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, manifiestan que el desempeño laboral es regular, el 31% de los docentes presentan que el desempeño laboral es mala y el 19,7% de los docentes manifiestan que el desempeño laboral es buena. Es decir la mayoría de los docentes demuestran la eficacia en su labor cotidiana dentro de la institución, la cual es necesaria para la institución, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral de los demás.

Tabla 14

Distribución de frecuencia de la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	17	23,9
	Regular	40	56,3
	Buena	14	19,7
	Total	71	100

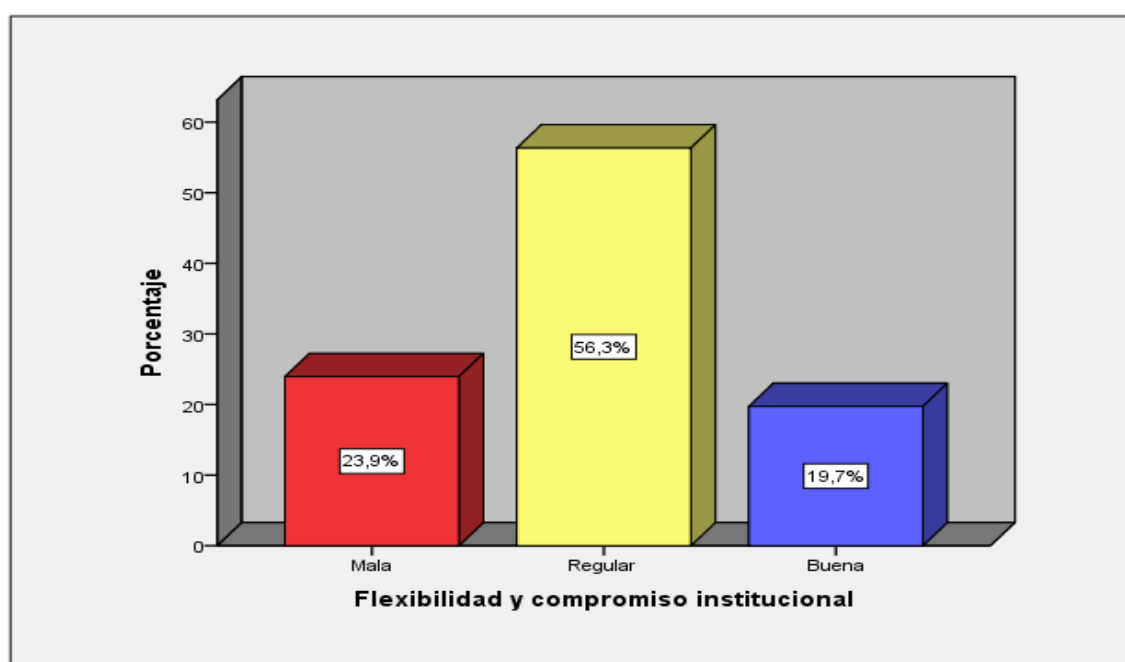


Figura 7. Niveles de la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.

Se observa que el 56,3% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, manifiestan que la flexibilidad y compromiso institucional es regular, el 23,9% de los docentes presentan que la flexibilidad y compromiso institucional es mala y el 19,7% de los docentes presentan que la flexibilidad y compromiso institucional es buena. Es decir la mayoría de los docentes tiene un colaborador para con su centro de labores, así como la conexión o identificación psicológica que existe por parte del colaborador con el rubro, las metas y objetivos de la empresa, y, en definitiva, anhelar seguir siendo parte de ella.

Tabla 15

Distribución de frecuencia de la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	14	19,7
	Regular	35	49,3
	Buena	22	31
	Total	71	100

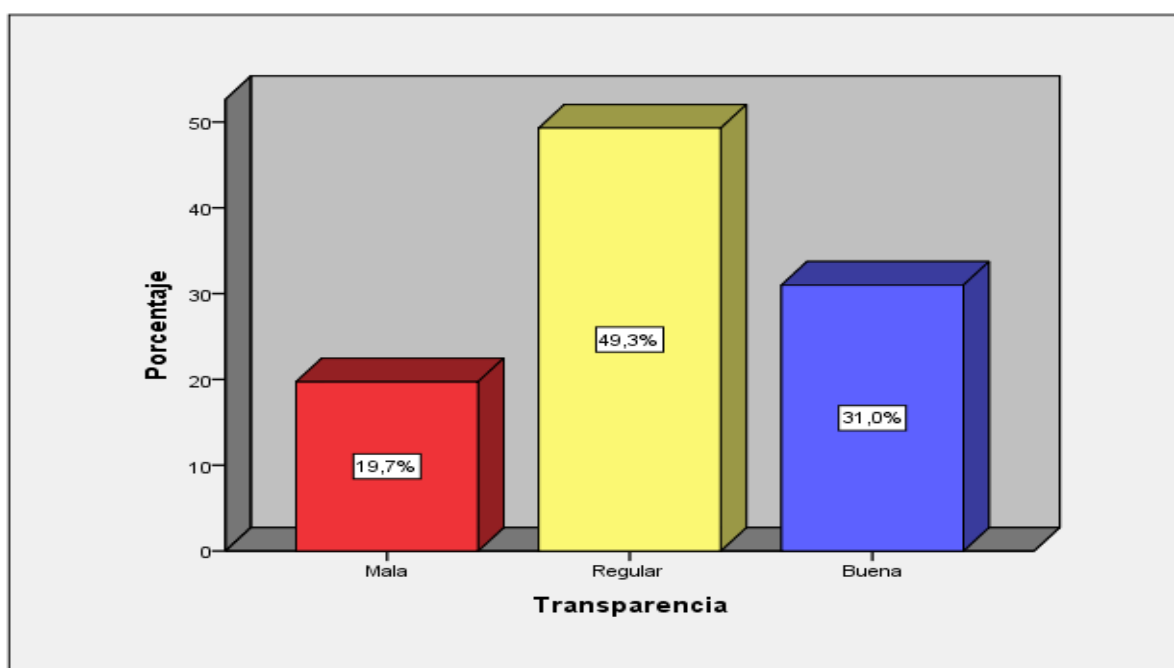


Figura 8. Niveles de la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.

Se observa que el 49,3% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, manifiestan que la transparencia es regular, el 31% de los docentes presentan que la transparencia es buena y el 19,7% de los docentes presentan que la transparencia es mala. Es decir la mayoría de los docentes cumplen con los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica.

Tabla 16

Distribución de frecuencia de la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, , 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	20	28,2
	Regular	35	49,3
	Buena	16	22,5
	Total	71	100

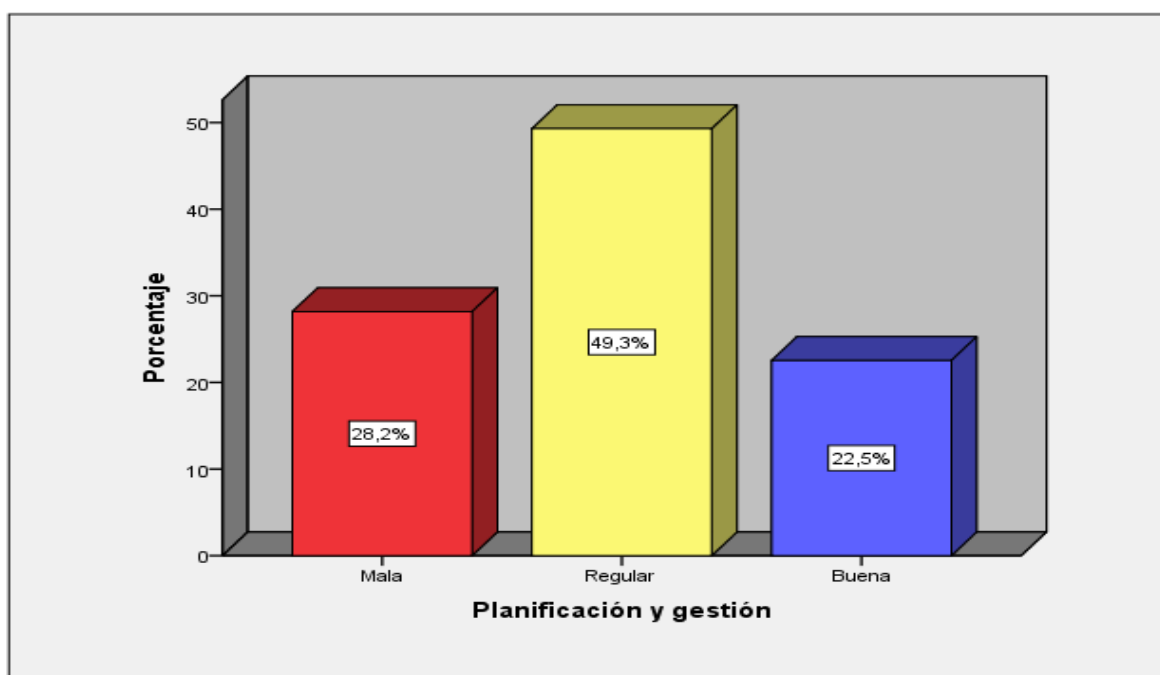


Figura 9. Niveles de la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Se observa que el 49,3% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, manifiestan que la planificación y gestión es regular, el 28,2% de los docentes muestran que la planificación y gestión es mala y el 22,5% de los docentes señalan que la planificación y gestión es buena. Es decir la mayoría de los docentes cumplen con los objetivos y las metas estratégicas, y que se enmarcan en una planificación trazada.

Tabla 17

Distribución de frecuencia de liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	19	26,8
	Regular	37	52,1
	Buena	15	21,1
	Total	71	100

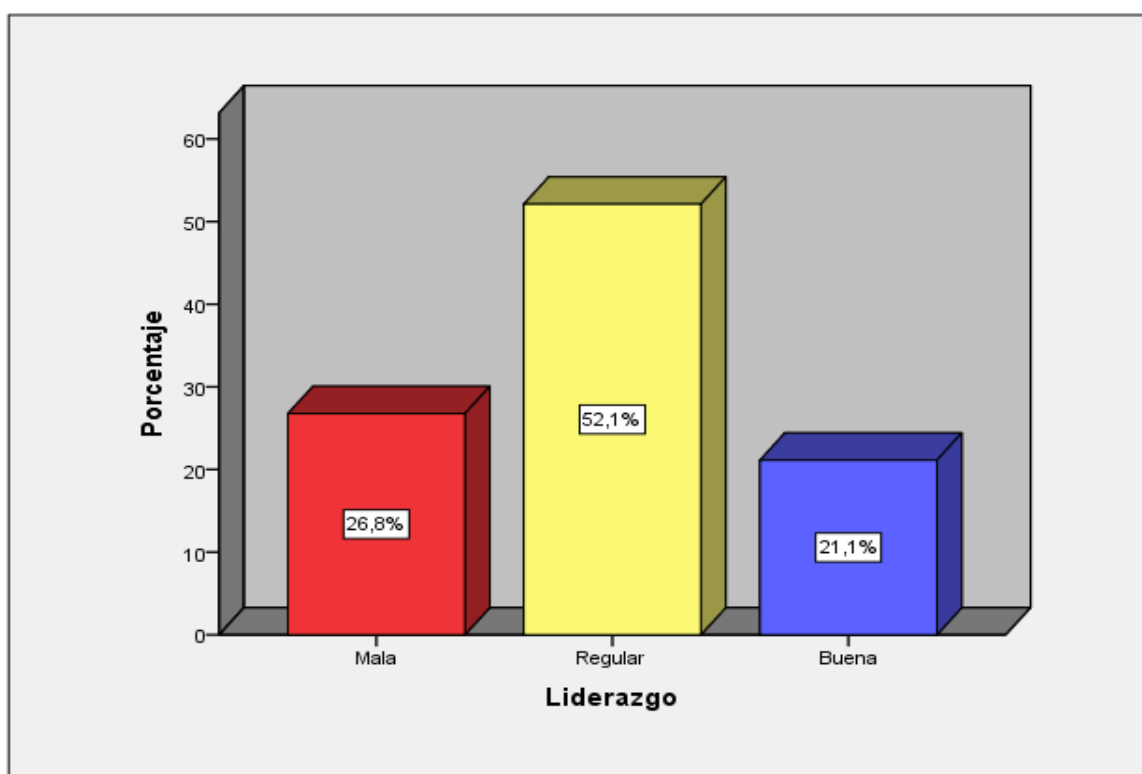


Figura 10. Niveles del liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Se observa que el 52,1% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, manifiestan que el liderazgo es regular, el 26,8% de los docentes muestran que el liderazgo es mala y el 21,1% de los docentes señalan que el liderazgo es buena. Es decir la mayoría de los docentes es adaptar una forma de ser espiritual, un hábito de parlamentar y pensar, un estilo relacional, tener la habilidad de actuar cuando es oportuno y necesario.

Tabla 18

Distribución de frecuencia de trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	18	25,4
	Regular	36	50,7
	Buena	17	23,9
	Total	71	100

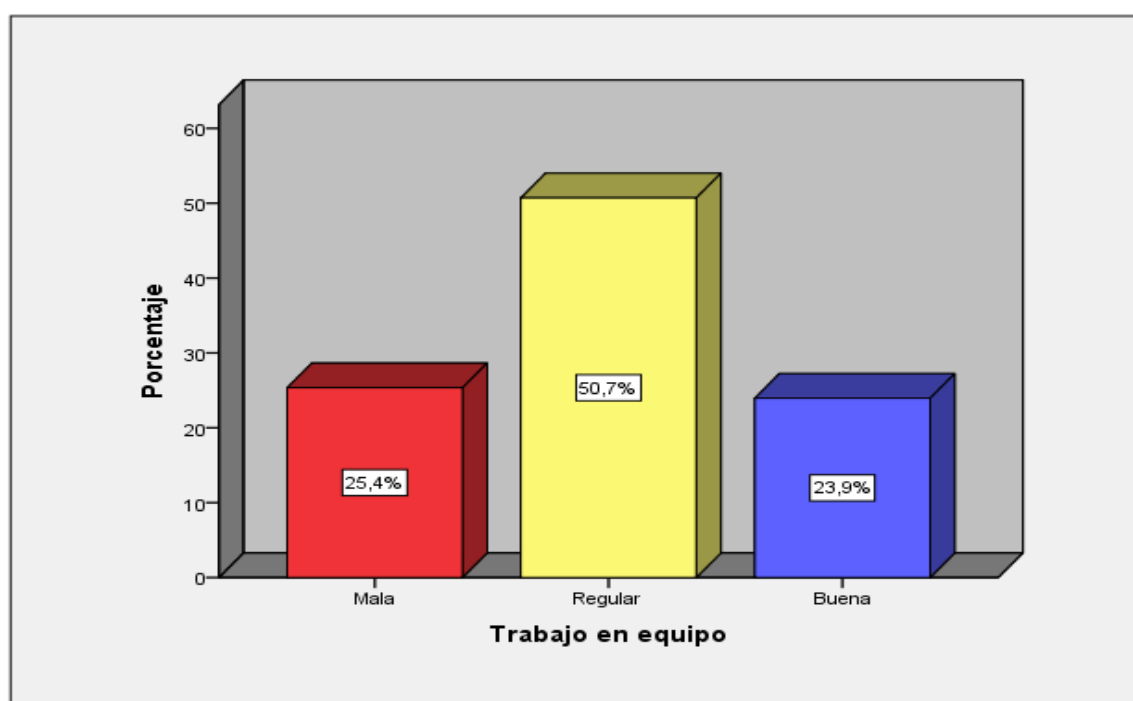


Figura 11. Niveles del trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.

Se observa que el 50,7% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, manifiestan que el trabajo en equipo es regular, el 25,4% de los docentes muestran que el trabajo en equipo es mala y el 23,9% de los docentes señalan que el trabajo en equipo es buena. Es decir la mayoría de los docentes conjunto de personas interdependientes que se coordinan entre sí de forma espontánea y natural, con motivo de un proyecto en común, guiados por un sentimiento de pertenencia y de cohesión a las metas.

Tabla 19

Distribución de frecuencia de competencia técnica en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Mala	17	23,9
	Regular	35	49,3
	Buena	19	26,8
	Total	71	100

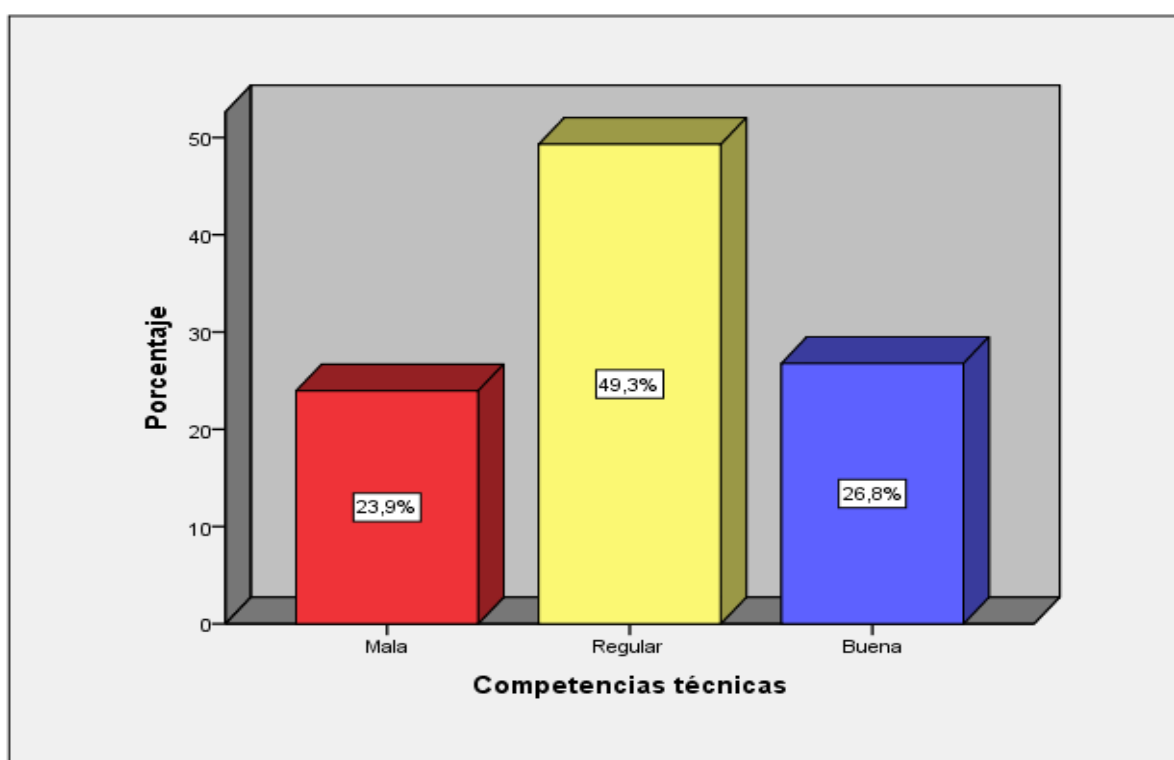


Figura 12. Niveles de la competencia técnica en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.

Se observa que el 49,3% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, manifiestan que las competencias técnica es regular, el 26,8% de los docentes muestran que las competencias técnicas es buena y el 23,9% de los docentes señalan que las competencias técnicas es mala. Es decir la mayoría de los docentes conforman por las características de personalidad que orientan el éxito personal u organizacional.

3.2. Resultados de la correlacionales

3.2.1. Capacitación y desempeño laboral

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Tabla 20

Prueba de correlacional de la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

		Capacitación	Desempeño laboral
Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	71	71
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	71	71

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

Interpretación

La prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.541$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

3.2.2. Capacitación como proceso participativo en la flexibilidad y compromiso institucional

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo en la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

H_a: Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo en la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Tabla 21

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo en la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

		Capacitación n	Flexibilidad y compromiso institucional	
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,548**	
	Flexibilidad y compromiso institucional	N	.	,000
		Coefficiente de correlación	71	71
		Sig. (bilateral)	,548**	1,000
		N	,000	.
		71	71	

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

Interpretación

La prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.548$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo en la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

3.2.3. Capacitación como proceso participativo y la transparencia

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

H_a: Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Tabla 22

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

		Capacitación	Transparencia
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,370**
	Capacitación Sig. (bilateral)	.	,001
	N	71	71
	Coeficiente de correlación	,370**	1,000
	Transparencia Sig. (bilateral)	,001	.
	N	71	71

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

Interpretación

La prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.370$) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

3.2.4. Capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

H_a : Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Tabla 23

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

		Capacitación	Planificación y gestión
Rho de Spearman	Capacitación		
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,402**
		N	,001
Planificación y gestión			
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,402**
		N	,001
		71	71

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

Interpretación

La prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.402$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.

3.2.5. Capacitación como proceso participativo y el liderazgo.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

H_a: Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Tabla 24

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión 2017.

		Capacitación	Liderazgo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,346**
	Capacitación Sig. (bilateral)	.	,003
	N	71	71
	Liderazgo Coeficiente de correlación	,346**	1,000
	Liderazgo Sig. (bilateral)	,003	.
	N	71	71

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

Interpretación

La prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.346$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

3.2.6. Capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

H_a: Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Tabla 25

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión 2017.

		Capacitación	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,200
	Capacitación		
	Sig. (bilateral)	.	,095
	N	71	71
	Trabajo en equipo		
	Sig. (bilateral)	,095	.
		N	71

Interpretación

La prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.200$) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de $P = 0,95$ resulta mayor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación no es significativa al 95% y se acepta la hipótesis nula (H₀) asumiendo que no existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

3.2.7. Capacitación como proceso participativo y la competencia técnica.

Hipótesis específica 6

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

H_a: Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Tabla 26

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

		Capacitación	Competencias técnicas
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,177
	Sig. (bilateral)	.	,139
	N	71	71
	Coeficiente de correlación	,177	1,000
	Sig. (bilateral)	,139	.
	N	71	71

Interpretación

La prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.177$) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de $P = 0,139$ resulta mayor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación no es significativa al 95% y se acepta la hipótesis nula (H₀) asumiendo que no existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017

IV. Discusión

En la presente investigación se arribó en la parte descriptiva el 52,1% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017, manifiestan que la capacitación es regular y el 49,3% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017, manifiestan que el desempeño laboral es regular. Por lo tanto concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.541$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017. Sin embargo hay una similitud con la de Huerta (2016) llegó a la siguiente conclusión general: el coeficiente de correlación es positiva muy alta ($0,901^{**}$), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05, es decir existe una relación significativa entre capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016. También hay una semejanza con la de Ramírez (2014) los resultados obtenidos del análisis estadístico a los datos de la muestra se pudo concluir que la edad del trabajador y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral. La capacitación laboral si resultó predictor del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral. Asimismo se basó a la teoría de Chiavenato (2009) es el proceso de cambio sistemático del comportamiento de los trabajadores, con la meta de que adquieran mejores perspectivas de conocimiento y estrategias de trabajo y logren las metas de la institución. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que demuestra cada actor de una institución o empresa con las exigencias actualmente de los usuarios. Su orientación considera ayudar a los trabajadores a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito en el trabajo y en la vida diaria. Por lo tanto se demuestra que es un conjunto de habilidades, destrezas que el trabajador ejerce para demostrar su desempeño.

En la hipótesis específica 1, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.548$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo en la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017. Hay una coincidencia con la de Yubisay (2013) finalizó que existe una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial del Municipio Mara, estado Zulia, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral. Es decir, en la medida que se fomente un clima organizacional armonioso y consonante con las necesidades del trabajador, el desempeño laboral por parte de los docentes será apropiado y mejorará significativa y proporcionalmente sus habilidades técnicas, conceptuales y administrativas, así como, las estrategias de actualización, participación en equipos de trabajo y socialización de valores organizacionales. De esta manera se consideró la teoría de Chiavenato (2009) es el elemento esencial de muchos programas de capacitación. El reto está en repartir la información como un conjunto de conocimientos entre los educandos. Normalmente, la información es general, de preferencia sobre el trabajo, como información respecto de la empresa, sus productos y servicios, su institución, políticas, reglas y reglamentos, etc. También puede cubrir la transmisión de nuevos conocimientos.

En la hipótesis específica 2, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.370$) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017. Hay una similitud con la de Castro (2016) se trató de una investigación descriptiva-correlacional que se

resolvió con métodos cuantitativos, utilizando la técnica de la encuesta y el test de historia, geografía y economía como instrumentos de investigación. El estudio con templa a los estudiantes de los cinco grados de educación secundaria de ambas instituciones educativas cuya población es de 776 elementos (100%) y una muestra probabilística de 107 unidades de análisis. A la vez se basó a la teoría de En el Perú el Congreso de la República (2005) sostuvo acerca de la transparencia: “Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

En la hipótesis específica 3, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.402$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017. Hay una similitud con la de Tolentino (2014) los resultados observados nos muestran que los estudiantes en su mayoría (aprox. 64% considerando los niveles medio, bajo y muy bajo) perciben que los docentes no están desempeñándose, en los aspectos académico y didáctico, al mejor nivel. Es decir, no están demostrando que conocen con suficiencia los fundamentos teóricos y tecnológicos de la asignatura que imparten, no demuestran alto bagaje cultural, etc. Asimismo se basó a la teoría de Por su parte, Alberich y Sotomayor (2014) la planificación es la acción de utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce racionalidad y organización a un conjunto de actividades y acciones articuladas e interdependientes entre sí que tienen el propósito de alcanzar una situación proyectada como deseable, mediante el uso de los medios y recursos escasos o limitados de forma eficiente.

En la hipótesis específica 4, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.346$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017. Hay una similitud con la de Gonzalo y Sánchez (2014) los resultados de la investigación han permitido conocer que mediante la implementación de un plan de capacitación, el desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club mejoró, lo cual se vio reflejado en el cambio positivo de la percepción del desempeño de los trabajadores por parte de los clientes, quienes antes de la implementación del plan de capacitación le otorgaban al desempeño de los trabajadores un puntaje promedio de 3.39 (en una escala de 0 a 10 donde 0 representaba lo más cercano al pésimo desempeño y 10 el óptimo desempeño) y luego de la implementación del plan le otorgaron un puntaje promedio de 7.83 medido en la misma escala. Esta evolución de promedios nos permitió probar la hipótesis mediante la prueba estadística Z, concluyendo el trabajo con la aceptación de la hipótesis: la implementación de un plan de capacitación mejora el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club. Se basó a la teoría con la Martínez (2011) manifestó que: El liderazgo es el conglomerado de caracteres de una persona que configura una manera de ser, de pensar, de sentir y de actuar, y que permite influir sobre la conducta de los demás para construir un futuro más próspero y sustentable. El liderazgo, pues, es adaptar una forma de ser espiritual, un hábito de parlamentar y pensar, un estilo relacional, tener la habilidad de actuar cuando es oportuno y necesario; en suma, el liderazgo es un talante que adopta la persona.

En la hipótesis específica 5, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.200$) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de $P = 0,001$ resulta mayor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que no existe relación significativa entre la

capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017. Hay una coincidencia con la de Condori (2015) concluyó que existe relación entre capacitación y desempeño laboral en el área técnica de la empresa H&D Control SAC, ya que su coeficiente muestra el 0.855 que es considerado muy buena la cual es percibida en los trabajadores como el 73.3% indican que es buena y el 63.3% indican como regular en el desempeño laboral. Asimismo consideró la teoría de Ajila (2016) corroboró la hipótesis usa la prueba Rho de Spearman. Concluye que el desempeño docente influye positivamente en el rendimiento académico en el área de matemática del Colegio Técnico Pasaje. Se basó a la teoría de Zamora (2011) sostuvo que equipo de trabajo es un conjunto de personas interdependientes que se coordinan entre sí de forma espontánea y natural, con motivo de un proyecto en común, guiados por un sentimiento de pertenencia y de cohesión a las metas y, sobre todo, tomando decisiones en base a un conocimiento compartido.

En la hipótesis específica 6, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.177$) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de $P = 0,001$ resulta mayor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que no existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017. Se basó a la teoría de Alles (2006) sostuvo que: Las competencias técnicas se conforman por las características de personalidad que orientan el éxito personal u organizacional; cabe resaltar que no representa cualquier característica de la personalidad sino sólo aquellas que vehiculizaran a un colaborador a poseer una performance superior o de éxito.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo al objetivo general se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre la capacitación como proceso participativo y desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, siendo el valor de 0.541; en consecuencia, es una correlación positiva moderada. Esto refuerza la propuesta teórica de que la capacitación como proceso participativo al interior de las universidades es importante ya que un correcto modelo de capacitación impactaría en una serie de aspectos, uno de ellos el desempeño laboral.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que existe correlación entre la capacitación como proceso participativo en la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, siendo el valor de 0.548; en consecuencia, es una correlación positiva moderada. Esto refuerza la propuesta teórica que el compromiso y flexibilidad en los docentes en las universidades los docentes asumen su compromiso identificándose con su trabajo y se adapta con facilidad a los cambios que su institución requiere cumpliendo así sus metas y objetivos previstos que la universidad anhela.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, siendo el valor de 0.370; en consecuencia, es una correlación positiva baja. Esto refuerza la propuesta teórica que la capacitación como proceso participativo y la transparencia dentro de las universidades es importante, ellas deben ser accesibles para que la información pública este a disposición de la ciudadanía y parte primordial en el desempeño laboral del docente.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad

José Faustino Sánchez Carrión, 2017, siendo el valor de 0.402; en consecuencia, es una correlación positiva moderada. Esto refuerza la propuesta que la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en las universidades cumplen un papel primordial si las universidades prevén su planificación y una adecuada gestión impactaría en la direccionalidad de los logros y por ende en la mejora del desempeño laboral del docente.

Quinta: De acuerdo al objetivo específico 4, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, siendo el valor de 0.346; en consecuencia, es una correlación positiva baja. Esto refuerza la propuesta que la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en las universidades están llamados a ser líderes transformacionales con capacidad de influir en el desempeño laboral de los trabajadores para buscar el bien común.

Sexta: De acuerdo al objetivo específico 5, se concluye que no existe correlación estadísticamente significativa entre la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, siendo el valor de 0.200; en consecuencia, es una correlación positiva baja. Ello refuerza la propuesta de capacitación como proceso participativo y trabajo en equipo en las universidades debe existir en los equipos de trabajo el fomento del espíritu cooperativo, la cohesión a las metas de la institución con la finalidad de anhelar el éxito.

Séptimo: De acuerdo al objetivo específico 6, se concluye que no existe correlación estadísticamente significativa entre la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, siendo el valor de 0.177; en consecuencia, es una correlación positiva baja. Ello refuerza la

teoría que la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica son elementos primordiales en el docente donde este debe estar preparado y tener conocimientos, habilidades y actitudes para generar aportes y emprender más como profesionales

VI. Recomendaciones

Primera. Se recomienda a la coordinación realizar capacitaciones donde los docentes puedan demostrar su proceso participativo para mejorar su desempeño laboral, asimismo se evidenciará la eficacia en su labor cotidiana dentro de la institución, la cual es necesaria para la institución, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral de los demás.

Segundo. Se recomienda a la coordinación académica que los docentes tienen que identificarse con su institución a través del conocimiento de su misión y visión para que cumplir con los objetivos previstos.

Tercero. Se recomienda a los docentes cumplir con los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica.

Cuarta. Se recomienda a los docentes planificar y ejecutar las actividades previstas para cumplir con los objetivos y las metas estratégicas que se enmarcan en una planificación trazada.

Quinta. Se recomienda que al coordinador cumpla sus funciones de liderazgo con capacidad de influir en el desempeño laboral y tener la habilidad de actuar cuando es oportuno y necesario hacia la consecución de los objetivos y la misión.

Sexta. Se recomienda a los docentes realizar trabajo en equipo para mejorar la comunicación, la convivencia, entre otras o actividades pedagógicas, con motivo de lograr un proyecto en común, guiados por un sentimiento de pertenencia y de cohesión a las metas.

Séptima. Se recomienda a los docentes ser competitivos para superar la mejora continua que conforman las características de personalidad que orientan el éxito personal u organizacional

VII. Referencias

- Ajila, C. (2016). *Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de matemática en el Colegio Técnico Pasaje del cantón pasaje provincia de El Oro– Ecuador periodo 2013*, (Tesis maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Abarca, R. (2005). En www.campus-oei.org 52 qué competencias desarrollar en los docentes bibliografía
- Alhama, B. (2012). *Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos*. Cuba: Editorial de Ciencias Sociales.
- Alberich, T. y Sotomayor, E. (2014). *Planificación, gestión y evaluación. Manual básico para la acción social*. Madrid: Dykinson S.L.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Campos, L. (2013). *Detección de necesidades de capacitación para el personal administrativo adscrito a la oficina de empleo del Ministerio del Trabajo de Barquisimeto*.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castro, C. (2016). *Desempeño profesional docente y rendimiento académico de estudiantes en la Escuela “Cruz Ramírez de Cruz” del cantón Machala Parroquia La Providencia Periodo lectivo 2014*, (Tesis de maestría) Universidad Mayor Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (México: McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de personal*. (9na ed.) México: McGraw-Hill.

- Díaz, C. y Natera, A. (2014). *El coraje de liderar. La democracia amenazada en el siglo XXI. España: TECNOS.*
- Gonzalo, F. y Sánchez, H. (2013). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio "Sport Club" de la ciudad de Trujillo* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Guzmán, J. (2008). *Capacitación y desarrollo de trabajador.* México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill.
- Matilla, K. (2011). *Los modelos de planificación estratégica en la teoría de las Relaciones Públicas.* España: Editorial UOC.
- Martínez, H. (2011). *Liderazgo responsable.* Colombia: ECOE Ediciones.
- Maxwell, J. (2015). *El manual de liderazgo: 26 lecciones fundamentales que todo líder necesita.* México: Thomas Nelson, Inc.
- Moreira, R. (2013). *Necesidades de Capacitación Profesional del Trabajador Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para Mejorar la Calidad de Servicio.* (Tesis maestría): Ecuador.
- Mérida, N. (2013). *El diagnóstico de necesidades de capacitación del personal de la dirección de área de salud de la cabecera departamental de Huehuetenango.* (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Morales, J. (2017). *La metodología blended learning en el desempeño académico de los estudiantes de la Universidad Técnica de Manabí, 2015, para*

obtener como grado de magíster por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Murillo, J. (2014). *Capacitación y calidad de servicio brindado por el trabajador policial de las comisarías de familia de 8 distritos de la capital Metropolitana I Trimestre 2014* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.

Ochoa, M. (2005). En www.campus-oei.org. 10

Perú, Presidencia del Consejo de Ministros. (2015). *Plan Anual de Desarrollo de Personas*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.

Palomo, T. (2015). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: ESIC Editorial.

Ramírez (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Linda Vista de la unión mexicana de Chiapas. (Tesis de maestría)* Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas. Montemorelos, México.

Robbins, P y Coulter, M. (2009). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall.

Rojas, E. (2014). *Estrategias de Capacitación para el Patrullaje Policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación Santa Rosa Estado Carabobo*.

Sánchez C, y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.

Sherman, A. Bohlander, G. y Snell, S. (2002). *Administración de recursos humanos*. 11ava. Edición.

Siliceo, A. (2013). *Capacitación y desarrollo del trabajador*. México: Limusa S.A.

Stoner, J. Freeman, R. y Gilbert, D. (1999). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.

Tolentino, L. (2014). *Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los estudiantes del programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013-II*, para optar grado de Magíster en docencia Universitaria, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Vásquez, R. (2010). *Técnicas de mando y dirección de equipos*. España: Ideaspropias.

Ventura, F. (2013). *Capacitación de los trabajadores públicos y su influencia en el desempeño de la entidad Caso Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. (Tesis de maestría).

Wayne, D. (1997). *Dirección de Personal y Recursos Humanos*. Mc Graw – Hill. México.

Zamora, R. (2011). *Trabajo en equipo: motivación, compromiso y resultados*. España: Lulu.

Ricoy (2006). *Los paradigmas de investigación científica Ecuador* Universidad de las Américas.

Anexos

Anexo 1.

FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo y la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017?</p> <p>Problemas específico 3.</p> <p>¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la universidad pública, Lima, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación de la capacitación como proceso participativo y la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad Pública, Lima, 2017.</p> <p>Identificar la relación de la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad Pública, Lima, 2017.</p> <p>Establecer la relación de la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad Pública, Lima, 2017.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la transparencia en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la planificación y gestión en los docentes de la Universidad, Lima, 2017.</p>	Variable 1: Capacitación como proceso participativo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Transmisión de información	Servicios Políticas y directrices	1,2,3,4,5,6, 7,8	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 97 - 111 Regular 112 - 127 Bueno 128 - 144
			Desarrollar habilidades	Reglas y reglamentos	9,10,,11,12		
				Capacidad	,13,14,15,16		
			Desarrollar actitudes	Atención individual a cada trabajador	17,18,19,20,21,22,23,24		
				Otorgan responsabilidades diferentes			
			Desarrollar conceptos	Capacidad de inspirar a los demás.	25,26,27,28,29,30,31,32		
				Actitud hacia los demás			
				Manejo de situación			
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Flexibilidad y compromiso institucional	Desarrollo profesional y personal	1,2,3	Escala ordinal (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Malo 82 - 100 Regular 101 - 119 Bueno 120 - 139
				Compromiso con la marca institucional	4,5		
			Transparencia	Acceso a la información	6,7,8		
Participación ciudadana	9,10						
Planificación y gestión	Resultados e innovación	11,12,13					
	Control y supervisión	14,15					
Liderazgo	Estilo de dirección	16,17					
	Delegación de funciones	18,19,20					

¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017?	Identificar la relación de la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad Pública, Lima, 2017.	Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el liderazgo en los docentes de la Universidad Pública, Lima, 2017.	Trabajo en equipo	Participación y resultados	21,22
				Organización y producción	23,24,25
				Competencias técnicas	Actitud en el trabajo
¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017?	Establecer la relación de la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Pública, Lima, 2017.	Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Pública, Lima, 2017.		Calidad en el trabajo	29,30
¿Cuál es la relación de la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la universidad, José Faustino Sánchez Carrión Lima, 2017?	Identificar la relación de la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la Universidad Pública, Lima, 2017.	Existe una relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y la competencia técnica en los docentes de la universidad pública, Lima, 2017.			

METODOLOGÍA
Tipo de investigación: Es sustantiva
Diseño: No experimental
Método: Hipotético deductivo
Población censal: 71 docentes
Muestreo: No probabilística

Anexos 2. Instrumentos

Encuesta de la capacitación

Su opinión es muy importante para nosotros, por ello le solicitamos que responda esta breve encuesta que nos permitira conocer su apreciación particular respecto a la ultimo curso de capacitación que usted asistió, de forma que si corresponde repetirla en el futuro para otros Supervisores, podamos considerar sus aportes, lo que nos permitira mantener y/o mejorar su implementacion (Evaluación de las Necesidades de Capacitación). Por Favor responda a cada afirmación utilizando la siguiente escala, marcando con una X la alternativa que mejor represente su opinión.

1=Total desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Mediano acuerdo 4=De acuerdo 5=Total acuerdo

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Considera usted que tiene conocimiento sobre la misión y visión de la Institución.					
2	Considera usted que tiene conocimiento sobre los servicios que brinda la Institución.					
3	Considera usted que tiene conocimientos sobre las políticas, directrices, reglas y reglamentos de la Institución.					
4	Considera usted que tiene conocimiento sobre los logros de la Institución.					
5	Considera usted que tiene conocimiento sobre los valores de la Institución.					
6	Considera usted que el proceso de reflexión es importante para su desempeño en la Institución.					
7	Considera usted que puede aplicar la información recibida para su desempeño en la Institución.					
8	Considera usted que tiene conocimiento sobre el uso de sistemas y equipos de su Institución.					
9	Considera usted que cuenta con una adecuada dotación de recursos materiales, equipos e infraestructura en la Institución.					
10	Considera usted que se desarrollan capacitaciones de acuerdo a las especialidades y habilidades.					
11	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones incide en su rendimiento laboral.					
12	Considera usted que tiene pleno conocimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.					
13	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones le permitirá adquirir nuevas habilidades laborales.					
14	Considera usted que el dominio de su destreza le facilitará el trabajo diario en su Institución.					
15	Considera usted que cuando se presenta un problema está en la capacidad de resolverlo.					
16	Considera usted que tiene capacidad de análisis y síntesis.					
17	Considera usted como buena la relación entre sus compañeros de trabajo y la jefatura de su institución					
18	Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a obtener resultados favorables.					
19	Considera usted que trabajar bajo presión no es ningún problema.					
20	Considera usted que la motivación es parte importante durante el desarrollo de sus labores.					

21	Considera usted que está satisfecho con el desempeño de sus labores en su Institución.					
22	Considera usted su entorno y está atento a los cambios que puedan producirse.					
23	Considera usted los cambios de su entorno y detecta nuevas oportunidades.					
24	Considera usted situaciones pasadas para modificar su accionar ante situaciones nuevas.					
25	Considera usted que combina adecuadamente sus conocimientos, práctica y experiencia para realizar su trabajo.					
26	Considera usted que está preparado para resolver asuntos con rapidez y seguridad.					
27	Considera usted que analiza cuidadosamente sus expedientes.					
28	Considera usted que aporta ideas o soluciones que benefician a la Institución.					
29	Considera usted que comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
30	Considera usted que conoce la normatividad respecto a sus funciones laborales.					
31	Considera usted que tiene un alto sentido de responsabilidad con su Institución.					
32	Considera usted que la aplicación de conceptos en la práctica administrativa facilita el desarrollo de sus labores.					

Variable a medir: Desempeño laboral

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

ITEMS						
1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo						
Dimensión 1: Flexibilidad y compromiso institucional		1	2	3	4	5
1	Se siente orgulloso de lo servicios ofrecidos por la institución.					
2	su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en la institución.					
3	existen oportunidades de ascender y progresar en la institución.					
4	demuestra sentido de pertenencia a la institución.					
5	se siente satisfecho con el ambiente y la cultura organizacional de la institución.					
Dimensión 2: Transparencia						
6	los trámites para acceder a los servicios de la institución son adecuados y convenientes.					
7	los medios tecnológicos para acceder a la información, tales como el buscador y el portal de transparencia se encuentran actualizados.					
8	la transparencia económica ejecutada está sustentada en su institución					

9	la institución gestiona de manera eficaz los canales formales de información del quehacer institucional (boletín informativo, semanario, redes sociales, etc.).					
10	los mecanismos de participación son eficientes en su institución.					
	Dimensión 3: Planificación y gestión					
11	su estilo de trabajo genera credibilidad frente al manejo de información y ejecución de actividades.					
12	resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.					
13	la institución responden a los objetivos y a las necesidades de su contexto					
14	realiza sus actividades sin que requiera supervisión.					
15	se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.					
	Dimensión 4: Liderazgo					
16	los directivos poseen la habilidad de expresar ideas y metas, sin atropellar a las de los trabajadores					
17	los directivos tienen la habilidad para convencer e influir en los trabajadores					
18	posee una actitud positiva, con iniciativa hacia la mejora, al logro y a la no resistencia al cambio.					
19	es consciente de sus debilidades y fortalezas para adecuarlos a situaciones y exigencias específicas y cambiantes.					
20	se involucra a todos los trabajadores en la solución de los problemas (dirección participativa).					
	Dimensión 5: Trabajo en equipo					
21	aporta información relevante, actualizada y atinente a los desafíos que debe enfrentar el equipo.					
22	se fomenta la reflexión y discusión en el equipo, teniendo en cuenta las opiniones de los demás.					
23	antes de entregar los informes, el equipo lo revisa y se plantean modificaciones y sugerencias.					
24	los directivos analizan el desempeño, empleando métodos de supervisión y evaluación.					
25	se propicia un clima de equipo agradable, de tolerancia, respeto, y buen trato.					
	Dimensión 6: Competencias técnicas					
26	busca soluciones efectivas considerando los procedimientos establecidos por la institución.					
27	se adapta al cambio ante situaciones nuevas o cambios en los planes de trabajo asignados o instrucciones nuevas.					
28	demuestra automotivación, entusiasmo y confianza en lograr resultados; frente a la labor que realiza..					
29	la medición del desempeño y el reconocimiento contribuye al desarrollo de la calidad en la institución.					
30	el perfil del trabajador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.					

Resultado de la prueba piloto de la capacitación

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.927	32

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	127.5000	86.158	.831	.920
VAR00002	127.5000	86.158	.831	.920
VAR00003	127.5000	86.158	.831	.920
VAR00004	127.9000	84.095	.673	.922
VAR00005	127.3000	89.484	.929	.922
VAR00006	127.2000	89.432	.694	.923
VAR00007	127.2000	89.432	.694	.923
VAR00008	128.0000	98.526	-.380	.934
VAR00009	128.0000	87.789	.528	.924
VAR00010	128.6000	86.358	.361	.932
VAR00011	128.0000	87.789	.528	.924
VAR00012	127.9000	87.674	.531	.924
VAR00013	127.7000	87.589	.451	.926
VAR00014	127.3000	89.484	.929	.922
VAR00015	127.3000	89.484	.929	.922
VAR00016	127.3000	89.484	.929	.922
VAR00017	127.2000	89.432	.694	.923
VAR00018	127.2000	89.432	.694	.923
VAR00019	127.6000	86.358	.721	.921
VAR00020	127.1000	89.358	.609	.923
VAR00021	126.7000	91.800	.329	.926
VAR00022	126.9000	89.779	.509	.924
VAR00023	126.9000	89.779	.509	.924
VAR00024	126.9000	89.779	.509	.924
VAR00025	127.0000	89.895	.508	.924
VAR00026	126.9000	90.621	.420	.925
VAR00027	126.9000	90.621	.420	.925
VAR00028	126.8000	90.484	.445	.925

VAR00029	126.7000	91.800	.329	.926
VAR00030	126.7000	91.800	.329	.926
VAR00031	126.7000	91.800	.329	.926
VAR00032	127.0000	91.579	.328	.926

Base de dato de la prueba piloto del desempeño

	Desempeño																														
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	
1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4
2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	6	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
5	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
6	4	2	5	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4
7	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
8	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4
9	6	4	4	5	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	
10	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	
11	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
12	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
13	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	
14	3	2	5	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	
15	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
16	6	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
17	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
18	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	
19	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	
20	4	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3

Resultado de la prueba piloto del desempeño

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.865	30

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	98.5500	117.524	.639	.853
VAR00002	99.1500	125.187	.535	.857
VAR00003	98.5000	117.842	.724	.850
VAR00004	98.5000	117.737	.729	.850
VAR00005	98.7500	124.513	.610	.856
VAR00006	98.6500	131.397	.262	.864
VAR00007	99.2000	131.116	.334	.863
VAR00008	99.3500	132.766	.177	.866
VAR00009	99.7500	134.197	.167	.865
VAR00010	99.9500	138.997	-.243	.871
VAR00011	99.5000	130.579	.300	.863
VAR00012	99.2000	126.589	.383	.862
VAR00013	98.9500	123.208	.596	.855
VAR00014	98.7500	136.303	-.025	.870
VAR00015	98.4500	134.050	.091	.868
VAR00016	99.3000	124.642	.577	.856
VAR00017	98.6000	136.147	-.023	.872
VAR00018	98.4500	136.787	-.057	.868
VAR00019	98.9500	128.997	.335	.863
VAR00020	99.1500	123.292	.592	.855
VAR00021	99.1500	113.292	.903	.843
VAR00022	98.8000	126.905	.378	.862
VAR00023	98.5500	121.839	.541	.857
VAR00024	98.5000	126.895	.471	.859
VAR00025	98.6000	128.989	.415	.861
VAR00026	98.6000	134.568	.078	.868
VAR00027	99.2500	123.671	.607	.855
VAR00028	98.8500	129.503	.332	.863

VAR00029	98.5000	129.000	.302	.864
VAR00030	98.2500	135.882	.043	.867

Anexo 4. Base de dato de las variables

Capacitación																																				
Trasmisión de información									Desarrollar Habilidades							Desarrollar actitudes							Desarrollar conceptos													
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	CC9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32					
1	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	4	4	4	4	5	4	3	28	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	121
2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	31	3	2	2	2	4	2	3	18	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	111
3	3	4	5	4	4	4	3	3	2	32	4	4	2	4	2	2	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	118
4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	28	3	3	4	4	4	3	4	25	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	133
5	2	2	2	2	2	4	3	3	2	22	2	2	2	4	4	2	4	20	4	4	4	4	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	34	117
6	4	4	5	4	4	3	4	3	2	33	2	4	4	4	4	5	4	27	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28	123
7	4	3	4	4	4	2	2	2	3	28	3	3	4	4	4	3	4	25	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	5	5	5	5	32	122
8	4	4	3	4	4	4	3	3	2	31	3	3	2	2	4	2	3	19	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	111
9	3	4	5	4	4	4	3	3	2	32	4	4	2	4	2	2	4	22	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	116
10	3	4	5	5	4	4	2	4	3	34	3	5	4	3	3	3	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	123
11	2	2	2	2	2	4	3	3	2	22	2	2	2	4	4	2	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	122
12	2	2	2	2	4	2	3	3	2	22	2	2	2	2	2	2	2	14	5	5	3	5	4	4	4	4	38	4	4	5	5	5	4	4	30	104
13	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	4	4	4	4	5	4	3	28	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	121
14	3	4	4	3	2	2	2	2	2	24	2	3	3	3	4	4	4	23	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	109
15	4	3	4	4	4	2	2	2	3	28	3	3	4	4	4	3	4	25	4	4	3	4	4	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35	126
16	4	4	5	5	4	4	4	4	3	37	3	5	4	3	3	3	4	25	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	142
17	4	4	3	4	4	4	3	3	2	31	3	3	2	2	4	2	3	19	5	5	3	5	4	4	4	4	38	4	4	5	5	4	4	4	30	118
18	3	4	5	4	4	4	3	3	2	32	4	4	2	4	2	2	4	22	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28	117
19	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	4	4	4	4	5	4	3	28	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	5	5	5	5	32	129
20	5	4	4	5	4	4	4	4	3	37	2	2	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	34	137
21	2	2	2	2	2	4	3	3	2	22	2	2	2	4	4	2	4	20	3	5	3	5	3	5	4	5	38	5	5	5	5	4	3	5	32	112
22	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	3	3	4	3	4	3	3	23	3	2	4	4	3	2	4	3	29	4	3	4	3	4	4	4	26	107
23	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	4	4	4	4	5	4	3	28	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	121
24	5	4	4	5	4	4	4	4	3	37	2	2	4	4	4	4	5	25	3	5	3	5	3	5	4	5	38	5	5	5	5	4	3	5	32	132
25	2	2	2	2	2	4	3	3	2	22	2	2	2	4	4	2	4	20	3	2	4	4	3	2	4	3	29	4	3	4	3	4	4	4	26	97
26	4	2	5	5	4	4	3	4	3	34	3	5	4	3	3	3	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28	122
27	4	4	3	4	4	4	3	3	2	31	3	3	2	2	4	2	3	19	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	5	5	5	5	32	119
28	3	4	5	4	4	4	3	3	2	32	4	4	2	4	2	2	4	22	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	115
29	5	4	4	5	4	4	3	4	3	36	2	2	4	4	4	4	5	25	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	123
30	4	3	4	4	4	2	2	2	3	28	3	3	4	4	4	3	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	117
31	2	2	2	2	2	4	3	3	2	22	2	2	2	4	4	2	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	122
32	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	4	4	4	4	5	4	3	28	5	5	3	5	4	4	4	4	38	4	4	5	5	4	4	4	30	128
33	4	3	4	4	4	2	2	2	3	28	3	3	4	4	4	3	4	25	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	114

34	3	2	5	5	4	4	3	4	3	33	3	5	4	3	3	3	4	25	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	120
35	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	4	4	4	4	5	4	3	28	4	4	3	4	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35	133
36	5	4	4	5	4	4	4	4	3	37	2	2	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	142	
37	2	2	2	2	2	4	3	3	2	22	2	2	2	4	4	2	4	20	5	5	3	5	4	4	4	4	38	4	4	5	5	4	4	4	30	110	
38	4	3	4	4	4	2	2	2	3	28	3	3	4	4	4	3	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28	116	
39	3	4	4	3	4	4	4	3	3	32	3	3	3	2	2	4	2	19	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	5	5	5	5	32	120	
40	4	3	4	5	4	4	4	3	3	34	2	4	4	2	4	2	2	20	4	4	4	4	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	4	34	129	
41	3	2	3	5	2	3	4	3	2	27	3	3	4	5	2	4	2	23	3	5	3	5	3	5	4	5	38	5	5	5	5	4	3	5	32	120	
42	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	3	3	3	4	3	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	133	
43	4	4	4	4	4	3	2	2	2	29	4	4	3	4	4	3	4	26	4	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	35	133	
44	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	4	4	4	4	3	4	3	26	3	5	3	5	3	5	4	5	38	5	5	5	5	4	3	5	32	128	
45	3	4	4	5	3	4	4	4	2	33	4	4	3	4	4	5	3	27	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	140	
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	3	4	5	4	3	3	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	128	
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	4	4	2	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	134	
48	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	3	4	4	4	3	4	3	25	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	137	
49	3	4	4	5	3	4	4	4	2	33	4	4	3	4	4	5	3	27	5	5	3	5	4	4	4	4	38	4	4	5	5	4	4	4	30	128	
50	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	4	4	2	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28	117	
51	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	3	4	4	4	3	4	3	25	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28	120	
52	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	3	4	5	4	3	3	4	26	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	5	5	5	5	32	133	
53	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	3	4	4	4	3	4	3	25	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	118	
54	3	4	4	5	3	4	4	4	2	33	4	4	3	4	4	5	3	27	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	140	
55	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	4	4	2	4	4	4	25	4	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	35	132	
56	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	3	4	5	4	3	3	4	26	3	5	3	5	3	5	4	5	38	5	5	5	5	4	3	5	32	134	
57	4	4	4	5	4	4	4	3	2	34	2	4	4	4	4	3	4	25	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	139	
58	4	3	4	4	5	3	4	4	4	35	3	4	4	3	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	126	
59	4	3	4	5	4	4	4	3	3	34	2	4	4	2	4	2	2	20	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	134	
60	3	2	3	5	2	3	4	3	2	27	3	3	4	5	2	4	2	23	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	111	
61	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	3	3	3	4	3	4	4	24	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	115	
62	4	3	4	5	4	4	4	3	3	34	2	4	4	2	4	2	2	20	4	4	3	4	4	4	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35	127	
63	3	2	3	5	2	3	4	3	2	27	3	3	4	5	2	4	2	23	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	130	
64	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	3	3	3	4	3	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	114	
65	4	4	4	4	4	3	2	2	2	29	4	4	3	4	4	3	4	26	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	117	
66	4	4	5	4	4	4	3	2	2	32	4	4	4	4	5	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	124	
67	4	4	3	4	4	4	3	3	2	31	3	2	2	2	4	2	3	18	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	129	
68	3	4	5	4	4	4	3	3	2	32	4	4	2	4	2	2	4	22	4	4	4	4	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	4	34	129	
69	5	4	4	5	4	4	4	4	3	37	2	2	4	4	4	4	5	25	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28	125	
70	2	2	2	2	2	4	3	3	2	22	2	2	2	4	4	2	4	20	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	5	5	5	5	32	111	
71	3	3	34	4	4	3	3	3	3	60	3	3	3	3	4	3	4	23	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	144	

	Desempeño laboral																																				
	Credibilidad y compromiso institucio					Transparencia					Planificación y gestión					Liderazgo					Trabajo en equipo					Competencias técnicas											
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30							
1	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	3	18	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	115
2	4	4	3	4	4	19	4	3	3	2	3	15	3	2	2	2	4	13	2	3	4	4	2	15	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	92
3	3	4	5	4	4	20	4	3	3	2	2	14	4	4	2	4	2	16	2	4	4	5	5	20	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	4	17	111
4	4	3	4	4	4	19	2	2	2	3	3	12	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	2	2	2	3	3	12	3	2	3	2	4	14	93
5	2	2	2	2	2	10	4	3	3	2	2	14	2	2	2	4	4	14	2	4	4	2	2	14	2	4	4	4	4	18	4	2	3	4	4	17	87
6	4	4	5	4	4	21	3	4	3	2	2	14	2	4	4	4	4	18	5	4	3	4	4	20	4	4	3	4	3	18	3	4	5	4	4	20	111
7	4	3	4	4	4	19	2	2	2	3	3	12	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	2	2	2	3	3	12	3	2	3	2	4	14	93
8	4	4	3	4	4	19	4	3	3	2	3	15	3	3	2	2	4	14	2	3	4	4	2	15	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	93
9	3	4	5	4	4	20	4	3	3	2	2	14	4	4	2	4	2	16	2	4	4	5	5	20	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	4	17	111
10	3	4	5	5	4	21	4	2	4	3	3	16	3	5	4	3	3	18	3	4	3	3	3	16	4	3	4	4	4	19	5	4	2	4	4	19	109
11	2	2	2	2	2	10	4	3	3	2	2	14	2	2	2	4	4	14	2	4	4	2	2	14	2	4	4	4	4	18	4	2	3	4	4	17	87
12	2	2	2	2	4	12	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	4	14	2	4	4	4	2	16	2	4	4	4	4	18	82
13	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	3	18	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	115
14	3	4	4	3	2	16	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	4	15	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	4	22	106
15	4	3	4	4	4	19	2	2	2	3	3	12	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	2	2	2	3	3	12	3	2	3	2	4	14	93
16	4	4	5	5	4	22	4	4	4	3	3	18	3	5	4	3	3	18	3	4	3	3	3	16	4	3	4	4	4	19	5	4	2	4	4	19	112
17	4	4	3	4	4	19	4	3	3	2	3	15	3	3	2	2	4	14	2	3	4	4	2	15	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	93
18	3	4	5	4	4	20	4	3	3	2	2	14	4	4	2	4	2	16	2	4	4	5	5	20	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	4	17	111
19	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	3	18	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	3	18	112
20	5	4	4	5	4	22	4	4	4	3	2	17	2	2	4	4	4	16	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	4	19	114
21	2	2	2	2	2	10	4	3	3	2	2	14	2	2	2	4	4	14	2	4	4	2	2	14	2	4	4	4	4	18	4	2	3	4	4	17	87
22	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	3	16	3	4	4	4	4	19	4	3	4	5	5	21	105
23	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	3	18	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	115
24	5	4	4	5	4	22	4	4	4	3	2	17	2	2	4	4	4	16	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	4	19	114
25	2	2	2	2	2	10	4	3	3	2	2	14	2	2	2	4	4	14	2	4	4	2	2	14	2	4	4	4	4	18	4	2	3	4	4	17	87
26	4	2	5	5	4	20	4	3	4	3	3	17	3	5	4	3	3	18	3	4	3	3	3	16	4	3	4	4	4	19	5	4	2	4	4	19	109
27	4	4	3	4	4	19	4	3	3	2	3	15	3	3	2	2	4	14	2	3	4	4	2	15	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	93
28	3	4	5	4	4	20	4	3	3	2	2	14	4	4	2	4	2	16	2	4	4	5	5	20	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	4	17	111
29	5	4	4	5	4	22	4	3	4	3	2	16	2	2	4	4	4	16	4	5	4	3	4	20	4	4	4	5	4	21	3	3	4	5	4	19	114
30	4	3	4	4	4	19	2	2	2	3	3	12	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	2	2	2	3	3	12	3	2	3	2	4	14	93
31	2	2	2	2	2	10	4	3	3	2	2	14	2	2	2	4	4	14	2	4	4	2	2	14	2	4	4	4	4	18	4	2	3	4	4	17	87
32	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	3	18	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	114
33	4	3	4	4	4	19	2	2	2	3	3	12	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	2	2	2	3	3	12	3	2	3	2	4	14	93
34	3	2	5	5	4	19	4	3	4	3	3	17	3	5	4	3	3	18	3	4	3	3	3	16	4	3	4	4	4	19	5	4	2	4	4	19	108
35	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	3	18	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	115

36	5	4	4	5	4	22	4	4	4	3	2	17	2	2	4	4	4	16	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	4	19	114
37	2	2	2	2	2	10	4	3	3	2	2	14	2	2	2	4	4	14	2	4	4	2	2	14	2	4	4	4	4	18	4	2	3	4	4	17	87
38	4	3	4	4	4	19	2	2	2	3	3	12	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	2	2	2	3	3	12	3	2	3	2	4	14	93
39	3	4	4	3	4	18	4	4	3	3	2	16	3	3	3	2	2	13	4	2	3	4	4	17	2	2	2	2	2	10	2	4	4	4	4	18	92
40	4	3	4	5	4	20	4	4	3	3	2	16	2	4	4	2	4	16	2	2	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	3	17	111
41	3	2	3	5	2	15	3	4	3	2	3	15	3	3	4	5	2	17	4	2	3	3	2	14	4	4	3	3	4	18	3	4	2	4	3	16	95
42	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	4	4	3	2	3	16	4	3	2	2	2	13	2	2	2	4	4	14	91
43	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	4	13	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	18	4	4	4	2	2	16	4	4	4	4	4	20	106
44	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	2	14	4	4	3	4	4	19	105
45	3	4	4	5	3	19	4	4	4	2	3	17	4	4	3	4	4	19	5	3	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	114
46	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	3	19	3	4	5	4	3	19	3	4	3	3	4	17	3	5	3	4	3	18	4	4	4	5	4	21	116
47	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	4	4	2	4	17	4	4	2	4	4	18	4	2	2	2	2	12	2	2	4	4	4	16	95
48	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	2	14	4	4	3	4	4	19	104
49	3	4	4	5	3	19	4	4	4	2	3	17	4	4	3	4	4	19	5	3	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	114
50	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	4	4	2	4	17	4	4	2	4	4	18	4	2	2	2	2	12	2	2	4	4	4	16	95
51	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	2	14	4	4	3	4	4	19	104
52	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	3	19	3	4	5	4	3	19	3	4	3	3	4	17	3	5	3	4	3	18	4	4	4	5	4	21	116
53	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	2	14	4	4	3	4	4	19	104
54	3	4	4	5	3	19	4	4	4	2	3	17	4	4	3	4	4	19	5	3	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	114
55	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	4	4	2	4	17	4	4	2	2	2	14	2	2	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	99
56	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	3	19	3	4	5	4	3	19	3	4	3	3	4	17	3	5	3	4	3	18	4	4	4	5	4	21	116
57	4	4	4	5	4	21	4	4	3	2	2	15	2	4	4	4	4	18	3	4	3	4	4	18	4	3	3	3	3	16	2	4	4	3	4	17	105
58	4	3	4	4	5	20	3	4	4	4	2	17	3	4	4	3	4	18	4	5	3	4	4	20	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	114
59	4	3	4	5	4	20	4	4	3	3	2	16	2	4	4	2	4	16	2	2	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	3	17	111
60	3	2	3	5	2	15	3	4	3	2	3	15	3	3	4	5	2	17	4	2	3	3	2	14	4	4	3	3	4	18	3	4	2	4	3	16	95
61	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	4	4	3	2	3	16	4	3	2	2	2	13	2	2	2	4	4	14	91
62	4	3	4	5	4	20	4	4	3	3	2	16	2	4	4	2	4	16	2	2	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	3	17	111
63	3	2	3	5	2	15	3	4	3	2	3	15	3	3	4	5	2	17	4	2	3	3	2	14	4	4	3	3	4	18	3	4	2	4	3	16	95
64	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	4	4	3	2	3	16	4	3	2	2	2	13	2	2	2	4	4	14	91
65	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	4	13	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	18	4	4	4	2	2	16	4	4	4	4	4	20	106
66	4	4	5	4	4	21	4	3	2	2	2	13	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	3	18	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	115
67	4	4	3	4	4	19	4	3	3	2	3	15	3	2	2	2	4	13	2	3	4	4	2	15	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	92
68	3	4	5	4	4	20	4	3	3	2	2	14	4	4	2	4	2	16	2	4	4	5	5	20	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	4	17	111
69	5	4	4	5	4	22	4	4	4	3	2	17	2	2	4	4	4	16	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	4	19	114
70	2	2	2	2	2	10	4	3	3	2	2	14	2	2	2	4	4	14	2	4	4	2	2	14	2	4	4	4	4	18	4	2	3	4	4	17	87
71	3	3	34	4	4	48	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	139

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DE DESMPÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Flexibilidad y compromiso institucional							
1	Se siente orgulloso de lo servicios ofrecidos por la institución	/		/		/		
2	Su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en la institución.	/		/		/		
3	Existen oportunidades de ascender y progresar en la institución.	/		/		/		
4	Demuestra sentido de pertenencia a la institución.	/		/		/		
5	Se siente satisfecho con el ambiente y la cultura organizacional de la institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Transparencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los trámites para acceder a los servicios de la institución son adecuados y convenientes.	/		/		/		
7	Los medios tecnológicos para acceder a la información, tales como el buscador y el portal de transparencia se encuentran actualizados.	/		/		/		
8	La transparencia económica ejecutada está sustentada en su institución	/		/		/		
9	La institución gestiona de manera eficaz los canales formales de información del quehacer institucional (boletín informativo, semanario, redes sociales, etc.).	/		/		/		
10	Los mecanismos de participación son eficientes en su institución.							
	DIMENSIÓN 3: Planificación y gestión	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Su estilo de trabajo genera credibilidad frente al manejo de información y ejecución de actividades.	/		/		/		
12	Resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.	/		/		/		
13	La institución responden a los objetivos y a las necesidades de su contexto	/		/		/		
14	Realiza sus actividades sin que requiera supervisión.	/		/		/		
15	Se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.	/		/		/		
	DIMENSION 4: Liderazgo	/		/		/		
16	Los directivos poseen la habilidad de expresar ideas y metas, sin atropellar a las de los trabajadores	/		/		/		
17	Los directivos tienen la habilidad para convencer e influir en los trabajadores	/		/		/		
18	Posee una actitud positiva, con iniciativa hacia la mejora, al logro y a la no resistencia al cambio.	/		/		/		
19	Es consciente de sus debilidades y fortalezas para adecuarlos a situaciones y exigencias específicas y cambiantes.	/		/		/		
20	Se involucra a todos los trabajadores en la solución de los problemas (dirección participativa).	/		/		/		

DIMENSION 5: Trabajo e equipo						
21	Aporta información relevante, actualizada y atingente a los desafíos que debe enfrentar el equipo.	/	/	/		
22	Se fomenta la reflexión y discusión en el equipo, teniendo en cuenta las opiniones de los demás.	/	/	/		
23	Antes de entregar los informes, el equipo lo revisa y se plantean modificaciones y sugerencias.	/	/	/		
24	Los directivos analizan el desempeño, empleando métodos de supervisión y evaluación.	/	/	/		
25	Se propicia un clima de equipo agradable, de tolerancia, respeto, y buen trato.	/	/	/		
DIMENSION 6: competencias técnicas						
26	Busca soluciones efectivas considerando los procedimientos establecidos por la institución.	/	/	/		
27	Se adapta al cambio ante situaciones nuevas o cambios en los planes de trabajo asignados o instrucciones nuevas.	/	/	/		
28	Demuestra automotivación, entusiasmo y confianza en lograr resultados; frente a la labor que realiza.	/	/	/		
29	La medición del desempeño y el reconocimiento contribuye al desarrollo de la calidad en la institución.	/	/	/		
30	El perfil del trabajador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garro Alberto Luzmila DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de Investigación

..12..de..09..del 2018.

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: transmisión de información							
1	Considera usted que tiene conocimiento sobre la misión y visión de la Institución.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que tiene conocimiento sobre los servicios que brinda la Institución.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que tiene conocimientos sobre las políticas, directrices, reglas y reglamentos de la Institución.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que tiene conocimiento sobre los logros de la Institución.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que tiene conocimiento sobre los valores de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el proceso de reflexión es importante para su desempeño en la Institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que puede aplicar la información recibida para su desempeño en la Institución.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que tiene conocimiento sobre el uso de sistemas y equipos de su Institución.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que cuenta con una adecuada dotación de recursos materiales, equipos e infraestructura en la Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSION2: Desarrollar Habilidades	✓		✓		✓		
10	Considera usted que se desarrollan capacitaciones de acuerdo a las especialidades y habilidades.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones incide en su rendimiento laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera usted que tiene pleno conocimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones le permitirá adquirir nuevas habilidades laborales.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que el dominio de su destreza le facilitará el trabajo diario en su Institución.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que cuando se presenta un problema está en la capacidad de resolverlo.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que tiene capacidad de análisis y síntesis.							
	DIMENSION 3: Desarrollar actitudes	✓		✓		✓		
17	Considera usted como buena la relación entre sus compañeros de trabajo y la jefatura de su institución	✓		✓		✓		
18	Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a obtener resultados favorables.	✓		✓		✓		
19	Considera usted que trabajar bajo presión no es ningún problema.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que la motivación es parte importante durante el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		
21	Considera usted que está satisfecho con el desempeño de sus labores en su Institución.	✓		✓		✓		

	desarrollo de sus labores.						
21	Considera usted que está satisfecho con el desempeño de sus labores en su Institución.	/	/	/			
22	Considera usted su entorno y está atento a los cambios que puedan producirse.	/	/	/			
23	Considera usted los cambios de su entorno y detecta nuevas oportunidades.	/	/	/			
24	Considera usted situaciones pasadas para modificar su accionar ante situaciones nuevas.	/	/	/			
	DIMENSION 6:desarrollar conceptos						
25	Considera usted que combina adecuadamente sus conocimientos, práctica y experiencia para realizar su trabajo.	/	/	/			
26	Considera usted que está preparado para resolver asuntos con rapidez y seguridad.	/	/	/			
27	Considera usted que analiza cuidadosamente sus expedientes.	/	/	/			
28	Considera usted que aporta ideas o soluciones que benefician a la Institución.	/	/	/			
29	Considera usted que comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	/	/	/			
30	Considera usted que conoce la normatividad respecto a sus funciones laborales.	/	/	/			
31	Considera usted que tiene un alto sentido de responsabilidad con su Institución.	/	/	/			
32	Considera usted que la aplicación de conceptos en la práctica administrativa facilita el desarrollo de sus labores.	/	/	/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garro Alberto Legmilla DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de Investigación

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

12 de 02 del 2012



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DE DESMPÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Flexibilidad y compromiso institucional							
1	Se siente orgulloso de lo servicios ofrecidos por la institución	✓		✓		✓		
2	Su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en la institución.	✓		✓		✓		
3	Existen oportunidades de ascender y progresar en la institución.	✓		✓		✓		
4	Demuestra sentido de pertenencia a la institución.	✓		✓		✓		
5	Se siente satisfecho con el ambiente y la cultura organizacional de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Transparencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los trámites para acceder a los servicios de la institución son adecuados y convenientes.	✓		✓		✓		
7	Los medios tecnológicos para acceder a la información, tales como el buscador y el portal de transparencia se encuentran actualizados.	✓		✓		✓		
8	La transparencia económica ejecutada está sustentada en su institución	✓		✓		✓		
9	La institución gestiona de manera eficaz los canales formales de información del quehacer institucional (boletín informativo, semanario, redes sociales, etc.).	✓		✓		✓		
10	Los mecanismos de participación son eficientes en su institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3:Planificación y gestión	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Su estilo de trabajo genera credibilidad frente al manejo de información y ejecución de actividades.	✓		✓		✓		
12	Resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.	✓		✓		✓		
13	La institución responden a los objetivos y a las necesidades de su contexto	✓		✓		✓		
14	Realiza sus actividades sin que requiera supervisión.	✓		✓		✓		
15	Se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: Liderazgo							
16	Los directivos poseen la habilidad de expresar ideas y metas, sin atropellar a las de los trabajadores	✓		✓		✓		
17	Los directivos tienen la habilidad para convencer e influir en los trabajadores	✓		✓		✓		
18	Posee una actitud positiva, con iniciativa hacia la mejora, al logro y a la no resistencia al cambio.	✓		✓		✓		
19	Es consciente de sus debilidades y fortalezas para adecuarlos a situaciones y exigencias específicas y cambiantes.	✓		✓		✓		
20	Se involucra a todos los trabajadores en la solución de los problemas (dirección participativa).	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5: Trabajo e equipo	✓		✓		✓		

21	Aporta información relevante, actualizada y atingente a los desafíos que debe enfrentar el equipo.								
22	Se fomenta la reflexión y discusión en el equipo, teniendo en cuenta las opiniones de los demás.								
23	Antes de entregar los informes, el equipo lo revisa y se plantean modificaciones y sugerencias.								
24	Los directivos analizan el desempeño, empleando métodos de supervisión y evaluación.								
25	Se propicia un clima de equipo agradable, de tolerancia, respeto, y buen trato.								
DIMENSION 6: competencias técnicas									
26	Busca soluciones efectivas considerando los procedimientos establecidos por la institución.								
27	Se adapta al cambio ante situaciones nuevas o cambios en los planes de trabajo asignados o instrucciones nuevas.								
28	Demuestra automotivación, entusiasmo y confianza en lograr resultados; frente a la labor que realiza..								
29	La medición del desempeño y el reconocimiento contribuye al desarrollo de la calidad en la institución.								
30	El perfil del trabajador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chavez Reunán, Abra DNI: 22469261

Especialidad del validador: Docente investigador

22 de Jul del 2018

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: trasmisión de información							
1	Considera usted que tiene conocimiento sobre la misión y visión de la Institución.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que tiene conocimiento sobre los servicios que brinda la Institución.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que tiene conocimientos sobre las políticas, directrices, reglas y reglamentos de la Institución.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que tiene conocimiento sobre los logros de la Institución.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que tiene conocimiento sobre los valores de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el proceso de reflexión es importante para su desempeño en la Institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que puede aplicar la información recibida para su desempeño en la Institución.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que tiene conocimiento sobre el uso de sistemas y equipos de su Institución.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que cuenta con una adecuada dotación de recursos materiales, equipos e infraestructura en la Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSION2:Desarrollar Habilidades	✓		✓		✓		
10	Considera usted que se desarrollan capacitaciones de acuerdo a las especialidades y habilidades.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones incide en su rendimiento laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera usted que tiene pleno conocimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones le permitirá adquirir nuevas habilidades laborales.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que el dominio de su destreza le facilitará el trabajo diario en su Institución.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que cuando se presenta un problema está en la capacidad de resolverlo.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que tiene capacidad de análisis y síntesis.							
	DIMENSION 3: Desarrollar actitudes	✓		✓		✓		
17	Considera usted como buena la relación entre sus compañeros de trabajo y la jefatura de su institución	✓		✓		✓		
18	Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a obtener resultados favorables.	✓		✓		✓		
19	Considera usted que trabajar bajo presión no es ningún problema.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que la motivación es parte importante durante el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		
21	Considera usted que está satisfecho con el desempeño de sus labores en su Institución.	✓		✓		✓		

22	Considera usted su entorno y está atento a los cambios que puedan producirse.	✓	✓	✓		
23	Considera usted los cambios de su entorno y detecta nuevas oportunidades.	✓	✓	✓		
24	Considera usted situaciones pasadas para modificar su accionar ante situaciones nuevas.	✓	✓	✓		
25	Considera usted que combina adecuadamente sus conocimientos, práctica y experiencia para realizar su trabajo.	✓	✓	✓		
DIMENSION 4: Desarrollar conceptos						
26	Considera usted que está preparado para resolver asuntos con rapidez y seguridad.	✓	✓	✓		
27	Considera usted que analiza cuidadosamente sus expedientes.	✓	✓	✓		
26	Considera usted que aporta ideas o soluciones que benefician a la Institución.	✓	✓	✓		
29	Considera usted que comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	✓	✓	✓		
30	Considera usted que conoce la normatividad respecto a sus funciones laborales.	✓	✓	✓		
31	Considera usted que tiene un alto sentido de responsabilidad con su Institución.	✓	✓	✓		
32	Considera usted que la aplicación de conceptos en la práctica administrativa facilita el desarrollo de sus labores.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ceplac

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alonso Landa, Alan DNI: 22469268

Especialidad del validador: Docente Investigador

21 de febrero del 2018

- 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DE DESMPÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Flexibilidad y compromiso institucional							
1	Se siente orgulloso de lo servicios ofrecidos por la institución	✓		✓		✓		
2	Su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en la institución.	✓		✓		✓		
3	Existen oportunidades de ascender y progresar en la institución.	✓		✓		✓		
4	Demuestra sentido de pertenencia a la institución.	✓		✓		✓		
5	Se siente satisfecho con el ambiente y la cultura organizacional de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Transparencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los trámites para acceder a los servicios de la institución son adecuados y convenientes.	✓		✓		✓		
7	Los medios tecnológicos para acceder a la información, tales como el buscador y el portal de transparencia se encuentran actualizados.	✓		✓		✓		
8	La transparencia económica ejecutada está sustentada en su institución	✓		✓		✓		
9	La institución gestiona de manera eficaz los canales formales de información del quehacer institucional (boletín informativo, semanario, redes sociales, etc.).	✓		✓		✓		
10	Los mecanismos de participación son eficientes en su institución.	✓		✓				
	DIMENSIÓN 3: Planificación y gestión	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Su estilo de trabajo genera credibilidad frente al manejo de información y ejecución de actividades.	✓		✓		✓		
12	Resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.	✓		✓		✓		
13	La institución responden a los objetivos y a las necesidades de su contexto	✓		✓		✓		
14	Realiza sus actividades sin que requiera supervisión.	✓		✓		✓		
15	Se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo							
16	Los directivos poseen la habilidad de expresar ideas y metas, sin atropellar a las de los trabajadores	✓		✓		✓		
17	Los directivos tienen la habilidad para convencer e influir en los trabajadores	✓		✓		✓		
18	Posee una actitud positiva, con iniciativa hacia la mejora, al logro y a la no resistencia al cambio.	✓		✓		✓		
19	Es consciente de sus debilidades y fortalezas para adecuarlos a situaciones y exigencias específicas y cambiantes.	✓		✓		✓		
20	Se involucra a todos los trabajadores en la solución de los problemas (dirección participativa).	✓		✓		✓		

DIMENSION 5: Trabajo e equipo							
21	Aporta información relevante, actualizada y atingente a los desafíos que debe enfrentar el equipo.	✓	✓	✓			
22	Se fomenta la reflexión y discusión en el equipo, teniendo en cuenta las opiniones de los demás.	✓	✓	✓			
23	Antes de entregar los informes, el equipo lo revisa y se plantean modificaciones y sugerencias.	✓	✓	✓			
24	Los directivos analizan el desempeño, empleando métodos de supervisión y evaluación.	✓	✓	✓			
25	Se propicia un clima de equipo agradable, de tolerancia, respeto, y buen trato.	✓	✓	✓			
DIMENSION 6: competencias técnicas							
26	Busca soluciones efectivas considerando los procedimientos establecidos por la institución.	✓	✓	✓			
27	Se adapta al cambio ante situaciones nuevas o cambios en los planes de trabajo asignados o instrucciones nuevas.	✓	✓	✓			
28	Demuestra automotivación, entusiasmo y confianza en lograr resultados; frente a la labor que realiza..	✓	✓	✓			
29	La medición del desempeño y el reconocimiento contribuye al desarrollo de la calidad en la institución.	✓	✓	✓			
30	El perfil del trabajador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mitchell Alarcón Díaz DNI: 09728050

Especialidad del validador: Docente

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

9 de 11 del 2012


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: trasmisión de información							
1	Considera usted que tiene conocimiento sobre la misión y visión de la Institución.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que tiene conocimiento sobre los servicios que brinda la Institución.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que tiene conocimientos sobre las políticas, directrices, reglas y reglamentos de la Institución.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que tiene conocimiento sobre los logros de la Institución.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que tiene conocimiento sobre los valores de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el proceso de reflexión es importante para su desempeño en la Institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que puede aplicar la información recibida para su desempeño en la Institución.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que tiene conocimiento sobre el uso de sistemas y equipos de su Institución.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que cuenta con una adecuada dotación de recursos materiales, equipos e infraestructura en la Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSION2:Desarrollar Habilidades	✓		✓		✓		
10	Considera usted que se desarrollan capacitaciones de acuerdo a las especialidades y habilidades.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones incide en su rendimiento laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera usted que tiene pleno conocimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que el desarrollo de capacitaciones le permitirá adquirir nuevas habilidades laborales.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que el dominio de su destreza le facilitará el trabajo diario en su Institución.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que cuando se presenta un problema está en la capacidad de resolverlo.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que tiene capacidad de análisis y síntesis.							
	DIMENSION 3: Desarrollar actitudes	✓		✓		✓		
17	Considera usted como buena la relación entre sus compañeros de trabajo y la jefatura de su institución	✓		✓		✓		
18	Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a obtener resultados favorables.	✓		✓		✓		
19	Considera usted que trabajar bajo presión no es ningún problema.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que la motivación es parte importante durante el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		
21	Considera usted que está satisfecho con el desempeño de sus labores en su Institución.	✓		✓		✓		

	desarrollo de sus labores.					
21	Considera usted que está satisfecho con el desempeño de sus labores en su Institución.	✓	✓	✓		
22	Considera usted su entorno y está atento a los cambios que puedan producirse.	✓	✓	✓		
23	Considera usted los cambios de su entorno y detecta nuevas oportunidades.	✓	✓	✓		
24	Considera usted situaciones pasadas para modificar su accionar ante situaciones nuevas.	✓	✓	✓		
DIMENSION 6:desarrollar conceptos						
25	Considera usted que combina adecuadamente sus conocimientos, práctica y experiencia para realizar su trabajo.	✓	✓	✓		
26	Considera usted que está preparado para resolver asuntos con rapidez y seguridad.	✓	✓	✓		
27	Considera usted que analiza cuidadosamente sus expedientes.	✓	✓	✓		
28	Considera usted que aporta ideas o soluciones que benefician a la Institución.	✓	✓	✓		
29	Considera usted que comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	✓	✓	✓		
30	Considera usted que conoce la normatividad respecto a sus funciones laborales.	✓	✓	✓		
31	Considera usted que tiene un alto sentido de responsabilidad con su Institución.	✓	✓	✓		
32	Considera usted que la aplicación de conceptos en la práctica administrativa facilita el desarrollo de sus labores.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existen evidencias de la suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mitchell Alarcón Díaz DNI: 09728050

Especialidad del validador: José A. B.

9 de 11 del 2017

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



 Firma del Experto Informante.



**Capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral
en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez Carrión,
2017.**

Oneli Mercedes Belleza Camacho

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

En la presente investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 71 docentes de dicha entidad. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (0,927 y 0,865) los resultados son de alta y fuerte confiabilidad.

Se percibió el 52,1% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, manifiestan que la capacitación es regular y el 49,3% manifiestan que el desempeño laboral de los docentes es regular. Por lo tanto concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.541$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el

desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017.

Palabra claves: Capacitación, desempeño laboral, transparencia, liderazgo, trabajo en equipo y competencias técnicas.

Abstract

In the present investigation whose overall objective was to determine the relationship between training as a participatory process and job performance in the teachers of the public University, Lima, 2017.

The type of research was basic descriptive level, quantitative approach; non-experimental design, cross-cutting. The Census population was formed by 71 students of that institution. The technique employed to collect information was a survey and data collection instruments were of type questionnaire, which were duly validated through expert opinions and determining its reliability using Cronbach's alpha (0.927 and) 0,865) the results are strong and high reliability.

Was it perceived the 52.1% of the teachers of the public University, Lima, 2017, they express that training is regular and 49.3% of the teachers is regular. It therefore concluded that proof of Spearman Rho, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.541$) indicating a correlation positive moderate, in addition the value of $P = 0.000$ is less than the $P = 0.05$ and thus the relationship is significant at the 95% and it rejects the null hypothesis (H_0), assuming that there is a significant relationship between training as a participatory process and job performance in the teachers of the public University, Lima, 2017.

Word keys: training, job performance, transparency, leadership, teamwork and skills.

Introducción

Nuestra sociedad actual demanda de cambios fundamentales en la educación, estos cambios son difíciles de pensar sin el papel importante que cumple el maestro en el éxito de los estudiantes. Los profesores como parte importante de este proceso educativo están sujetos a acceder a nuevos conocimientos a seguir una educación continua preparándose y capacitándose oportunamente aprovechando las tecnologías y los recursos didácticos que hay en la actualidad.

El Ministerio de Educación es la encargada de velar por la educación de calidad asimismo en estos últimos años ve por las mejoras de las practicas docentes que se imparten en las aulas y la necesidad de desarrollar en los maestros una cultura de formación, actualización, capacitación y superación profesional en la mejora de su práctica y aprendizaje de sus estudiantes.

Por ello el mejoramiento de la calidad en las instituciones, el fortalecimiento de la carrera docente en la actualidad constituye un aspecto importante en el rendimiento y la competitividad durante su desarrollo académico así como en lo profesional que en estos momentos necesitamos saber si las capacitaciones dadas o realizadas por esa ímpetu de seguir una educación continua contribuya a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. La capacitación surge como una necesidad, que tienen los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017 para darle relevancia y pertinencia al desempeño de su labor docente en el aula y en la mejora de la calidad de los aprendizajes

En este nuevo milenio la capacitación brinda la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades nuevas, por ello es importante reconocer la importancia de las competencias laborales como elemento fundamental para incrementar el desempeño laboral y por ende la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. En este entorno cambiante genera la necesidad de que los docentes tengan la capacidad de adaptarse, a los cambios que se viene realizando en la mejora de los aprendizajes en donde el docente está en capacitaciones, aprendizaje continuo para contar con habilidades que generen mejoras en su desempeño laboral así como retos a este mundo de la globalización. La institución busca beneficiar a la comunidad de estudiantes y por ende a los estudiantes ya que en este mundo globalizado el docente tiene que estar en una mejora continua, lo que en años anteriores solo se quedaba con lo que se había estudiado y no se capacitaban para seguir mejorando hoy en día el ministerio de Educación y la nueva ley universitaria donde se exige que aseguren la calidad de educación superior en condiciones de igualdad para todos. En donde las instituciones examinen sus estrategias y políticas educativas en aras de mejorar el acceso a una enseñanza de calidad.

Antecedentes del problema

Huerta (2016) en su tesis: *Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016*, cuyo objetivo fue identificar la relación entre la capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016. Asimismo el tipo de estudio según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población fue censal, conformada por 104 trabajadores. La técnica fue encuesta y el instrumento de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0,808 y 0,847), que demuestra alta confiabilidad. Se llegó a la siguiente conclusión general: el coeficiente de correlación es positiva muy alta (0,901**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05, es decir existe una relación significativa entre capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

Castro (2016) en su investigación titulada: *Desempeño profesional docente y rendimiento académico de estudiantes en la Escuela "Cruz Ramírez de Cruz" del cantón Machala Parroquia La Providencia Periodo lectivo 2014, para obtener grado de magister en educación, por la Universidad Mayor Nacional Mayor de San Marcos*. El objetivo fue demostrar la relación significativa entre el Desempeño Profesional Docente y el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Escuela "Cruz Ramírez de Cruz" del Cantón Machala Parroquia la Providencia, en el Área curricular de Historia, Geografía y Economía. El Desempeño Docente está constituido en cuatro dimensiones: el dominio del Área curricular (por parte del docente), el proceso de enseñanza-aprendizaje (como estrategia y desarrollo de las actividades lectivas), la responsabilidad y las relaciones interpersonales, ambas como medio empático entre el docente y los estudiantes. En cuanto al Rendimiento Académico se tiene en consideración los resultados de la aplicación del Test de Historia, Geografía y Economía en de la Escuela "Cruz Ramírez de Cruz" del Cantón Machala Parroquia la Providencia. Se trata de una investigación descriptiva-correlacional que se resolvió con métodos cuantitativos, utilizando la técnica de la encuesta y el test de historia, geografía y economía como instrumentos de investigación. El estudio con templa a los estudiantes de los

cinco grados de educación secundaria de ambas instituciones educativas cuya población es de 776 elementos (100%) y una muestra probabilística de 107 unidades de análisis.

Ajila (2016) en su tesis titulada: *Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de matemática en el Colegio Técnico Pasaje del cantón pasaje provincia de El Oro– Ecuador periodo 2013, para obtener grado de magister en educación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Cuyo objetivo fue determinar ambas variables, planteó como hipótesis general la existencia de una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de matemática del Colegio Técnico Pasaje del Cantón Pasaje, provincia de El Oro en Ecuador. Tiene un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental y transversal. La población de estudio es de 1250 estudiantes y emplea una muestra de 300 estudiantes, los cuales han sido seleccionados en forma no probabilística. Aplica la metodología hipotético-deductiva. Utiliza un cuestionario con 45 ítems con escala Likert. Para corroborar la hipótesis usa la prueba Rho de Spearman. Concluye que el desempeño docente influye positivamente en el rendimiento académico en el área de matemática del Colegio Técnico Pasaje.

Revisión de literatura

Chiavenato (2009) definió:

La capacitación es el proceso de cambio sistemático del comportamiento de los trabajadores, con la meta de que adquieran mejores perspectivas de conocimiento y estrategias de trabajo y logren las metas de la institución. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que demuestra cada actor de una institución o empresa con las exigencias actualmente de los usuarios. Su orientación considera ayudar a los trabajadores a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito en el trabajo y en la vida diaria (p. 371).

Robbins y Coulter (2009) consideraron, la capacitación como: “un proceso de formación y desarrollo de trabajador para producir aptitudes y procesos de ideas superior, generalmente se asocia a competencias de análisis, síntesis

inferencia, entre otras” que permite la transformación intelectual y práctica de los individuos que laboran en una determinada institución (p. 34)

La comisión del Plan Anual de Desarrollo de Personas, aprobada con Resolución Ministerial N° 21-2015, de la Presidencia del Consejo de Ministros, el 30 de enero de 2015, afirmó “efectividad del trabajador que labora dentro de las empresas”. En consecuencia, la práctica laboral de los trabajadores es la combinación de su conducta con sus productos (p. 431).

El desempeño laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la institución en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007).

El desempeño laboral es la eficacia del trabajador que labora dentro de las empresas, la cual es necesaria para la institución, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Gómez, Balkin y Cardy, 2007).

Objetivo

Determinar la relación entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la universidad pública, Lima, 2017.

Método

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 71 docentes de dicha entidad. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (0,927 y 0,865) los resultados son de alta y fuerte confiabilidad.

Resultados

En la presente investigación se arribó en la parte descriptiva el 52,1% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017, manifiestan que la capacitación es regular y el 49,3% de los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017

Discusión

Por lo tanto concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.541$) lo que indica una correlación positiva

moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017. Sin embargo hay una similitud con la de Huerta (2016) llegó a la siguiente conclusión general: el coeficiente de correlación es positiva muy alta (0,901**), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05, es decir existe una relación significativa entre capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016. También hay una semejanza con la de Ramírez (2014) los resultados obtenidos del análisis estadístico a los datos de la muestra se pudo concluir que la edad del trabajador y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral. La capacitación laboral si resultó predictor del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral. Asimismo se basó a la teoría de Chiavenato (2009) es el proceso de cambio sistemático del comportamiento de los trabajadores, con la meta de que adquieran mejores perspectivas de conocimiento y estrategias de trabajo y logren las metas de la institución. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que demuestra cada actor de una institución o empresa con las exigencias actualmente de los usuarios. Su orientación considera ayudar a los trabajadores a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito en el trabajo y en la vida diaria. Por lo tanto se demuestra que es un conjunto de habilidades, destrezas que el trabajador ejerce para demostrar su desempeño.

En la hipótesis específica 1, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.548$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación como proceso participativo en la flexibilidad y compromiso institucional en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017. Hay una coincidencia con la de Yubisay (2013) finalizó que existe una

relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial del Municipio Mara, estado Zulia, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral. Es decir, en la medida que se fomente un clima organizacional armonioso y consonante con las necesidades del trabajador, el desempeño laboral por parte de los docentes será apropiado y mejorará significativa y proporcionalmente sus habilidades técnicas, conceptuales y administrativas, así como, las estrategias de actualización, participación en equipos de trabajo y socialización de valores organizacionales. De esta manera se consideró la teoría de Chiavenato (2009) es el elemento esencial de muchos programas de capacitación. El reto está en repartir la información como un conjunto de conocimientos entre los educandos. Normalmente, la información es general, de preferencia sobre el trabajo, como información respecto de la empresa, sus productos y servicios, su institución, políticas, reglas y reglamentos, etc. También puede cubrir la transmisión de nuevos conocimientos.

Conclusiones.

De acuerdo al objetivo general se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre la capacitación como proceso participativo y desempeño laboral en los docentes de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017, siendo el valor de 0.541; en consecuencia es una correlación positiva moderada.

Referencias

- Ajila, C. (2016). *Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de matemática en el Colegio Técnico Pasaje del cantón pasaje provincia de El Oro– Ecuador periodo 2013*, (Tesis maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Boldrini, G. (2016). *La gestión de recursos humanos y la productividad en el ministerio público, Lima 2016*.
- Castro, C. (2016). *Desempeño profesional docente y rendimiento académico de estudiantes en la Escuela “Cruz Ramírez de Cruz” del cantón Machala Parroquia La Providencia Periodo lectivo 2014*, (Tesis de maestría) Universidad Mayor Nacional Mayor de San Marcos.

- Chiavenato I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Huerta (2016) en su tesis: *Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016*.
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Moreno, J. y Ramírez, P. (2016). *Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo costa en la ciudad de Trujillo*.
- Robbins, P y Coulter, M. (2009). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall.

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS
TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Mitchell Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado " Capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Lima, 2017 " de la estudiante: Oneli Mercedes Belleza Camacho ; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 22 de febrero del 2018



Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09728050

Feedback Studio - Google Chrome
 Seguro | https://ev.turmitin.com/app/carta/es/?u=1053917590&o=919449888&ro=103&cs=1&lang=es

feedback studio | belleza2018 | /100 | 51 de 52

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Capacitación como proceso participativo y el desempeño
laboral en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez**
Carión, Lima, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:
Br. Onelí Mercedes Belleza Camacho

ASESOR:
Dr. Mitchell Alarcón Díaz

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Innovación pedagógica

Resumen de coincidencias

24 %

1	cybertesis.unmsm.edu...	2 %
2	repositorio.une.edu.pe	2 %
3	repositorio.uladach.ed...	2 %
4	repositorio.upao.edu.pe	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
6	dspace.biblioteca.um.e...	1 %
7	www.cybertesis.edu.pe	1 %

Página: 1 de 118 | Número de palabras: 22123



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... BELLEZA CAMACHO ONELI MERCEDES

D.N.I. : 09787467

Domicilio : PROB. DE VIVIENDA CHAVIN DE HUANTARI H2.F.1721

Teléfono : Fijo : 5586694 Móvil 956027407

E-mail : mercedesbelleza@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : E.N. DOCENCIA UNIVERSITARIA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... BELLEZA CAMACHO ONELI MERCEDES

.....

.....

Título de la tesis:

..... CAPACITACION COMO PROCESO PARTICIPATIVO Y EL

..... DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNIVERSIDAD

..... JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION, 2017

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : MAYO, 2018

Mitchell
alarcon
715-18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
REVISION DE VºB
TESIS PARA
EMPASTADO

ESCUELA DE POSGRADO

ONEI MERCEDES BELLEZA CAMACHO con DNI N° 09787467
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en H2E LT 21 CHAVIN DE HOANTAR I - CARABAYLLO
(Calle / Lote / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: DE POSGRADO del programa: DE POSGRADO
(Promoción) (Nombre del programa)

DOCENCIA UNIVERSITARIA identificado con el código de matrícula N° 7000742513
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

REVISION DE TESIS PARA EMPASTADO.

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
08 MAYO 2018
RECIBIDO
Hora: / Firma:

Lima 7 de MAYO de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. COPIA DE R.D. AUTORIZACION DE SUSCRIPCIÓN
 - b. COPIA DICTAMEN DE SUSCRIPCIÓN
 - c. COPIA DICTAMEN FINAL
 - d. ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD
 - e. PANTALLAZO DE TURNITIN

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 956027407
Email: mercedes.belleza@hoantari.com

(Incluir articulo)

VºB para tesis

[Firma]