



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del
INSN, Lima, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Victor Raul Castagnola Sanchez (ORCID: 0000-0002-3515-6326)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibargüen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modernización del estado

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A lo largo de mi vida son muchas las personas que me han motivado a lograr mis objetivos. Este trabajo de investigación es uno de ellos, el cual quiero dedicar este valioso esfuerzo a todas las personas que me alentaron a seguir adelante:

A mi madre, por darme la vida y por servirme de inspiración de esfuerzo y lucha.

A mi querida esposa, por acompañarme en todo momento y darme la fuerza para seguir adelante.

A mis hijos, por servirme de ejemplo y apoyarme con sus conocimientos.

Agradecimiento

A mis hermanos Dr. Carlos Castagnola Sánchez y Dr. José Luis Castagnola Sánchez por su apoyo incondicional y por su motivación para seguir adelante.

A mis hijos Giuliana, Andrea y Vincenzo por su apoyo en mis estudios y por ser un ejemplo a seguir.

A todos mis profesores por sus consejos, por compartir su sabiduría y por dedicar su valioso tiempo en ser guía durante toda la etapa de estudios.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CASTAGNOLA SANCHEZ VICTOR RAUL**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL INSN, LIMA, 2019

Fecha: 13 de agosto de 2019

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernandez

Firma: 

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Ibarquen Cueva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Estilo APA

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Victor Raul Castagnola Sanchez estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 0897970, con la tesis titulada “Capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2018”

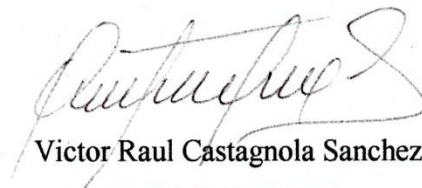
Declaro bajo juramento que: La tesis es de mi autoría, he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de julio del 2019



Victor Raul Castagnola Sanchez

DNI N° 08979570

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Los Olivos presento la Tesis titulada: “Capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2018.” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

En el trabajo mencionado describimos la relación que existe entre las variables Capacitación y desempeño laboral, y como afecta en la institución cuando no se llevan a la práctica estas variables.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente.

Víctor Raul Castagnola Sánchez

DNI N° 08979570

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	6
2.1. Tipo y diseño de investigación	6
2.2. Operacionalización	7
2.3. Población	10
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
2.5. Procedimiento	13
2.6. Método de análisis de datos	13
2.7. Aspectos éticos	13
III. Resultados	14
3.1. Descripción de resultados	14
3.2. Resultados correlacionales	22
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	28
VI. Recomendaciones	29
VII. Referencias	30
Anexos	34
Anexo 1. Matriz de consistencia	35
Anexo 2. Instrumentos	36
Anexo 3. Certificado validez de los instrumentos	38
Anexo 4. Constancia de haber aplicado el instrumento	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Capacitación	9
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral	9
Tabla 3: Baremos de la variable capacitación	10
Tabla 4: Validez de contenido a través de juicio de expertos	11
Tabla 5: Prueba de confiabilidad variable 1: capacitación	11
Tabla 6: Baremos de la variable desempeño laboral	12
Tabla 7: Validez de contenido a través de juicio de expertos	12
Tabla 8: Prueba de confiabilidad variable 2: Desempeño laboral	13
Tabla 9: Nivel de capacitación	14
Tabla 10: Nivel de necesidades de capacitación	15
Tabla 11: Nivel de plan de desarrollo de personas	16
Tabla 12: Nivel de acciones de capacitación	17
Tabla 13: Nivel de desempeño laboral	18
Tabla 14: Nivel de demanda de tareas	19
Tabla 15: Nivel de valores	20
Tabla 16: Nivel de productividad	21
Tabla 17: Correlación de capacitación y desempeño laboral	22
Tabla 18: Correlación necesidades de capacitación y desempeño laboral	23
Tabla 19: Correlación plan de desarrollo de personas y desempeño laboral	24
Tabla 20: Correlación de acciones de capacitación y desempeño laboral	25

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de capacitación	14
Figura 2 Nivel de necesidades de capacitación	15
Figura 3 Nivel de plan de desarrollo de personas.	16
Figura 4 Nivel de acciones de capacitación	17
Figura 5 Nivel de desempeño laboral	18
Figura 6 Nivel de demanda de tareas	19
Figura 7 Nivel de valores	20
Figura 8 Nivel de productividad	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. La población fue de 86 enfermeras contratadas, la muestra fue censal o sea se utilizó el total de la población, en los cuales se han empleado la variable: Capacitación y desempeño laboral. Esta investigación utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario sobre Capacitación, el cual estuvo constituido por 27 preguntas en la escala de Likert y el Cuestionario sobre desempeño laboral, el cual estuvo constituido por 27 preguntas en la escala de Likert en la cual brindaron información acerca de las variables capacitación y desempeño laboral, a través del instrumento de evaluación. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la Capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral según el personal contratado del departamento de enfermería encuestados, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.788, en el cual se presenta una correlación alta entre las variables.

Palabras Clave: Capacitación, desempeño, laboral, enfermería, enfermeras.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between training and work performance in the INSN nursing department, Lima, 2019. The population was 86 nurses hired, the sample was census or the total population was used, in which the variable was used: Training and job performance. This research used the non-experimental cross-sectional correlational level design, which collected the information in a specific period, which was developed when the instruments were applied: Training Questionnaire, which consisted of 27 questions on the Likert scale and the Questionnaire on job performance, which was constituted by 27 questions on the Likert scale in which they provided information about the variables training and job performance, through the evaluation instrument. The investigation concludes that there is evidence to affirm that the Training is significantly related to the work performance according to the personnel hired from the department of nursing surveyed, being that the Rho correlation coefficient of Spearman of 0.788, in which a high correlation between variables.

Keywords: Training, job, performance, nursing, nurse.

I. Introducción

A nivel mundial las organizaciones adoptan distintas estrategias para mejorar sus áreas de labores con la finalidad de lograr estas metas planteadas por la organización, siendo la capacitación una de ellas, para hacer frente al entorno competitivo, cambiante y globalizado. Entendemos por capacitación a la instrucción de una persona o grupo de ellas a fin de actualizarlos o prepararlos para que puedan realizar un mejor desempeño en los procesos productivos, tecnológicos e innovación. En la actualidad las empresas se desenvuelven de forma más competitivas, los colaboradores son la pieza fundamental para el mejor funcionamiento. Gitman, McDaniel y Mascaró (2007) nos dicen, que las instituciones que brindan mayores facilidades a sus colaboradores para que por medio de las capacitaciones incrementen sus conocimientos, dichas instituciones se benefician, ya que sus colaboradores se encuentran mejor preparados para enfrentar las dificultades que se presenten y estos también se encontrarán más motivados para laborar con entusiasmo los retos que se presenten en sus centros de labores. Los colaboradores que son entrenados de forma adecuada tienen un mejor rendimiento y son mejor adaptables a los cambios que se generen en sus centros de labores. La capacitación hace que los colaboradores se sientan con mayor confianza en las labores desempeñadas a su vez esto va a beneficiar en sus instituciones. La formación en el lugar de trabajo hace sentir competentes a los trabajadores incrementando la confianza y mérito personal de los empleados, lo que redundará en beneficio de la empresa. La perspectiva que se crean los clientes sobre los servicios o productos que les ofrecen, proviene de la labor de los trabajadores. Cuando hablamos de la capacitación que se lleva a cabo en las empresas y lo importante que es empoderar las capacidades de los colaboradores, se supone que con una buena labor ejecutada las empresas mejorarán y tendrán mayor empoderamiento por su buena gestión y por consecuencia mejor competencia en el mercado. En este mundo globalizado las capacitaciones te transforman en una persona más competitiva, el problema es que cuando se desea llevar a cabo una capacitación los directivos lo toman como un gasto y no como inversión, sin tomar en cuenta el impacto que puede generar en las personas y por ende en las organizaciones donde laboran. La capacitación es la actividad que realizan las organizaciones para brindar conocimientos a sus colaboradores, además brinda seguridad y motivación para llevar adelante las labores designadas para las cuales fueron contratados. En el Perú las capacitaciones en las entidades públicas se encuentran reglamentadas por el art. 10 de la Ley SERVIR, menciona que el propósito de la capacitación es brindar conocimientos, a los colaboradores del estado, para que tengan un

mejor desempeño y una mejor atención al público. En las instituciones, el desempeño laboral es parte fundamental y un factor importante para alcanzar los objetivos y metas trazadas, por ello, es muy importante que los colaboradores tengan una evaluación constante en la labor que desempeñan. Asimismo, Basoredo (2011), mencionó que el desempeño laboral se centra en cómo se desarrolla una labor, en la conducta evaluada mediante criterios, para la precisión de las operaciones y las competencias propias de los trabajadores. En el (INSN) las evaluaciones de desempeño laboral no son constantes, son muy pocas las capacitaciones referente a la convivencia en el centro de labores, se percibe de que el personal se encuentra desmotivado, observamos escasa capacitación en temas relacionados con habilidades blandas y manejo de conflictos. Estos nos conlleva a una deficiente atención a los pacientes y padres de familia. Es por ello que la investigación tiene como fin establecer la relación ambas variables en el INSN.

Se examinó los trabajos internacionales como: Ramírez (2014), en la investigación su propósito identificar la situación de las variables: capacitación y desempeño laboral. Fue un trabajo explicativo, descriptivo, corte transversal, correlacional. La muestra fue de 106 personas que hay una regular relación. Así mismo, Sosa (2014), en su estudio tuvo como finalidad incrementar los conocimientos de los educadores. La población fue 12 sujetos de investigación. Al respecto, Medina (2014) realizó su investigación que fue descriptiva y empleó como instrumento la encuesta, la muestra fue 112 personas y se obtuvo a la siguiente conclusión: Identificó y detectó prácticas de necesidades de capacitación, en las áreas del Ministerio de Defensa Nacional. De la misma manera, Tanoli (2016) su finalidad fue establecer si el entrenamiento y el seguimiento afectan la labor de los trabajadores. Se utilizó el enfoque cuantitativo. La muestra de 250 empleados. Llegó a la conclusión que el entrenamiento y el seguimiento obtuvieron un resultado positivo (R^2 cuadrado = 0.636) También Oyango y Wanyoike (2014) investigaron cuya finalidad evaluar la capacitación y el rendimiento del personal. Este estudio se llevó a cabo un grupo de doctores, que fue de 56 encuestados. Se concluyó en una relación positiva ($r = 0.654$). Martínez (2005), en su trabajo de investigación en su tesis detalló que en este mundo que está presente la globalización se necesita que las empresas tengan mayor competitividad, que se adecue a los cambios y tengan mayores capacitaciones. De la misma manera, de acuerdo a lo investigado en el Tecnológico de Monterrey, la mayoría de los problemas son: a) Altos costos de instrucción. b) Ausencia de capacitación. c) Programa para actualizar a los colaboradores capacitados.

d) Problemas para organizar las capacitaciones. Asimismo el principal problema es que no ven a las capacitaciones como una inversión sino como un gasto para la institución. El autor pretendió utilizar una forma de capacitación de comportamiento y competitividad, con el fin de obtener una mejor preparación en los colaboradores y obtener mejores beneficios. Tuvo por consideración, para lograr mejores resultados en una empresa se debe contar con personal creativo e innovador para que sean gestores del cambio, el personal de una empresa tiene que estar debidamente capacitado para enfrentar los grandes retos que se nos presentan en este mundo donde está presente la globalización y no quedarse atrapados en el tiempo innovando día a día. Este paradigma tiene como objetivo que se conozcan las debilidades y destrezas de los colaboradores; y mejorarlas a través de una buena preparación. Este paradigma se utilizó en los sectores hoteleros (México) para descubrir las competencias que necesitan. Se concluye que este modelo si cumple lo requerido : a) Se aplica la motivación al personal. b) Es Universal, su aplicación está diseñada para diferentes sectores. c) Se puede desarrollar con todos los colaboradores de la empresa. d) Colaboradores más comunicados. e) Llegar a las metas establecidas por la institución. Es necesario hacer un seguimiento y control a los programas de capacitación para el correcto cumplimiento de las mismas y la empresa tenga mejores trabajadores para un mejor beneficio.

En los antecedentes nacionales se puede observar: Huerta (2016) su finalidad es establecer la relación entre variables. Su población fue censal, de 104 trabajadores. Se concluye: la relación es positiva muy alta (0,901**). Rengifo (2017) su propósito fue la vinculación entre los procedimientos de capacitación y el desempeño laboral; constituido por 92 integrantes de la administración. El diseño es no experimental, correlacional, transaccional. Contó 120 y la muestra con 92 trabajadores, así mismo. La correlación de Spearman $Rho = 0,707^{**}$). Así mismo, Noda (2017) tuvo como intención medir la vinculación de la capacitación con el desempeño laboral, obtuvo como resultado que la relación es alta, siendo un 0.965. Al respecto, Begazo (2015) su intención fue hallar la relación entre las variables, el enfoque cuantitativo, contó una muestra de 49 profesionales, y se obtuvo una alta correlación con ($r= 0.938$). De la misma manera, Linares (2017). La muestra probabilística fue de 182 trabajadores. Se observó la influencia de la capacitación significativa ($Rho = 0.470$). Pinillos (2004) en su trabajo concluye: La calidad en la atención está relacionada con la satisfacción de los clientes del cafetín Gonzales, según el resultado de las hipótesis tomando en cuenta la obtención de datos. La atención en la cafetería

Gonzales es buena en un 62.87% para sus comensales, esto se debe principalmente a la buena atención de sus trabajadores y a la buena calidad de sus insumos. En lo concerniente a satisfacer a los clientes es muy alta, el 66.52% declara la satisfacción en el local y el 36.23% manifiesta estar regularmente satisfecho.

Entre las teorías relacionadas a la variable a la capacitación, en primer lugar debemos citar a Berumen (2013) refirió, en relación a la capacitación, pueden brindarse por personal de la propia empresa o por organismos especializados; los programas de capacitación podrán formularse respecto a las necesidades de cada empresa, y ser impartida dentro o fuera del centro de trabajo y en jornada laboral, (p. 14). Al respecto, Dessler y Varela (2004) refirió que: “la capacitación tiene como propósito conceder las destrezas para el progreso del colaborador recién ingresado, a través de una capacitación inductiva” (p.120). Asimismo, Acevedo (1998), nos dicen que la capacitación es a corto plazo y se emplean determinados criterios y acciones orientadas al buen desempeño laboral”. (p.64). Así mismo, Guglielmetti (1996) precisó: “Conjunto de acciones que se desarrolla en los trabajadores para potenciar sus habilidades y destrezas.”(p.22). Entre las dimensiones de la capacitación podemos mencionar a) Dimensión 1: Necesidades de capacitación, según, Guglielmetti (1996): se vinculan con la falta de instrucción, cualidades y capacidades del colaborador debe obtener para realizar bien su labor en su puesto de trabajo, b) Dimensión 2: Plan de desarrollo de personas: esta acción comprende supervisar y registrar las necesidades de aprendizaje, conocer metas, destrezas a desarrollar para lograr los objetivos. c) Dimensión 3: Acciones de capacitación: Es desarrollar o poner en práctica acciones hacia la evolución del conocimiento y actitudes de los capacitados, con el fin de contar con un equipo humano más competitivo y así mejorar el clima laboral.

En lo concerniente a desempeño laboral, según Chiavenato (2007) precisó: “como la fuente de progreso o la habilidad mostrada por un colaborador en alguna función, tomando en cuenta la importancia, la perfección y las habilidades de un colaborador. (p.72). Al respecto, Whitmore (2002) expuso: “El desempeño radica en implantar directrices que cubra lo esperado y origine respuestas positivas” (p.105). Así mismo, Stoner (1994) nos indica, es la forma con la cual todo el equipo de trabajo de una institución laboran de forma eficaz, para lograr los objetivos que desean llegar, bajo el reglamento establecido. De la misma forma, Chiavenato (2009) precisa al desempeño laboral como la eficiencia y eficacia de los

colaboradores que laboran dentro de una institución, las cuales son necesarias para toda organización, desempeñándose el trabajador de forma más competitiva y realizando una buena labor. Asimismo, Bohórquez (2002), preciso que el desempeño laboral se reduce en como la labor de un colaborador en el logro de los objetivos en una institución en un tiempo definido. También nos dice, Espinoza, et.al (2016). El desempeño laboral es la acción de ejecutar y cumplir con un compromiso en un cargo o puesto laboral, teniendo en cuenta los conocimientos que cada persona tienen de su labor. Las dimensiones son: a) Dimensión 1: Desempeño de tarea, en este se valora la labor particular del colaborador, se fundamenta en el periodo de producción y los gastos generados. b) Dimensión 2: Valores, son los rasgos propios de cada colaborador no precisamente enfocadas con el trabajo que realiza. c) Dimensión 3: Productividad, se encuentra relacionado al rendimiento del colaborador en el trabajo y se refleja en los bienes o servicios que produce. También podemos mencionar la evaluación de desempeño, según Dessler y Varela (2017) mencionaron, “Evaluar al trabajador en forma constante desde su ingreso y actualidad mediante indicadores de medición relacionado al desempeño” (p. 183). Del mismo modo Robbins y Judge (2017) Nos dicen que:”. Que esta se vincula con aportar a la gerencia a la adecuada elección sobre el comportamiento de un colaborador como un ascenso o despido, también la detección de necesidades de capacitar al personal “(p. 576). De acuerdo a Gómez, Balkin, y Cardy (2016): expusieron,” La evaluación del desempeño se tiene que apreciar la detección de las fortalezas y debilidades del colaborador para así poder lograr mejorar su desempeño en los puntos más débiles“(p. 302). Finalmente podemos señalar según el autor Louffat (2013) señala “Es un procedimiento técnico que mide en forma constante la efectividad del trabajador hacia los objetivos planteados” (p. 159).

Es así que formulamos el problema general: ¿Qué relación existe entre capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019?, Como problemas específicos podremos mencionar: ¿Qué relación existe entre la necesidad de capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019?, ¿Qué relación existe entre el plan de desarrollo de personas y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019?, ¿Qué relación existe entre las acciones de capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019? La justificación teórica es dar a conocer los diferentes conceptos y teorías que refuerzan a las organizaciones que carecen de un plan de capacitación. Tiene como

propósito contribuir al conocimiento teórico y científico. También como justificación práctica, el estudio nos va a permitir que los directivos del INSN, tengan conocimiento de la correlación que hay las variables, vista desde una perspectiva del personal de enfermería, a fin de que se programe capacitaciones para incrementar sus conocimientos y puedan tener un mejor desempeño laboral que redundará en la mejor atención a los pacientes y padres de familia. Finalmente se justificó metodológicamente ya que el trabajo es tipo básica porque aporta al conocimiento científico, se utilizará correctamente el instrumento de medición la cual es una encuesta validada por juicio de expertos, la población está compuesta por un total de 86 enfermeras contratadas del departamento de enfermería del INSN que es el total poblacional, para el analizar los resultados se empleará el programa SPSS 21 para calcular la relación y fiabilidad en las 2 variables.

Dadas las razones expuestas nos conlleva a plantear el objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019 y objetivos específicos como: Determinar la relación entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Determinar la relación el plan de desarrollo de personas y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Determinar la relación entre las acciones de capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. De igual manera se formuló la hipótesis general: La capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019 y las hipótesis específicas como: La necesidad de capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019, El plan de desarrollo de personas se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019, La necesidad de capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

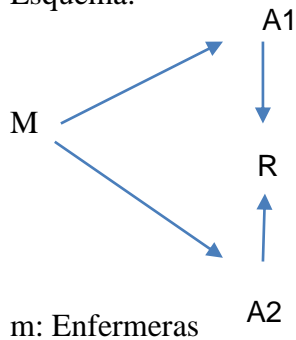
Tipo

El estudio es básico al contribuir al conocimiento de la problemática de estudio (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p, 136).

Diseño

Este estudio es no experimental, de corte transversal; porque se realizó en un único momento. (Hernández et al, 2006, p.205)

Esquema:



m: Enfermeras

a1: Capacitación

a2: Desempeño laboral

R: Relación

Enfoque

El enfoque es cuantitativo, al usar la recaudación de información con el fin de comprobarla hipótesis y estadística. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

Nivel

Es correlacional, por estudiar la relación entre variables en una investigación. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.93).

Método

Fue hipotético deductivo, ya que se probaron las hipótesis y se obtuvo conclusiones. (Hernández et al, 2006, p.205).

2.2. Operacionalización

VARIABLES

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual

Guglielmetti (1996) precisó: “Conjunto de acciones que se desarrolla en los trabajadores

para potenciar sus habilidades y destrezas.”(p.22).

Definición operacional

Guglielmetti (1996), La capacitación se midió en referencia a dimensiones necesidad de capacitación, plan de desarrollo de personas y acciones de capacitación; sin embargo se tomará en cuenta las características observacionales, para la cual se realizará un cuestionario con preguntas cerradas mediante el uso de Likert.

Variable 2: desempeño laboral

Definición conceptual

Espinoza, et.al (2016). El desempeño laboral es la acción de ejecutar y cumplir con un compromiso en un cargo o puesto laboral, teniendo en cuenta los conocimientos que cada persona tienen de la labor.

Definición operacional

El desempeño laboral se midió las dimensiones en referencia a Demanda de tareas, Valores y Productividad; sin embargo se tomará en cuenta las características observacionales para la cual se realizará una encuesta con preguntas cerradas mediante el uso de la metodología de Likert.

Tabla 1*Operacionalización de la variable capacitación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Necesidad de capacitación	Personas que acceden a la capacitación	1 al 9	1: Nunca	Malo (27 - 62)
	Necesidad de capacitación		2:Casi nunca	
Plan de desarrollo de personas	Participación	10 al 18	3: A veces	Regular(63 - 98)
	Presupuesto de acciones de capacitación		4:Casi siempre	
Acciones de capacitación	Medios de información	19 al 27	5: Siempre	Bueno(99 – 135)
	Cumplimiento Calidad. Procesos			

Nota: Benites (2017), adaptado

Tabla 2*Operacionalización de desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Demanda de tareas	Eficiencia personal	1 al 9	1: Nunca	Malo (27 - 62)
	Eficacia laboral		2:Casi nunca	
Valores	Producción	10 al 18	3: A veces	Regular(63 - 98)
	Puntualidad		4:Casi siempre	
Productividad	Respeto	19 al 27	5: Siempre	Bueno (99 – 135)
	Responsabilidad			
	Resultados			
	Recompensa			
	Sanciones			

Nota: Pezo (2017), adaptado

2.3. Población

Se empleó una población censal, se eligió a 86 enfermeras contratadas que representan el total de la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se implementó fue la encuesta.

Instrumento

Según Hernández, Fernández y baptista (2014) es el que registra los datos observables.

Ficha técnica instrumento 1

Nombre : Capacitación
Finalidad : Medir la percepción sobre la capacitación.
Autor : Benites (2018)
Adaptación : Castagnola (2019)
Sujetos de aplicación: Enfermeras
Administración : Individual
Duración de la aplicación: 45 minutos

Tabla 3

Baremos de la variable

General	D1	D2	D3	Cualitativo
99 – 135	33-45	33-45	33-45	Bueno
63 - 98	21-32	21-32	21-32	Regular
27 – 62	9-20	9-20	9-20	Malo

Validez:

El presente cuestionario fue sometido antes de la aplicación a un juicio de expertos a fin de determinar su validez.

Tabla 4*Resultado de la validez de contenido del instrumento capacitación*

	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Expertos				
Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dr. Carlos German Castagnola Sánchez	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dra. Francis Esmeralda Ibargüen Cueva	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Fuente: Certificado de validez**Confiabilidad:**

Se utilizó el Alfa de Cronbach, con el fin de decretar la confiabilidad.

Tabla 5*Prueba de confiabilidad variable 1: Capacitación.**Estadístico de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,740	20

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

El instrumento obtuvo un coeficiente de 0,740 por lo tanto, el instrumento es confiable.

Ficha técnica instrumento 2

Nombre : Capacitación

Finalidad : Medir la percepción sobre desempeño laboral

Autor : Pezo (2017)

Adaptación : Castagnola (2019)

Sujetos de aplicación: Enfermeras

Administración : Individual

Duración de la aplicación: 45 minutos

Tabla 6*Baremos de la variable*

General	D1	D2	D3	Cualitativo
99 – 135	33-45	33-45	33-45	Bueno
63 - 98	21-32	21-32	21-32	Regular
27 – 62	9-20	9-20	9-20	Malo

Validez

El presente cuestionario fue sometido a un juicio de expertos a fin de determinar su validez.

Tabla 7*Resultado de la validez de contenido del instrumento desempeño laboral*

	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Expertos				
Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dr. Carlos German Castagnola Sánchez	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dra. Francis Esmeralda Ibargüen Cueva	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Confiabilidad:

Tabla 8

Prueba de confiabilidad variable 2: Desempeño laboral

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,748	20

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

El instrumento obtuvo un coeficiente de 0,748 por lo tanto, el instrumento es confiable

2.5. Procedimiento

Se gestionó un documento de presentación a la UCV, la cual se enseñó al Instituto Nacional de Salud del Niño, concedido el permiso, se realizó el recojo de información a la enfermeras primero para hallar la fiabilidad y luego para recolectar la información relevante al estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Método estadístico: Se aplicó estadística descriptiva para los niveles de las variables y dimensiones y la estadística inferencial, para la contrastación de hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

La presente tesis se sustentó por principios éticos y morales establecidos por la Escuela de Posgrado de Gestión Pública de la UCV, además se solicitó el permiso al INSN para efectuar la aplicación del cuestionario sobre capacitación y desempeño laboral.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 9

Nivel de capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	17,4
Regular	71	82,6
Total	86	100,0

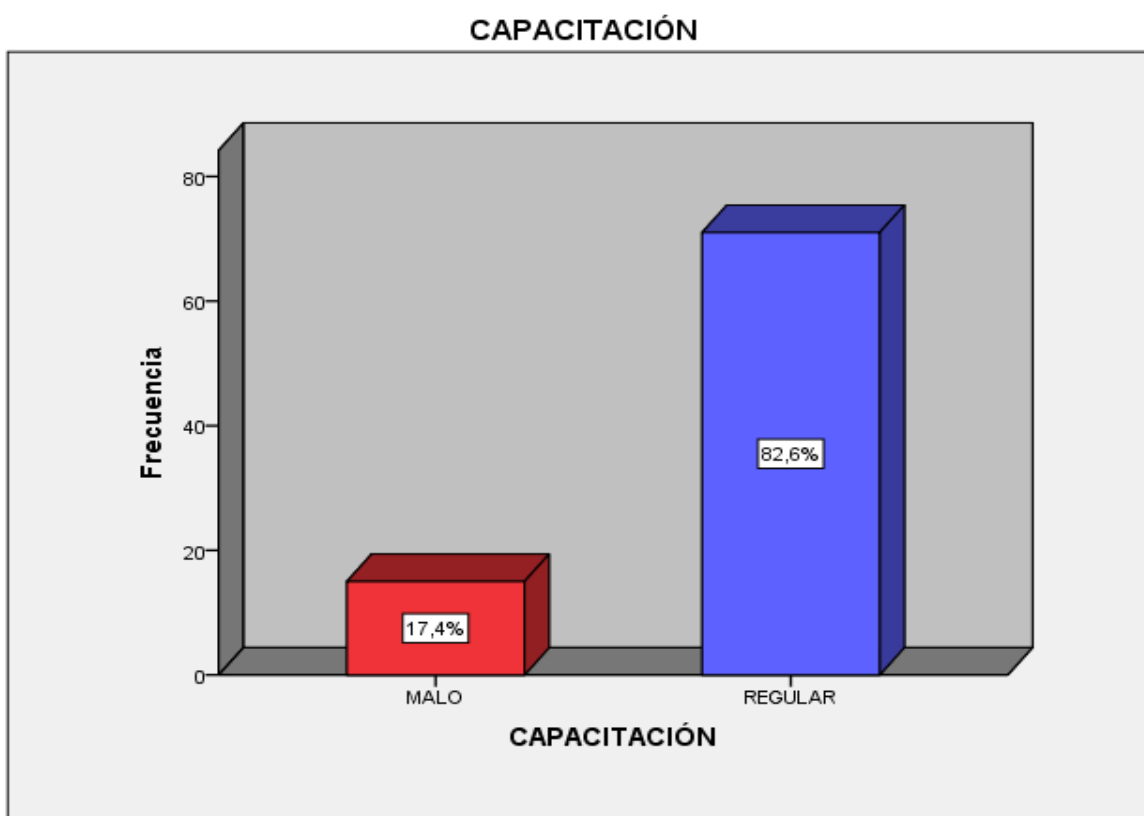


Figura 1 Nivel de capacitación.

Los resultados, de la Tabla 9 y figura 1 podemos apreciar los niveles de capacitación, el nivel malo alcanzó 17,4% en menor porcentaje, el nivel regular en 82,6% en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

Tabla 10

Niveles de necesidad de capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,2
Regular	84	97,7
Bueno	1	1,2
Total	86	100,0

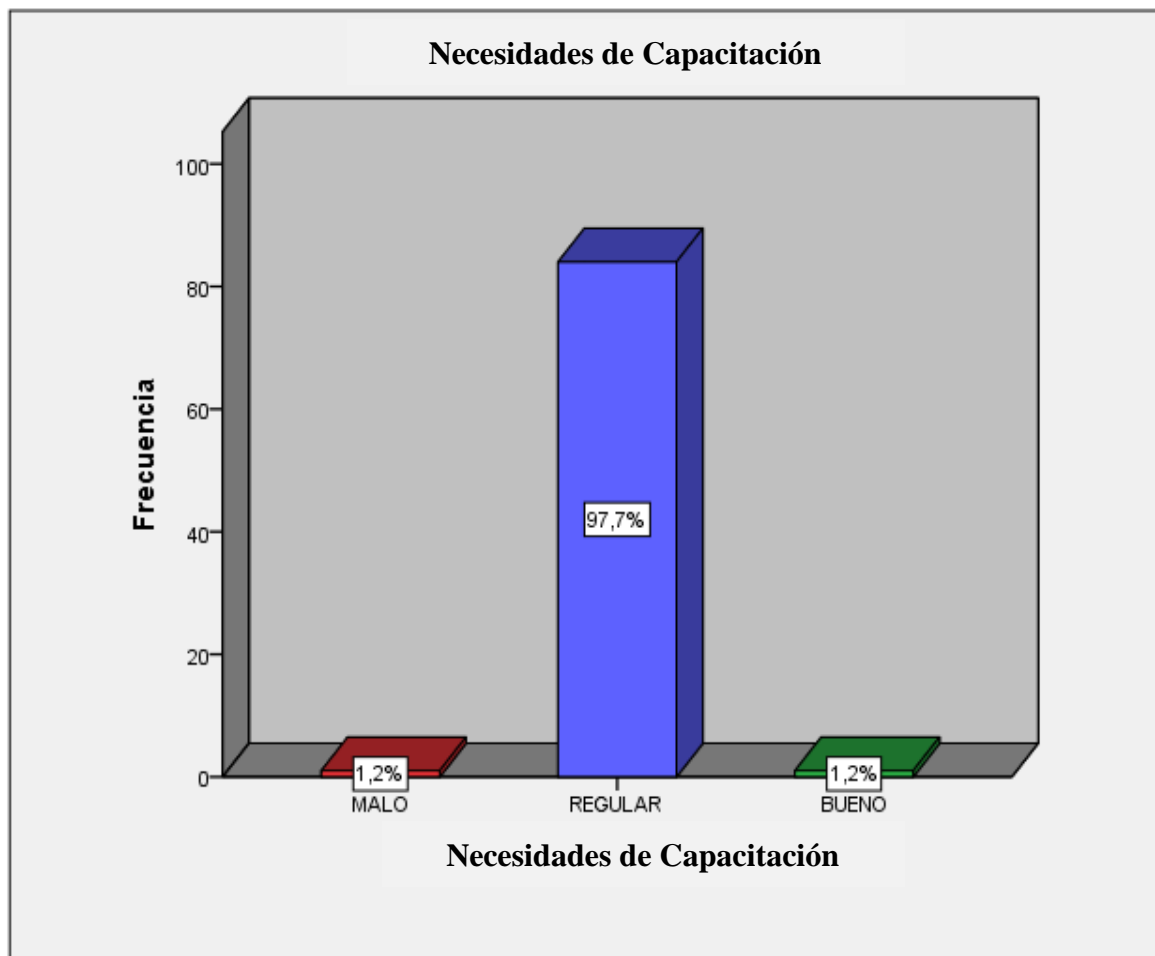


Figura 2 Niveles necesidades de capacitación.

Los resultados en la Tabla 10 y figura 2 podemos apreciar los niveles necesidad de capacitación, el nivel malo alcanzó 1,2%, el nivel regular alcanzó 97,7% y el nivel bueno alcanzó 1,2% en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

Tabla 11

Nivel de plan de desarrollo de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	17,4
Regular	71	82,6
Total	86	100,0

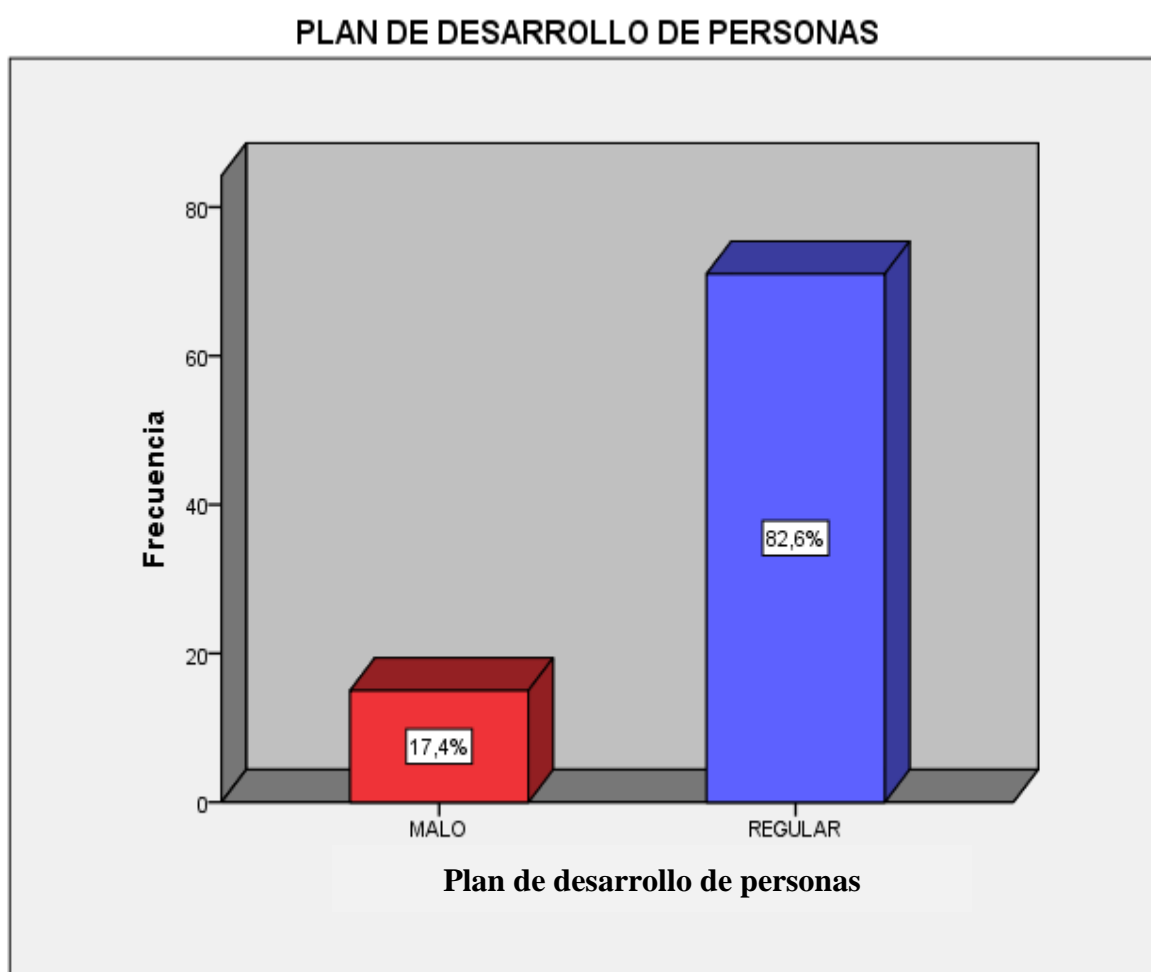


Figura 3. Niveles plan de desarrollo de personas

De la Tabla 11 y la figura 3, se observa que el nivel del plan de desarrollo de personas, se tiene que el nivel malo alcanzó 17,4% y el nivel regular alcanzó el 82,6% en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2,019.

Tabla 12

Nivel de acciones de capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	56	65,1
Regular	30	34,9
Total	86	100,0

Acciones de capacitación

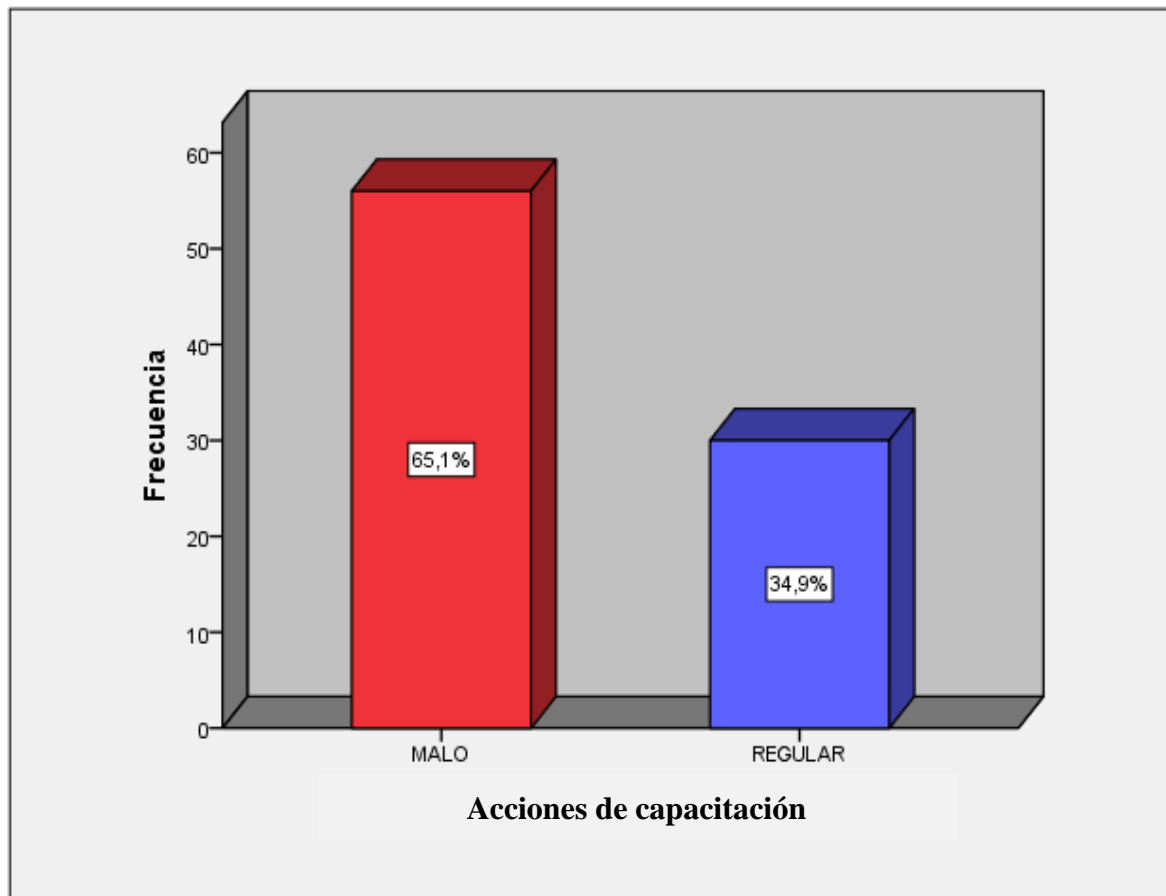


Figura 4. Niveles acciones de capacitación

De la tabla 12 y figura 4, refleja que el nivel de acciones de capacitación, se tiene que el nivel malo alcanzó 65,1% y el nivel regular alcanzó el 34,9% en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

Tabla 13

Nivel de desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	100,0	100,0
Total	86	100,0

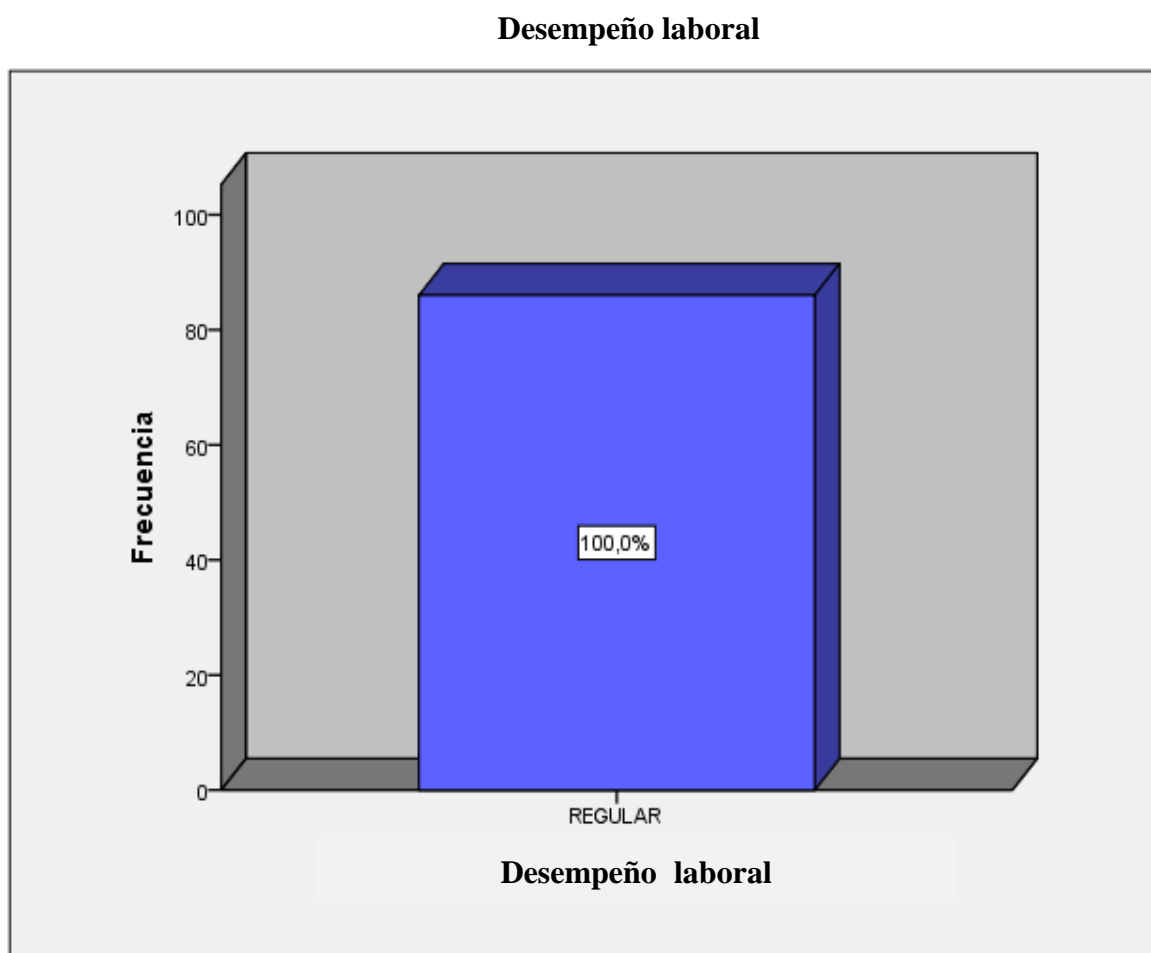


Figura 5. Niveles desempeño laboral

De la tabla 13 y figura 5, se observa el nivel de desempeño laboral, se tiene que el nivel regular alcanzó el 100,0% en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2,019.

Tabla 14

Nivel de Demanda de tareas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	77	89,5
Bueno	9	10,5
Total	86	100,0

Demanda de tareas

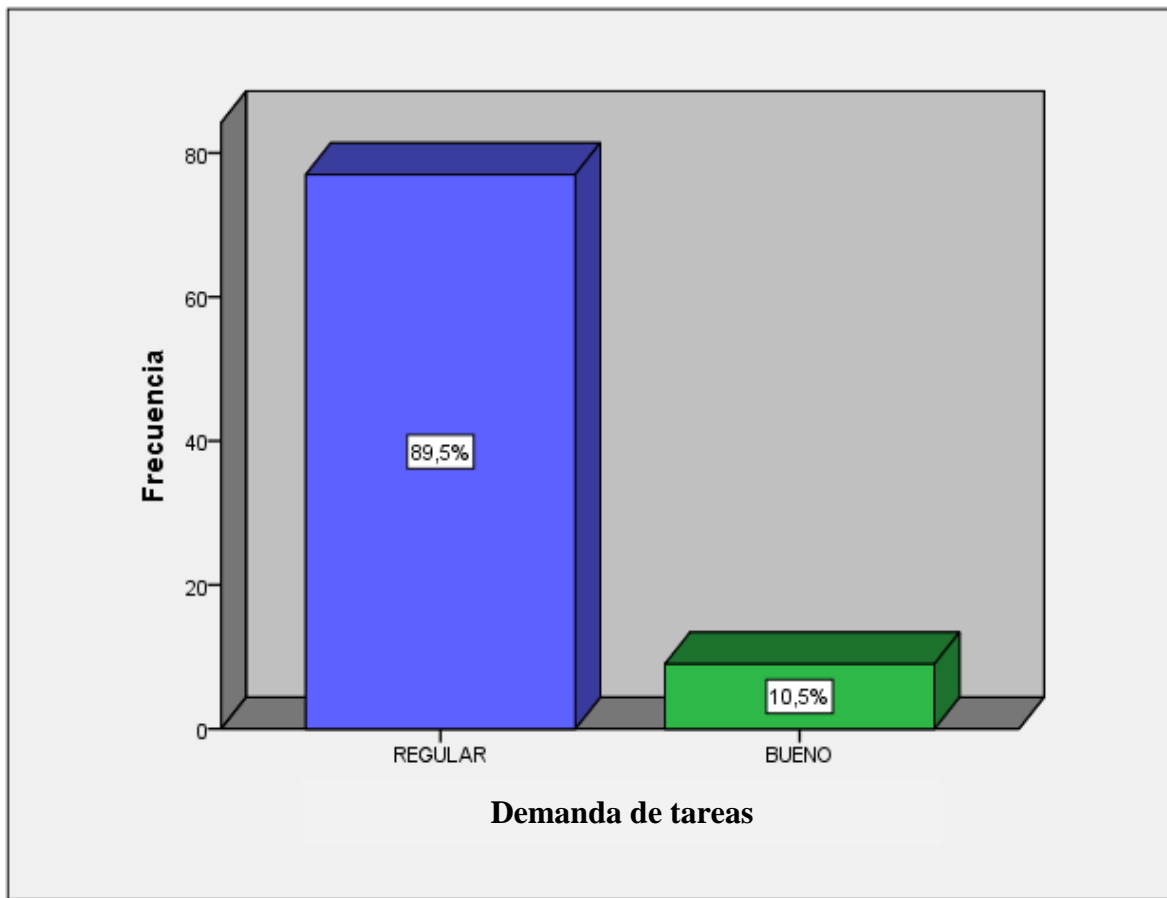


Figura 6. Niveles demanda de tareas

De la tabla 14 y figura 6, se observa que el nivel de demanda de tareas, se tiene que el nivel regular alcanzó 89,5% y el nivel bueno alcanzó el 10,5% en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

Tabla 15

Nivel de valores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	10,5
Regular	77	89,5
Total	86	100,0

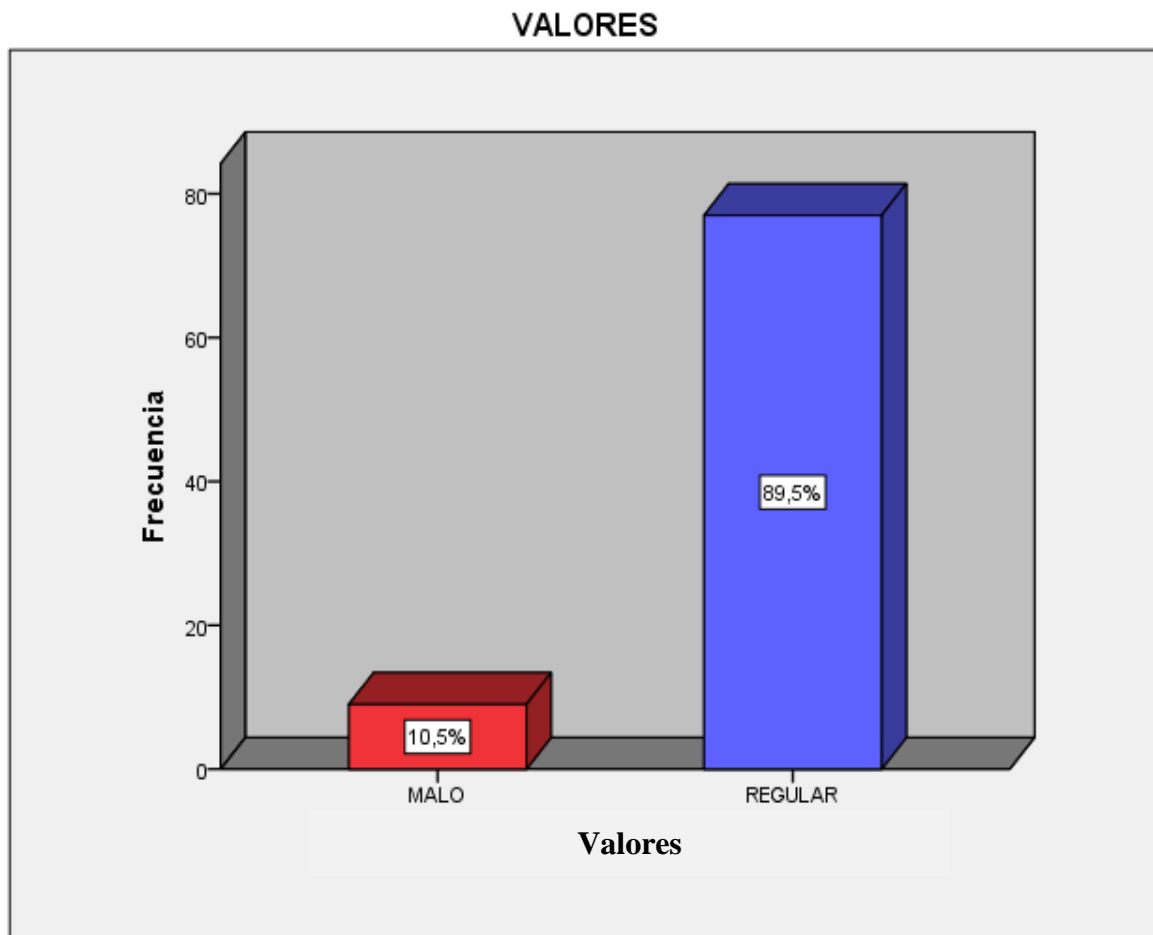


Figura 7. Niveles de valores

De la tabla 15 y figura 7, se observa el nivel de valores, se tiene que el nivel malo alcanzó 10,5% y el nivel regular alcanzó el 89,5% en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2,019.

Tabla 16

Nivel de productividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	36	41,9
Regular	50	58,1
Total	86	100,0

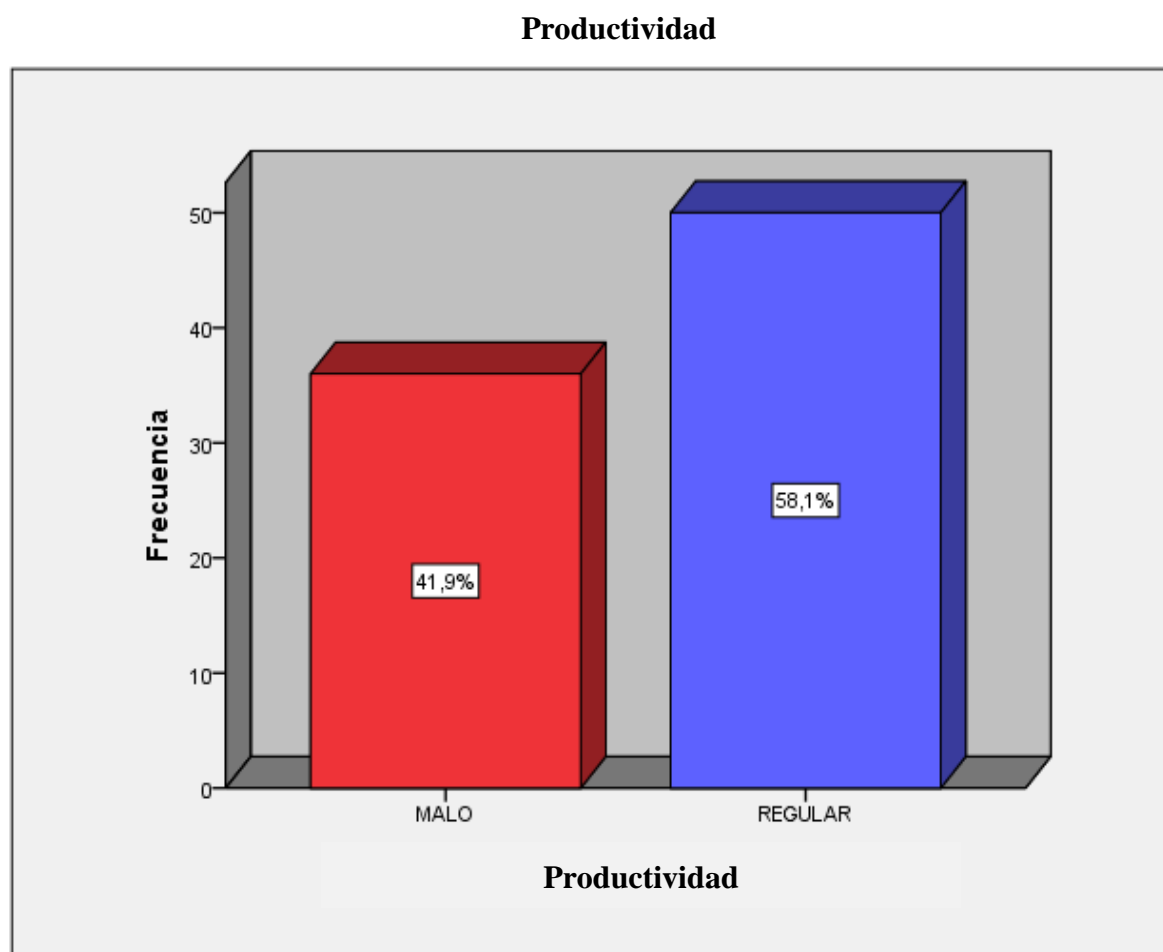


Figura 8. Niveles de productividad

De la tabla 16 y figura 8, se muestra el nivel de productividad, tiene que el nivel malo alcanzó 41,9% y el nivel regular alcanzó el 58,1% en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2,019.

3.2. Resultados correlacionales

3.2.1. Capacitación y desempeño laboral

Hipótesis general de la investigación

Ho. La capacitación no se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

Hi. La capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019

Tabla 17

Correlación entre capacitación y desempeño laboral

			Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 17, se muestra el grado de relación entre las variables capacitación y desempeño laboral, en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Determinando el Rho de Spearman al 0,788, con ello muestra que hay alta relación entre dichas variables, siendo la significancia $p < 0.05$, con lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que encontramos una correlación alta entre las variables.

3.2.2. La necesidad de capacitación y el desempeño laboral

Hipótesis específica 1

Ho: La necesidad de capacitación no se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

Hi: La necesidad de capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

Tabla 18

Correlación de necesidad de capacitación y desempeño laboral.

		Necesidad de capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Necesidad de capacitación		
	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86
Desempeño laboral	Desempeño laboral		
	Coefficiente de correlación	,698**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18, enseña el nivel de correlación entre las necesidades de capacitación y desempeño laboral; en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Determinando el Rho de Spearman fue 0,698, este señala que encontramos una alta relación entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral, siendo la significancia, $p < 0.05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que hay una relación alta.

3.2.3. El plan de desarrollo de personas y desempeño laboral

Hipótesis específica 2

Ho: El plan de desarrollo de personas no se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

H1: El plan de desarrollo de personas se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

Tabla 19

Correlación entre el plan de desarrollo de personas y desempeño laboral.

			Plan de desarrollo de personas	Desempeño laboral
Plan de desarrollo de personas	Coefficiente de correlación		1,000	,717**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		86	86
Rho de Spearman Desempeño laboral	Coefficiente de correlación		,717**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		86	86

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 19, refleja el grado de relación entre el plan de desarrollo de personas y desempeño laboral, en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Determinando el Rho de Spearman fue 0.717, mostrando que hay una alta relación entre la dimensión plan de desarrollo de personas y la variable desempeño laboral, siendo el nivel de significancia, $p < 0.05$, con lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna. Se concluye que hay correlación alta.

3.2.4. Las acciones de capacitación y desempeño laboral

Hipótesis específica 3

Ho: Las acciones de capacitación no se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

Hi: Las acciones de capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.

Tabla 20

Correlación entre las acciones de capacitación y desempeño laboral.

		Acciones de capacitación	Desempeño laboral
Acciones de capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,782**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86
Rho de Spearman Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,782**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 20 muestra el grado de correlación entre las acciones de capacitación y desempeño laboral, en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Determinando el Rho de Spearman fue 0.782, por lo que muestra una alta relación entre la dimensión de acciones de capacitación y la variable desempeño laboral, siendo el nivel de significancia, $p < 0.05$, con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que hay una correlación alta.

IV. Discusión

En el trabajo presentado “*Capacitación y desempeño laboral según las enfermeras del departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019*”, nos dio que su relación según el Rho de Spearman es ($r=0,788$ y $p=0,000$), nos señala que se encuentra en el grado de correlación alto entre las 2 variables investigadas. Se corroboró con Huerta (2016), En su investigación: *Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima (2016)*. Se llegó a la siguiente conclusión: la afinidad es positiva y alta (0.901), indicó que la correspondencia es de significancia al nivel 0.01 es menor que 0.05, quiere decir hay correlación entre capacitación y desempeño laboral según el trabajador del Ministerio de Cultura, Lima 2016. En cuanto a la hipótesis específica 1 entre las necesidades de capacitación y desempeño laboral según las enfermeras del departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019, nos dio como resultado; según el Rho de Spearman ($r=0.698$ y $p=0.000$), lo que nos muestra que se encuentra en un nivel de correlación alto. Asimismo Linares (2017), en su tesis *el proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de lima*. Dado que la prueba de correlación Rho de Spearman = 0,441 queda confirmado que hay correlación moderada ($0,40 < r < 0,70$) entre las necesidades de capacitación interviene de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. En cuanto a nuestra hipótesis específica 2, entre el plan de desarrollo de personas y desempeño laboral según las enfermeras del departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Nos arroja un nivel de correlación de ($r=0,717$ y $p=0,000$), lo que nos indica que se encuentra en un nivel de correlación alto. Al respecto Rengifo (2017), en su trabajo de investigación describe al plan de desarrollo de los colaboradores que tengan un desempeño laboral de acuerdo a los objetivos de la dirección por déficit de capacidades cognitivas, así mismo no se consigue tener buenas capacidades afectivas debido a que no hay empatía entre los colaboradores, la asignación de cargos no es igual, dado que hay deficiente comunicación entre los departamentos, en la capacidad del empleado que no está desarrollando sus funciones normales por no contar con capacidades que apoyen a conseguir los objetivos trazados. En la hipótesis específica 3, acciones de capacitación y desempeño laboral según las enfermeras del departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019, según el Rho de Spearman da una correlación de ($r=0,782$ y $p=0,000$), lo que nos indica que se encuentra en un nivel de correlación alto. Nuestros resultados son avalados por

Sosa (2014), quien en su trabajo de investigación dio la recomendación de constituir un programa de instrucción en la organización y basada en los datos conseguidos en el DNC (Diagnostico de necesidades de capacitación) y equipo, las falencias que note la jefatura. Los resultados del estudio dió datos valiosos para realizar la proposición de un programa de instrucción con los contenidos de cualidades para fortificar las falencias que se muestran en el DNC. Esto apoyara a dar un excelente servicio a todos los clientes, fortalece el clima laboral del profesorado y diseñar lineamientos que proporcionen la implementación de técnicas y métodos en la educación.

V. Conclusiones

Primera:

La capacitación tiene relación ($R= 0.788$) y significativa ($p=0.000$) con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Se afirmó la hipótesis propuesta y la relación es alta.

Segunda:

Las necesidades de capacitación tiene relación ($R=0,698$) y significativa ($p= 0.000$) con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Se afirmó la hipótesis propuesta y la relación es alta.

Tercera:

El plan de desarrollo de personas tiene relación ($R=0.717$) y significativa ($p=0.000$) con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Se afirmó la hipótesis propuesta y la relación es alta.

Cuarta:

Las acciones de capacitación se relacionan directa ($R=0.782$) y significativa ($p=0.000$) con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019. Se afirmó la hipótesis propuesta y la relación es alta.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a la dirección implementar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral y el manejo de conflictos en el departamento de enfermería del INSN.

Segunda:

Se recomienda a la dirección programar conferencias, charlas y seminarios, referente a habilidades blandas y coaching para cubrir las necesidades de capacitación en el departamento de enfermería del INSN.

Tercera:

Se recomienda a la dirección incluir las capacitaciones de las enfermeras contratadas en el plan operativo a fin de mejorar el plan de desarrollo de personas en el departamento de enfermería del INSN.

Cuarta:

Se recomienda a la dirección realizar convenios con empresas que impartan capacitaciones de calidad para mejorar las acciones de capacitación en el departamento de enfermería del INSN.

VII. Referencias

- Acevedo, A., Ibáñez, B. y López, A. (1998), *El proceso de la entrevista*, Limusa Noriega Editores.
- Abarca, Y. (2016). Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral. *Revista de Lenguas Modernas*, (25), 343-354. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1861770488?accountid=37408>
- Basoredo, C. (2011). *Una perspectiva y un modo de explicar la competencia desde el ámbito del desempeño de tareas*. *Anales de Psicología*, San Sebastián, Vitoria, España.
- Begazo, L. (2015). *La Capacitación y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Procuraduría Pública del RENIEC*, Lima, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. 3ª ed., Pearson Prentice Hall, México.
- Berumen, M. (2013). *Capacitación y adiestramiento para el trabajo en el derecho mexicano labor qualification and training in the mexican law*, *Revista De Derecho*, (41), 85-105. Retrieved from.
- Cañas, R. (1998). *Ética general y ética profesional*, *Acta Académica: Universidad Autónoma de Centro América*.
- Chiavenato, I. (2007), *Administración de los Recursos Humanos*, Octava Ed., Mc Graw Hill, Nueva York, Nueva York, Estados Unidos-
- Espinosa, A., Lamadrid, M., y Oria, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1), 87-97. Recuperado en 19 de julio de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192016000100011&lng=es&tlng=es.
- Dessler, G. y Varela R. (2004). *Administración de los Recursos Humanos*, Pearson Education, 5ta. Edición. México.

- Dessler, G. y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos*, 5^a ed., Pearson Education, México.
- Finol, T. y Nava, H. (1993). *Metodología Ciencias Sociales: Técnicas y los instrumentos*.
<https://www.monografias.com/.../tecnicas.../tecnicas-e-instrumentos-investigacion.shtm>.
- Gómez, L., Balkin, D, y Candy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*, 8^a ed, Pearson Educación, Madrid, España.
- Guglielmetti, P. (2002). *La gestión de la capacitación en las organizaciones*, Pautas Metodológicas, Perú: Ministerio de Salud de Lima.
- Huerta, M. (2016). *Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016*, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, L. (1998). *Metodología de la Investigación*. 5^a ed., ed Mc Graw Hill, México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*, 5^a ed, Editorial Mc Graw Hill, México.
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6^a. Edición, Editorial Mc Graw Hill, México.
- Kerlinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento*, 2^a ed., México: McGraw-Hill.
- Linares, H. (2017). *El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa servicio de agua potable y alcantarillado de Lima*, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Louffat, E. (2013). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*, 4^a ed, Ciudad

Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados*, 5ª ed, Pearson Educación, México.

Medina, F. (2013). *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*, Universidad de Cuenca, Ecuador.

Noda, S. (2017). *Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del restaurante de mar y piedra de la ciudad de Huánuco 2017*, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.

Oyango, L, y Wanyoike, K. (2014). *Efectos de la capacitación en el rendimiento de los empleados: una encuesta a los trabajadores de salud en el condado de Siaya, Kenia, Kenia*.

Papa, Y. (2016). *Gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015*, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Ramírez, A. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas*, Universidad de Montemorelos, México.

Rengifo, R. (2017). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*, 15ª ed., Pearson, (pp. 555,576)

Salgado, J. y Cabal, Á. (2011). *Evaluación del desempeño en la administración pública del principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas*, Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones, Madrid, España.

Sosa, Y. (2014). *Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente* (ITECNOR), Zacapa, México.

Stoner, J. (1994). *Administración*, 5^a ed., ed Prentice – Hall, Hispanoamericana s.a.

Tanoli, J. (2016). *Impacto de la capacitación y la tutoría en el rendimiento de los empleados: análisis empírico del personal de las universidades públicas y privadas de Islamabad*, Pakistán.

Torres, C. (1998). *Orientaciones Básicas de Metodología de la Investigación Científica*. Lima-Perú. Editorial San Marcos, Sexta Edición.

Werther, W. (2007) *Administración de RH* 7a. edición.

Whitmore, J. (2002), *Método para mejorar el rendimiento de las personas*, 3^a Edición, Paidós Empresa, México.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019”.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos		
<p><u>Problema general</u> ¿Qué relación existe entre capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019?</p> <p><u>Problemas específicos</u> ¿Qué relación existe entre la necesidad de capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el plan de desarrollo de personas y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la necesidad de capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019</p> <p><u>Objetivos específicos</u> Determinar la relación entre la necesidad de capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019</p> <p>Determinar la relación entre el plan de desarrollo de personas y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019</p> <p>Determinar la relación entre la necesidad de capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019</p>	<p><u>Hipótesis general</u> La capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> La necesidad de capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019</p> <p>El plan de desarrollo de personas se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019</p> <p>La necesidad de capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019</p>	Variable 1: Capacitación				
			Necesidad de capacitación	Personas que acceden a la capacitación	Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo 27 - 62 Medio 63-98 Alto 99-135	
				Necesidad de capacitación			
				Participación			
				Plan de desarrollo de personas	.Presupuesto de inversión Acciones de capacitación Medios de información		
				Acciones de capacitación	Cumplimiento Calidad. Procesos		
			Variable 2: Desempeño laboral.				
				Demanda de tareas	Eficiencia personal Eficacia laboral Producción		Bajo 27 - 62 Medio 63-98 Alto 99-135
				Valores	Puntualidad Respeto Responsabilidad		
				Productividad	Resultados Recompensa Sanciones		

Anexo 2: Cuestionario de capacitación

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable capacitación

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

CAPACITACIÓN					
	1	2	3	4	5
Necesidad de capacitación					
1. Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones del quehacer Institucional					
2. La jefa del área coordina con usted sus necesidades de capacitación					
3. Es consciente que necesita capacitación profesional					
4. Reconoce la prioridad de capacitarse					
5. Ud. considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la Institución					
6. La institución cuenta con un programa de capacitación laboral					
7. Las enfermeras participan en las capacitaciones organizadas por la institución.					
8. Asume que la capacitación motiva a las enfermeras.					
9. La capacitación y actualización de las enfermeras debe ser obligatoria.					
Plan de desarrollo de personas					
10. El Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja sus necesidades de capacitación					
11. Ud. recibe información sobre los procesos de capacitación					
12. La información recibida es clara y llega oportunamente a usted					
13. Recibe usted información del presupuesto de inversión en capacitaciones					
14. La capacitación se contempla en los planes Operativos					
15. El desarrollo institucional depende en cierta forma de las capacitaciones de las enfermeras					
16. La institución brinda facilidades para la capacitación de las enfermeras					
17. Los jefes de área motivan a participar en capacitaciones					
18. La institución realiza permanentemente inversión en capacitación de las enfermeras					
Acciones de capacitación					
19. Las acciones de capacitación contribuyen a cumplir con la labor que usted desempeña					
20. Considera que las acciones de capacitación que se imparten son diseñadas de acuerdo a sus necesidades.					
21. Considera que sus compañeros reciben más acciones de capacitación que usted					
22. Siente que la institución se preocupa por realizar acciones de capacitación de calidad.					
23. La infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son las adecuadas.					
24. La institución cuenta con convenios con instituciones que realizan capacitaciones					
25. La institución fortalece los procesos de capacitación					
26. La institución incentiva a los trabajadores con mayores capacitaciones y actualizaciones					
27. Planifica sus capacitaciones periódicamente.					

Fuente: Benites (2018), adaptado por Castagnola (2019)

Cuestionario de desempeño laboral

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable desempeño laboral

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

DESEMPEÑO LABORAL					
	1	2	3	4	5
Demanda de tareas					
1. Cumple adecuadamente con las funciones de su puesto de labores					
2. Admite sus errores y trata de no volver a cometerlos					
3. Conoce las funciones y tareas de su puesto de trabajo					
4. Trabaja en equipo con sus compañeras para alcanzar las metas					
5. Minimiza costos que benefician a la institución					
6. Es proactiva en las tareas encomendadas					
7. Minimiza el tiempo de en cada atención a los pacientes					
8. Aporta soluciones que minimizan el tiempo de atención a los pacientes					
9. Considera que su atención a los pacientes es buena					
Valores					
10. Llega a tiempo a laborar a su institución					
11. Organiza su tiempo para cumplir con sus funciones					
12. Entrega a tiempo las tareas encomendadas por la jefa de enfermeras					
13. respetuosa de las opiniones de sus compañeras de labores.					
14. Respeta las normativas de la institución					
15. Respeta los plazos establecidos por la institución para el logro de los objetivos					
16. Cumple con las funciones encomendadas por su institución.					
17. Asume los retos encomendados por la jefa de enfermeras					
18. Se tratan con respeto entre compañeras					
Productividad					
19. Alcanza las metas establecidas por la jefatura de la institución					
20. Colabora con los resultados de la institución					
21. Su jefa está satisfecha con el trabajo que brinda					
22. La premian con incentivos económicos por su buen desempeño					
23. Su jefa la felicita por alcanzar los objetivos					
24. Le hacen reconocimiento público por los aportes que da a la institución					
25. La sancionan con faltas cometidas en contra de la normativa de la institución que afecte a la atención a los pacientes					
26. Las sanciones impuestas la ayudan a mejorar su rendimiento					
27. Las sanciones impuestas por la misma falta son igual para todas.					

Fuente: Pezo (2017), adaptado por Castagnola (2019).

Anexo 3: Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Necesidad de capacitación</i>							
1	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones de quehacer Institucional	/		/		/		
2	La jefa del área coordina con usted sus necesidades de capacitación	/		/		/		
3	Es consciente que necesita capacitación profesional	/		/		/		
4	Reconoce la prioridad de capacitarse	/		/		/		
5	Ud. considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la Institución	/		/		/		
6	La institución cuenta con un programa de capacitación laboral	/		/		/		
7	Las enfermeras participan en las capacitaciones organizadas por la institución.	/		/		/		
8	Asume que la capacitación motiva a las enfermeras.	/		/		/		
9	La capacitación y actualización de las enfermeras debe ser obligatoria.	/		/		/		
	<i>Plan de desarrollo de personas</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja sus necesidades de capacitación	/		/		/		
11	Ud. recibe información sobre los procesos de capacitación	/		/		/		
12	La información recibida es clara y llega oportunamente a usted	/		/		/		
13	Recibe usted información del presupuesto de inversión en capacitaciones	/		/		/		
14	La capacitación se contempla en los planes Operativos	/		/		/		
15	El desarrollo institucional depende en cierta forma de las capacitaciones de las enfermeras	/		/		/		
16	La institución brinda facilidades para la capacitación de las enfermeras	/		/		/		
17	Las jefas de área motivan a participar en capacitaciones	/		/		/		
18	La institución realiza permanentemente inversión en capacitación de las enfermeras	/		/		/		

<i>Acciones de capacitación</i>		Si	No	Si	No	Si	No
19	Las acciones de capacitación contribuyen a cumplir con la labor que usted desempeña	/		/		/	
20	Considera que las acciones de capacitación que se imparten son diseñadas de acuerdo a sus necesidades.	/		/		/	
21	Considera que sus compañeros reciben más acciones de capacitación que usted	/		/		/	
22	Siente que la institución se preocupa por realizar acciones de capacitación de calidad.	/		/		/	
23	La infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son las adecuadas.	/		/		/	
24	La institución cuenta con convenios con instituciones que realizan capacitaciones	/		/		/	
25	La institución fortalece los procesos de capacitación	/		/		/	
26	La institución incentiva a los trabajadores con mayores capacitaciones y actualizaciones	/		/		/	
27	Planifica sus capacitaciones periódicamente	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Dr. Carlos H. Fabiani Furlan

DNI:

43580084

09 de *06* del *2019*

Especialidad del evaluador:

Metodología en gestión pública

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

Carlos H. Fabiani Furlan
J. en G. P.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Demanda de tareas</i>							
1	Cumple adecuadamente con las funciones de su puesto de labores	/		/		/		
2	Admite sus errores y trata de no volver a cometerlos	/		/		/		
3	Conoce las funciones y tareas de su puesto de trabajo	/		/		/		
4	Trabaja en equipo con sus compañeras para alcanzar las metas	/		/		/		
5	Minimiza costos que benefician a la institución	/		/		/		
6	Es proactiva en las tareas encomendadas	/		/		/		
7	Minimiza el tiempo de en cada atención a los pacientes	/		/		/		
8	Aporta soluciones que minimizan el tiempo de atención a los pacientes	/		/		/		
9	Considera que su atención a los pacientes es buena	/		/		/		
	<i>Valores</i>							
10	Llega a tiempo a laborar a su institución	/		/		/		
11	Organiza su tiempo para cumplir con sus funciones	/		/		/		
12	Entrega a tiempo las tareas encomendadas por la jefa de enfermeras	/		/		/		
13	Es respetuosa de las opiniones de sus compañeras de labores.	/		/		/		
14	Respeto las normativas de la institución	/		/		/		
15	Respeto los plazos establecidos por la institución para el logro de los objetivos	/		/		/		
16	Cumple con las funciones encomendadas por su institución.	/		/		/		
17	Asume los retos encomendados por la jefa de enfermeras	/		/		/		
18	Se tratan con respeto entre compañeras	/		/		/		

<i>Productividad</i>		Si	No	Si	No	Si	No
19	Alcanza las metas establecidas por la jefatura de la institución	/		/		/	
20	Colabora con los resultados de la institución	/		/		/	
21	Su jefa está satisfecha con el trabajo que brinda	/		/		/	
22	La premian con incentivos económicos por su buen desempeño	/		/		/	
23	Su jefa la felicita por alcanzar los objetivos	/		/		/	
24	Le hacen reconocimiento público por los aportes que da a la institución	/		/		/	
25	La sancionan con faltas cometidas en contra de la normativa de la institución que afecte a la atención a los pacientes	/		/		/	
26	Las sanciones impuestas la ayudan a mejorar su rendimiento	/		/		/	
27	Las sanciones impuestas por la misma falta son igual para todas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Dr. Carlos H. Falcón Falcón

DNI:

43580084

09 de *06* del 20*19*

Especialidad del evaluador:

Metodología en gestión pública

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]
Carlos H. Falcón Falcón
D. en G. P.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN

Nº	/ items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Necesidad de capacitación</i>							
1	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones de quehacer Institucional	/		/		/		
2	La jefa del área coordina con usted sus necesidades de capacitación	/		/		/		
3	Es consciente que necesita capacitación profesional	/		/		/		
4	Reconoce la prioridad de capacitarse	/		/		/		
5	Ud. considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la Institución	/		/		/		
6	La institución cuenta con un programa de capacitación laboral	/		/		/		
7	Las enfermeras participan en las capacitaciones organizadas por la institución.	/		/		/		
8	Asume que la capacitación motiva a las enfermeras.	/		/		/		
9	La capacitación y actualización de las enfermeras debe ser obligatoria.	/		/		/		
	<i>Plan de desarrollo de personas</i>							
10	El Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja sus necesidades de capacitación	/		/		/		
11	Ud. recibe información sobre los procesos de capacitación	/		/		/		
12	La información recibida es clara y llega oportunamente a usted	/		/		/		
13	Recibe usted información del presupuesto de inversión en capacitaciones	/		/		/		
14	La capacitación se contempla en los planes Operativos	/		/		/		
15	El desarrollo institucional depende en cierta forma de las capacitaciones de las enfermeras	/		/		/		
16	La institución brinda facilidades para la capacitación de las enfermeras	/		/		/		
17	Las jefas de área motivan a participar en capacitaciones	/		/		/		
18	La institución realiza permanentemente inversión en capacitación de las enfermeras	/		/		/		

	Acciones de capacitación	Si	No	Si	No	Si	No
19	Las acciones de capacitación contribuyen a cumplir con la labor que usted desempeña	/		/		/	
20	Considera que las acciones de capacitación que se imparten son diseñadas de acuerdo a sus necesidades.	/		/		/	
21	Considera que sus compañeros reciben más acciones de capacitación que usted	/		/		/	
22	Siente que la institución se preocupa por realizar acciones de capacitación de calidad.	/		/		/	
23	La infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son las adecuadas.	/		/		/	
24	La institución cuenta con convenios con instituciones que realizan capacitaciones	/		/		/	
25	La institución fortalece los procesos de capacitación	/		/		/	
26	La institución incentiva a los trabajadores con mayores capacitaciones y actualizaciones	/		/		/	
27	Planifica sus capacitaciones periódicamente	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarquén Cueva, Francis DNI: 09637865 08 de junio del 2019

Especialidad del evaluador: Doc. Ciencias de la Educación - Metodología de la 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


FRANCIS IBARQUÉN CUEVA
DNI 09637865

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Demanda de tareas</i>							
1	Cumple adecuadamente con las funciones de su puesto de labores	/		/		/		
2	Admite sus errores y trata de no volver a cometerlos	/		/		/		
3	Conoce las funciones y tareas de su puesto de trabajo	/		/		/		
4	Trabaja en equipo con sus compañeras para alcanzar las metas	/		/		/		
5	Minimiza costos que benefician a la institución	/		/		/		
6	Es proactiva en las tareas encomendadas	/		/		/		
7	Minimiza el tiempo de en cada atención a los pacientes	/		/		/		
8	Aporta soluciones que minimizan el tiempo de atención a los pacientes	/		/		/		
9	Considera que su atención a los pacientes es buena	/		/		/		
	<i>Valores</i>							
10	Llega a tiempo a laborar a su institución	/		/		/		
11	Organiza su tiempo para cumplir con sus funciones	/		/		/		
12	Entrega a tiempo las tareas encomendadas por la jefa de enfermeras	/		/		/		
13	Es respetuosa de las opiniones de sus compañeras de labores.	/		/		/		
14	Respeto las normativas de la institución	/		/		/		
15	Respeto los plazos establecidos por la institución para el logro de los objetivos	/		/		/		
16	Cumple con las funciones encomendadas por su institución.	/		/		/		
17	Asume los retos encomendados por la jefa de enfermeras	/		/		/		
18	Se tratan con respeto entre compañeras	/		/		/		

Productividad		Si	No	Si	No	Si	No
19	Alcanza las metas establecidas por la jefatura de la institución	/		/		/	
20	Colabora con los resultados de la institución	/		/		/	
21	Su jefe está satisfecha con el trabajo que brinda	/		/		/	
22	La premian con incentivos económicos por su buen desempeño	/		/		/	
23	Su jefe la felicita por alcanzar los objetivos	/		/		/	
24	Le hacen reconocimiento público por los aportes que da a la institución	/		/		/	
25	La sancionan con faltas cometidas en contra de la normativa de la institución que afecte a la atención a los pacientes	/		/		/	
26	Las sanciones impuestas la ayudan a mejorar su rendimiento	/		/		/	
27	Las sanciones impuestas por la misma falta son igual para todas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarquén Cueva, Francis DNI: 09637865 D.P. de junio del 2019


Especialidad del evaluador: Doc. Ciencias de la Educación - Metodología de la 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


FRANCIS IBARQUÉN CUEVA
D.N.I. 09637865

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN

Nº	/ Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Necesidad de capacitación</i>							
1	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones de quehacer Institucional	/		/		/		
2	La jefa del área coordina con usted sus necesidades de capacitación	/		/		/		
3	Es consciente que necesita capacitación profesional	/		/		/		
4	Reconoce la prioridad de capacitarse	/		/		/		
5	Ud. considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la Institución	/		/		/		
6	La institución cuenta con un programa de capacitación laboral	/		/		/		
7	Las enfermeras participan en las capacitaciones organizadas por la institución.	/		/		/		
8	Asume que la capacitación motiva a las enfermeras.	/		/		/		
9	La capacitación y actualización de las enfermeras debe ser obligatoria.	/		/		/		
	<i>Plan de desarrollo de personas</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja sus necesidades de capacitación	/		/		/		
11	Ud. recibe información sobre los procesos de capacitación	/		/		/		
12	La información recibida es clara y llega oportunamente a usted	/		/		/		
13	Recibe usted información del presupuesto de inversión en capacitaciones	/		/		/		
14	La capacitación se contempla en los planes Operativos	/		/		/		
15	El desarrollo institucional depende en cierta forma de las capacitaciones de las enfermeras	/		/		/		
16	La institución brinda facilidades para la capacitación de las enfermeras	/		/		/		
17	Las jefas de área motivan a participar en capacitaciones	/		/		/		
18	La institución realiza permanentemente inversión en capacitación de las enfermeras	/		/		/		

	<i>Acciones de capacitación</i>	Si	No	Si	No	Si	No
19	Las acciones de capacitación contribuyen a cumplir con la labor que usted desempeña	/		/		/	
20	Considera que las acciones de capacitación que se imparten son diseñadas de acuerdo a sus necesidades.	/		/		/	
21	Considera que sus compañeros reciben más acciones de capacitación que usted	/		/		/	
22	Siente que la institución se preocupa por realizar acciones de capacitación de calidad.	/		/		/	
23	La infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son las adecuadas.	/		/		/	
24	La institución cuenta con convenios con instituciones que realizan capacitaciones	/		/		/	
25	La institución fortalece los procesos de capacitación	/		/		/	
26	La institución incentiva a los trabajadores con mayores capacitaciones y actualizaciones	/		/		/	
27	Planifica sus capacitaciones periódicamente	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

09 de 06 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: CARLOS GERMAN CASTAÑOLA SANCHEZ DNI: 06276084

Especialidad del evaluador: METODOLOGO EN GESTION PUBLICA

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


 DR. CARLOS CASTAÑOLA SANCHEZ
 DNI 06276084

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Demanda de tareas</i>							
1	Cumple adecuadamente con las funciones de su puesto de labores	/		/		/		
2	Admite sus errores y trata de no volver a cometerlos	/		/		/		
3	Conoce las funciones y tareas de su puesto de trabajo	/		/		/		
4	Trabaja en equipo con sus compañeras para alcanzar las metas	/		/		/		
5	Minimiza costos que benefician a la institución	/		/		/		
6	Es proactiva en las tareas encomendadas	/		/		/		
7	Minimiza el tiempo de en cada atención a los pacientes	/		/		/		
8	Aporta soluciones que minimizan el tiempo de atención a los pacientes	/		/		/		
9	Considera que su atención a los pacientes es buena	/		/		/		
	<i>Valores</i>							
10	Llega a tiempo a laborar a su institución	/		/		/		
11	Organiza su tiempo para cumplir con sus funciones	/		/		/		
12	Entrega a tiempo las tareas encomendadas por la jefa de enfermeras	/		/		/		
13	Es respetuosa de las opiniones de sus compañeras de labores.	/		/		/		
14	Respeto las normativas de la institución	/		/		/		
15	Respeto los plazos establecidos por la institución para el logro de los objetivos	/		/		/		
16	Cumple con las funciones encomendadas por su institución.	/		/		/		
17	Asume los retos encomendados por la jefa de enfermeras	/		/		/		
18	Se tratan con respeto entre compañeras	/		/		/		

<i>Productividad</i>		Si	No	Si	No	Si	No
19	Alcanza las metas establecidas por la jefatura de la institución	/		/		/	
20	Colabora con los resultados de la institución	/		/		/	
21	Su jefa está satisfecha con el trabajo que brinda	/		/		/	
22	La premian con incentivos económicos por su buen desempeño	/		/		/	
23	Su jefa la felicita por alcanzar los objetivos	/		/		/	
24	Le hacen reconocimiento público por los aportes que da a la institución	/		/		/	
25	La sancionan con faltas cometidas en contra de la normativa de la institución que afecte a la atención a los pacientes	/		/		/	
26	Las sanciones impuestas la ayudan a mejorar su rendimiento	/		/		/	
27	Las sanciones impuestas por la misma falta son igual para todas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador:

CARLOS GERMAN CASTAGNOLA SANCHEZ

DNI:

06276084

09 de *06* del 20*19*

Especialidad del evaluador:

METODOLOGO EN GESTION PUBLICA

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 manuscrita]
 DR. CARLOS CASTAGNOLA SANCHEZ
 06276084

Anexo 4: Aplicación del Instrumento

CAPACITACIÓN																												
PREGUNTAS																												
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	4	4	4	3	3	3	2	5	3	3	3	3	5	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	4	2	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
10	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3
11	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3
12	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
13	3	3	4	2	4	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2
14	3	3	4	2	4	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2
15	3	3	4	2	4	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2
16	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2
17	3	3	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2
18	3	3	4	2	4	2	3	3	2	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2
19	3	3	4	3	4	2	3	2	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2
20	3	3	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2
21	3	3	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2
22	3	3	4	3	4	2	3	3	4	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2
23	3	4	4	4	4	2	3	2	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2
24	3	3	4	2	4	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2
25	3	3	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2
26	3	3	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2
27	3	3	4	3	4	2	3	3	2	5	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2
28	3	3	5	3	4	2	3	3	1	5	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2
29	2	3	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2
30	2	3	4	3	4	2	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
31	2	3	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
32	2	3	4	4	4	2	3	3	3	5	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
33	2	3	4	3	4	2	3	3	2	5	3	3	2	3	4	3	2	2	4	1	2	2	4	2	2	2	2	2
34	2	3	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3	1	3	4	3	2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	2	2
35	2	3	4	3	4	2	3	3	1	5	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
36	2	3	4	3	4	2	2	3	3	5	2	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	3	4	3	4	2	2	3	3	5	3	3	2	3	4	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	3	4	3	4	2	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	3	4	3	5	2	2	3	3	5	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	3	4	3	5	2	2	3	3	5	1	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	2	3	5	3	5	2	2	3	3	5	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	3	5	3	5	2	3	3	3	5	3	3	2	3	5	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	3	5	2	5	2	3	3	2	5	3	3	2	3	4	3	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	2	3	5	3	5	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	3	5	3	5	2	3	2	3	5	3	3	2	3	5	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	3	5	3	5	2	3	2	3	5	3	3	2	3	5	3	1	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	3	5	3	5	2	3	2	3	5	3	3	1	3	5	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	3	5	4	5	2	3	2	3	5	3	3	2	3	5	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	3	5	3	5	2	2	2	3	5	3	3	3	2	5	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	3	5	3	5	2	2	2	3	5	3	3	2	2	5	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	3	5	3	5	2	2	2	3	5	3	3	2	2	5	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	3	5	3	5	2	2	2	3	5	3	3	2	2	5	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	5	3	5	2	2	2	3	5	2	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	5	2	5	2	2	2	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	5	3	5	2	3	2	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	5	3	5	2	3	2	3	5	2	2	1	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	5	2	5	2	3	2	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	5	3	5	2	3	2	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	5	3	5	2	3	2	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	3	2	2
60	2	2	5	2	5	2	3	2	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3

DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTAS

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3
2	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3
3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3
4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	1	3	3	3	3
6	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	1	3	3	3	3
7	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3
8	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3
9	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3
10	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	4	4	2	3	1	3	2	3	3
11	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3
13	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2
14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	2	3	1	3	3	3	2
15	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	2	3	1	3	3	3	2
16	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	2	3	1	3	3	3	2
17	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2
18	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2
19	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	3	3	2	4	4	2	3	1	3	3	3	2
20	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2
21	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2
22	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	3	3	2	4	4	2	2	1	3	2	2	2
23	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2
24	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	2	2	1	3	2	2	2
25	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	2	3	2	1	2	2	2
26	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
27	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	2	2	2
28	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2
29	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
30	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
31	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2
32	4	3	3	3	2	4	3	3	5	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
33	4	3	4	3	2	4	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
34	4	4	3	3	2	4	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
35	4	3	3	3	2	4	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2
36	4	3	4	3	2	4	2	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2
37	4	3	3	3	2	4	2	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2
38	4	3	3	3	2	4	2	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2
39	4	4	3	3	2	4	2	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2
40	4	3	3	3	2	4	2	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
41	4	3	3	3	2	4	2	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
42	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
43	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2
44	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2
45	4	3	3	3	2	4	3	2	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	5	2	2	1	2	2	2	2
46	4	3	3	3	2	4	3	2	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
47	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2
48	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
49	5	4	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2
50	5	4	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2
51	5	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	5	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	1	2	3	2	2
52	5	4	3	3	2	4	2	2	4	3	3	5	2	2	3	3	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2
53	5	4	3	3	2	4	2	2	4	3	2	5	2	2	3	2	2	2	4	5	2	2	1	2	2	2	2
54	5	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	5	2	2	3	2	2	2	4	5	3	2	2	3	3	2	2
55	5	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	5	2	2	3	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2
56	5	4	3	3	3	4	3	1	4	3	2	5	2	2	3	2	2	2	4	5	2	3	2	2	2	2	2
57	5	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	5	2	2	3	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2
58	5	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	5	3	2	2	2	2	1	4	5	2	3	2	3	1	2	2
59	5	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	5	2	2	3	2	2	2	5	4	2	2	1	2	2	2	2
60	5	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	5	2	2	3	2	2	2	5	4	2	2	1	2	2	2	2

61	5	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	5	2	2	3	2	2	2	5	4	2	2	1	2	2	2	2
62	5	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	5	1	2	3	2	2	2	5	4	2	2	1	2	2	2	2
63	5	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	5	1	2	3	2	2	2	5	4	2	2	1	2	2	2	2
64	5	3	3	3	2	4	2	2	4	3	2	5	1	2	3	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2
65	5	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	5	1	2	3	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2
66	5	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	5	3	2	3	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2
67	5	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	5	3	2	3	2	3	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2
68	5	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	5	3	2	3	2	3	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2
69	5	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	5	3	2	3	2	3	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2
70	5	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	5	3	2	3	2	3	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2
71	5	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	5	5	2	2	1	2	2	2	2
72	5	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	5	5	3	2	1	2	2	2	2
73	5	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	5	5	3	2	1	2	2	2	2
74	5	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	2	2
75	5	4	3	3	2	3	2	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	2	2
76	5	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	2	2
77	5	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	2	2
78	5	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	4	2	3	2	3	1	5	5	3	2	1	2	2	2	2
79	5	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	4	2	3	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	2	2
80	5	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	4	2	3	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	2	2
81	5	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	4	2	3	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	2	2
82	5	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	1	1
83	5	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	1	1
84	5	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	1	1
85	5	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2	5	5	3	2	1	2	2	1	1
86	5	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	2	4	2	5	5	2	2	3	2	2	1	1

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Francis Esmeralda Ibarguen Cueva, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019”** del estudiante **Victor Raul Castagnola Sanchez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de agosto del 2019

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

DNI: 09637865

Pantallazo de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&o=1157275450&u=1089106648

Capacitación y desempeño laboral

Resumen de coincidencias

22 %

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	16 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	cybertesis.unmsm.edu.... Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019.
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública
AUTOR:
Dr. Victor Raul Castagnola Sanchez
(ORCID: 0000-0002-3515-6326)
ASESORA:
Dra. Francis Esmeralda Ibarra Cueva
(ORCID: 0000-0003-4630-0921)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Modernización del estado
Lima - Perú
2019

12:23 p. m. 3/08/2019

Formulario de Autorización de Publicación de la Tesis



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)

CASTAGNOLA SANCHEZ, VICTOR PAUL

D.N.I. : 08979570

Domicilio : AV. 28 DE JULIO 287-1401 MIRAFLORES

Teléfono : Fijo : Móvil : 986756795

E-mail : castagnola.victor1965@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA

Mención : GESTIÓN PÚBLICA.

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CASTAGNOLA SANCHEZ, VICTOR PAUL

Título de la tesis:

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL INSN, IMA, 2019

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 15/09/2019

Autorización de la Versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VÍCTOR RAUL CASTAGNOLA SANCHEZ

INFORME TITULADO:

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL INSN, LIMA,
2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 13 DE AGOSTO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN