



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Capacitación y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del Centro de
Salud de San Jerónimo- Andahuaylas- Apurímac 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Br. Gomez Alcarraz, Lina (ORCID: 0000-0001-6612-9251)

ASESORA:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (ORCID: 0000-000341666733)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión de riesgo en salud

LIMA- PERU

2020

Dedicatoria

A la memoria de mi amada madre, por haber impulsado con ahínco a mi constante superación; a Berenice mi niña, por ser mi motivación para seguir luchando en esta vida.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad a seguir superándome; así mismo, a la Maestra Jannett Flórez Ibarra, quien, con su enseñanza, constancia y exigencia, permitió la culminación y sustentación de esta tesis; a mi familia, por coadyuvar en el logro de esta meta.

LA AUTORA

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaración de autenticidad

Yo, Lina Gómez Alcarraz, estudiante del programa de Posgrado de la UCV, Maestría en Gestión de los servicios de salud, con DNI n° 31174586, en la tesis titulada, Capacitación y desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia, del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

Afirmo bajo juramento:

1. He respetado los derechos intelectuales de los autores mencionados en el trabajo de investigación, mediante las referencias y citas según las normas APA.
2. La tesis es de mi autoría; no ha sido investigado ni publicado antes para obtener algún beneficio profesional.
3. Los resultados obtenidos son verídicos, no son falsos, ni copiados ni duplicados, por ello contribuirá y servirá de base a otras investigaciones.

De identificarse información sin citar autores, datos fraudulentos, o presentar un trabajo de investigación propio, a sabiendas que ya fue difundido anteriormente, acepto la responsabilidad de acuerdo a las normativas.

Ate, noviembre 2020



Lina Gómez Alcarraz
DNI 31174586

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	20
2.5. Procedimiento	25
2.6. Método de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos	26
III. Resultados	27
3.1. Resultados descriptivos	27
3.2. Resultados inferenciales	31
IV. Discusión	36
V. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	41
Referencias	42
Anexos	46
Anexo 01. Matriz de consistencia	47
Anexo 02: Instrumentos de investigación	52
Anexo 03. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable capacitación y desempeño laboral	56
Anexo 04. Certificado de validez	60
Anexo 05: Base de datos	61

Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos	65
Anexo 07: Pantallazo SPSS de los resultados inferenciales	67
Anexo 08: Pantallazos Excel de resultados descriptivos	70

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable 1	18
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2	20
Tabla 3: Población de estudio	21
Tabla 4: Validez del contenido por juicio de expertos del cuestionario de capacitación	25
Tabla 5: Validez del contenido por juicio de expertos del cuestionario del desempeño laboral	25
Tabla 6: Interpretación del alfa de Cronbach	26
Tabla 7: Estadística de fiabilidad de la variable capacitación	26
Tabla 8: Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral	26
Tabla 9: Características demográficas de la población	28
Tabla 10: Descripción por niveles y rangos de la variable capacitación y sus dimensiones	29
Tabla 11: Descripción por niveles y rangos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	31
Tabla 12: Contrastación de hipótesis general	33
Tabla 13: Contrastación de hipótesis específica 1	34
Tabla 14: Contrastación de hipótesis específica 2	35
Tabla 15: Contrastación de hipótesis específica 3	35
Tabla 16: Contrastación de hipótesis específica 1	36

Resumen

El siguiente estudio de investigación, que lleva por título, “capacitación y desempeño laboral” cuyo objetivo general propuesto es establecer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo básico y correlacional, con un diseño no experimental, basándose en el método deductivo, además fue un estudio transversal. La muestra de esta investigación fue integrado por 65 trabajadores del servicio de obstetricia del Centro de Salud San Jerónimo, distribuidos de la siguiente manera: Médicos 05, Obstetras 16, Enfermeras 20, Técnicos en enfermería 21, el instrumento y técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario respectivamente, constanding el cuestionario de 28 interrogantes para la variable capacitación y 19 preguntas para la variable desempeño laboral, así mismo se empleó la escala de Likert para medir los resultados de las de los encuestados. El alfa de Cronbach de estos instrumentos de medición, fueron de 0,853 y 0,867 respectivamente, lo cual indica alta confiabilidad.

Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS versión 25, y luego del análisis de los datos, se determinó la contrastación de hipótesis, haciendo uso de la prueba Rho de Spearman, cuyos resultados son los siguientes: El parámetro p es menor a 0.05 ($0.028 < 0.05$) con un nivel de significancia de 95%. Concluyendo en el presente estudio, que existe una relación significativa entre la variable capacitación y la variable desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo, según los resultados obtenidos.

Palabras claves: capacitación, desempeño laboral.

Abstract

The following research study, entitled “training and job performance” whose proposed general objective is to establish the relationship between training and job performance of obstetric service personnel at the San Jerónimo health center, Andahuaylas Apurímac 2020.

This study has a quantitative approach, basic and correlational type, with a non-experimental design, based on the deductive method, it was also a cross-sectional study. The sample of this study was made up of 65 workers from the obstetrics service of the San Jerónimo Health Center, distributed as follows: Doctors 05, Obstetricians 16, Nurses 20, Nursing Technicians 21, the instrument and technique used was the survey and the questionnaire respectively, the questionnaire consisting of 28 questions for the training variable and 19 questions for the job performance variable, and the Likert scale was also used to measure the responses of the respondents. The Cronbach's alpha of these measuring instruments were 0.853 and 0.867 respectively, indicating high reliability.

For data processing, the SPSS version 25 program was used, and after analyzing the data, the hypothesis testing was determined, using the Rho Spearman, the results of which are as follows: The parameter p is less than 0.05 ($0.028 < 0.05$) with a significance level of 95%. Concluding in the present study, that there is a significant link between training and job performance of workers at the San Jerónimo Health Center, according to the results obtained.

Keywords: Training, job performance.

I. Introducción,

En estos tiempos, las organizaciones cambian sus estrategias de desarrollo de recurso humano, debido a los avances tecnológicos y al avance de la ciencia, haciendo de las instituciones ambientes mucho más dinámicos y ágiles, donde se necesita fortalecer las habilidades y conocimientos del personal para el logro de una atención de calidad, es decir que se está dando mayor importancia a los aspectos de capacitación y desempeño laboral.

A nivel internacional, Cegos (2017), manifestó que Europa, fue uno de los continentes donde se generó gran expectativa referente a los aspectos de capacitación del recurso humano, puesto que fueron a la par con el avance de la tecnología, así mismo en algunos países como España, los empleados dieron gran prioridad a su formación y capacitación, buscando participar en la toma de decisiones y generar la necesidad de especializarse, en coordinación con los directivos de la empresa. Así mismo los estudios realizados en algunos países más desarrollados de Europa, determina que el 95% de gerentes o directivos concluyen, que a mayor desarrollo de capacidades mejoran el desempeño laboral de los trabajadores. En cuanto a Latino América, Gorgal (2017), indicó, que también se está dando avances en cuanto a la mejora del desempeño laboral, buscando principalmente capacitar a los servidores públicos, puesto que se observa una diversidad de capacidades laborales en los trabajadores muchas veces no acordes a la realidad del área donde se desempeñan. En Colombia Torres, Espejo y Pérez (2019) determinaron en un estudio, que el personal capacitado y entrenado, lleva al éxito a una organización y por otro lado el personal no capacitado y desactualizado es el punto de quiebre para las organizaciones o empresas, entonces se concluye, que la inducción y capacitación al recurso humano es una práctica de gran importancia que favorecerá a la mejora organizacional y personal, para lo cual cuentan con planes y estrategias formales siendo las capacitaciones una ventaja competitiva que permite ofrecer un servicio de calidad

En el ámbito nacional, el MINSA a través del Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018-2021, planteó la participación del recurso humano mediante actividades eficaces y efectivas en la atención de la salud de la población, traducándose todo esto en una atención de calidad, además de garantizar que el recurso humano cuente con

competencias laborales adecuadas en todas las instituciones donde se planifiquen e implementen actividades que garanticen el desarrollo de capacidades del profesional de salud a fin de dar cumplimiento a las objetivos sanitarios. (Ministerio de Salud 2018). En el Perú, a partir de la implementación la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR 2016), siendo la máxima autoridad del manejo del recurso humano, crearon estrategias y políticas de capacitación del personal en instituciones del estado, sin embargo, los objetivos trazados no fueron cumplidas a cabalidad, o simplemente siguen en ese proceso, por lo que aún no se ve los resultados en el cumplimiento de tareas de los empleados, además los trabajadores aun no concientizan de la gran necesidad de formarse adecuadamente de acuerdo al cargo o tarea que desempeñan; y siendo uno de los sectores más importantes y extensos, debería estar en permanente evolución y actualización, para cubrir las exigencias integrales de la sociedad, al cual nos debemos, por tanto, el personal de salud debe desarrollar todas sus capacidades y habilidades, para brindar una atención de calidad.

Al analizar la problemática actual, se ha percibido que siendo San Jerónimo un distrito con casi veinte mil habitantes, cuenta con un Centro de Salud con categoría I-4, que viene a ser cabecera de Micro red, con nueve establecimientos a cargo, donde se centralizan las atenciones de todas las morbilidades, emergencias generales, obstétricas, partos y puerperio, participando en las atenciones del paciente, un equipo multidisciplinario conformado por Médicos, Obstetras, Enfermeras y Técnicos en Enfermería, evidenciándose algunas deficiencias en diferentes aspectos con referente a sus competencias y desempeño laboral de acorde a su función, y haciendo un análisis retrospectivo, se llega a la conclusión que las posibles causas de estas deficiencias radica fundamentalmente en la ausencia de las capacitaciones y actualizaciones permanentes del personal de salud, esto debido a que los gestores dejaron de lado este aspecto importante de capacitación, priorizando más la infraestructura y otros, que también son importantes pero debería ir de la mano con el desarrollo de capacidades del recurso humano; favoreciendo considerablemente al buen rendimiento laboral, visualizándose en una atención de calidad, disminuyendo las complicaciones e incrementando la satisfacción del usuario externo. Es así que se ha identificado diferentes causas para la generación de este problema, primero, ausencia de un

diagnóstico de las necesidades de capacitación y plan de capacitaciones del personal tanto institucional como de servicio, debido a la poca importancia que se le da a este aspecto. Segundo, deficiente presupuesto que se le asigna a la institución esto por la falta de reembolsos del SIS desde el nivel central, además de que nuestro ente inmediato que es la DISA Apurímac, solo capacitan a un grupo de profesionales responsables de estrategias, y no a todo el personal, de igual modo las capacitaciones están enfocadas al manejo de estrategias preventivas y no a personal que se desempeña en áreas críticas como emergencias, atención de parto, etc. Tercero es la falta de interés del recurso humano en salud en capacitarse, por diferentes motivos como, la ausencia de políticas de incentivos y recompensas, los bajos sueldos, y la falta de motivación. En cuanto al desempeño laboral, no existe estrategias de monitoreo y evaluación del buen desempeño, pero si últimamente se da mayor importancia a la productividad cuantitativa, y no a la atención de calidad. Todos estos problemas se vienen arrastrando a lo largo de los años los cuales generan ausentismo de pacientes, complicaciones y partos domiciliarios. Por lo tanto, esta investigación es importante, porque tiene como fin principal analizar todos estos factores y causas que generan estos problemas, para luego socializar con los jefes inmediatos y directivos y buscar una alternativa de solución en bien del paciente, el trabajador de salud y de la institución.

Con respecto a los antecedentes de estudios internacionales mencionaremos a Rojas (2018), quien indica en una investigación realizada en Guatemala, en un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, donde mediante una encuesta determinó las exigencias de entrenamiento del personal y su repercusión en el rendimiento laboral, llegando a la conclusión de que efectivamente existe una relación significativa entre capacitación y desempeño laboral, para lo cual las instituciones deberán impulsar al desarrollo de capacidades de sus empleados acorde a lo que se desea lograr como organización. Cullinane, et al. (2020), realizaron un estudio que consistió en evaluar el desempeño laboral en base a la experiencia de la atención recibida dentro del servicio, donde se evaluaron la efectividad de las capacitaciones recibidas bajo un plan de capacitación, donde los participantes son personal de salud, verificando el interés que estos tienen frente al cambio y a la renovación de sus conocimientos y habilidades en los diferentes manejos clínicos. En resumen, se evaluó el impacto de las capacitaciones en el recurso humano, traducidas en el desarrollo de las competencias, cambios de actitud, finalmente en la satisfacción y experiencia de la paciente (calidad de atención). Mientras que Ameh, et al. (2016), realizaron una

investigación con el fin de evaluar los destrezas y habilidades de trabajadores de la salud antes y después de una capacitación en atención obstétrica y neonatal de emergencias en cuyos resultados evidenciaron que el 99.7% de los proveedores de atención médica mejoraron habilidades y conocimientos, cuyo IR promedio fue de 56% para los médicos, 50% para el personal enfermeras y parteras y 38% para los auxiliares de enfermería, así mismo se evidenció en el presente estudio, que el personal antiguo es el que menos se capacita y se actualiza en comparación con el personal relativamente nuevo. Mientras que la publicación de Pattinson et al. (2018), surge a raíz de las altas incidencias de muertes maternas en África, planteándose un objetivo importante, ¿cómo influencia la capacitación planificada en las capacidades y destrezas del personal de salud? ¿y de qué manera esto garantiza el nivel de resolución de las emergencias obstétricas de los centros de salud?, los resultados de este estudio fue que las siete funciones básicas de atención de emergencia mejoraron del 60.8% al 67.8% en los centros de salud comunitario y del 90.7% - 92.5% en los hospitales distritales antes y después del entrenamiento, evidenciándose que hubo una mejora significativa en conocimientos y habilidades, después de una capacitación estructurada, llegando a una conclusión de que un plan de capacitación, favorece al buen desempeño laboral. En tanto, en una investigación realizada en Cuba por Labrador, Bustío y Carvalhais (2019), hicieron conocer una metodología de capacitación a gerentes, directores, ejecutivos desde una realidad general y colaborativa, donde los funcionarios se transforman en personas operantes, permitiendo la identificación de las necesidades de entrenamiento de los colaboradores, de acuerdo a la realidad de cada organización pública o privada, focalizándose esta investigación a impulsar la planificación de capacitaciones con el propósito de cambiar las tácticas de las organizaciones, analizando que cambiar y de qué manera. Para tal fin se usó habilidades colaborativas de sus trabajadores, con la finalidad de mitigar conflictos, determinar necesidades, mejorar destrezas, desarrollar sus tareas en equipo, ejecutar y organizar los aprendizajes, siendo el personal entrenado parte del proceso, para que finalmente los resultados sean medibles. Según la publicación de McLachlan, et al. (2017), la mortalidad materna son de proporciones bajas en Australia, sin embargo estas muertes fueron debido a factores que se pudieron prevenir, siendo estos la deficiente comunicación dentro del equipo de profesionales, o los deficientes conocimientos y habilidades de las parteras y los médicos que se hacen cargo de las gestantes, por esta razón en Australia como en otros países se ha implementado estrategias de capacitación a fin de mejorar las competencias del equipo de personal que se hace cargo del manejo de las emergencias obstétricas, con el fin de reducir las morbimortalidad materna y neonatal. Es así que este estudio evaluará la satisfacción del usuario en base a la efectividad

de las capacitaciones, relacionadas a cambios de actitud, trabajo en equipo, habilidades y conocimientos, y explorará y describirá cualquier cambio de gobierno dentro de las organizaciones después de la implementación del programa de capacitación en emergencias maternas y neonatales. Y se utilizó el modelo de Kirkpatrick para evaluar la efectividad de la capacitación, evaluar la reacción de los participantes la adquisición de conocimiento, el cambio de comportamiento, el cambio organizacional y la experiencia del paciente. Según el estudio de Banke, Wilson, Madaj y Broek (2017), se verificó que las capacitaciones en el manejo de pacientes obstétricas en el personal de salud es muy importante, puesto que son efectivas, por tal razón se debe evidenciar el costo económico de estas actividades de capacitación, siendo estas según este estudio limitadas, logrando unos resultados donde el incremento del costo, para mejorar la calidad y efectividad de las capacitaciones. y modos de evaluación financiera acordes a las diferentes realidades.

Referente a los antecedentes de estudios nacionales tenemos a Diaz Pezúa (2020), sobre capacitación y desempeño laboral, un estudio cuantitativo y transversal, cuyos resultados determinaron una relación directa entre estas dos variables, con un Rho de Spearman 0.529, concluyendo que la capacitación es un instrumento determinante en el buen desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección de salud Lima Norte. En este entender Lazo (2018), ratificó mediante una publicación, la importancia de desarrollo de las capacidades del personal de salud en el primer nivel de atención, argumentando la necesidad urgente del incremento de profesionales de la salud, mejorando las políticas de haberes y las adecuadas condiciones laborales. Así mismo, Inga, Arosquipa y Rodríguez (2019), encontraron, en una investigación, que últimamente existe logros significativos en el manejo estratégico del personal de salud en el Perú, prueba de ello es cumplimiento de objetivos regionales, desarrollando un adecuado fortalecimiento de conocimientos por ende de capacidades y habilidades en el manejo clínico y organizacional, logrando la calidad en las atenciones en los establecimientos del primer nivel. En este entender Polo (2018), en la Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia, mencionan sobre la implementación del Modelo de Atención Integral de Salud basado en Familia y Comunidad (MAIS-BFC) y que a través de su estrategia sanitaria de salud familiar(ESNSF) durante el 2010 al 2015, entre otras actividades realizaron grandes avances en el fortalecimiento de las capacidades del personal asistencial, realizando asistencias técnicas a través de talleres de capacitación en los en las entidades públicas de atención primaria en salud, con el propósito de una mejora continua en labor diaria

del personal de salud, haciendo uso de sus habilidades y destrezas, y garantizar un el acceso a la atención en salud con calidad. Como se observa de como el estado peruano hace esfuerzos para coadyuvar al buen desempeño y garantizar el desarrollo de las capacidades a través de una buena gestión en el ámbito del recurso humano del sector salud, fortaleciendo sus competencias que es importante para la calidad en la atención de salud y vivo ejemplo de ello es la implementación del PROFAN con la finalidad de actualizar y capacitar virtualmente al personal de salud. Así mismo Henríquez y Espinoza, (2019), concluyeron, que la capacitación del personal debe ser integral y en los diferentes temas de salud, que coadyuven a una atención adecuada en los servicios de salud es así que el en el presente artículo plantearon como un reto importante, el logro de una atención en salud con calidad y en forma oportuna, para lo cual en el marco de los derechos de salud se trazan objetivos importantes, plasmar experiencias educativas y retos en el desarrollo de las competencias laborales, en un entorno adecuado para la atención de salud, por lo tanto las instituciones de estudios superiores junto con las organizaciones de salud ofertarán programas sobre derechos de salud en el marco de la formación y entrenamiento continuo del personal de salud. En este entender Chancafe y Gálvez, (2019), realizan un estudio con la finalidad de evaluar el grado de competencias del recurso humano en salud del servicio de anatomía patológica del Hospital Regional Lambayeque, el diseño fue descriptivo, la población y muestra lo constituyeron 18 Trabajadores del Servicio de Anatomía Patológica donde se evalúa y se obtiene resultados que permiten analizar que más del 50% de los trabajadores no poseen un nivel positivo de desempeño laboral lo que puede generar ciertas dificultades en la calidad de atención, concluyendo de que se debe a la falta de políticas de capacitación.

Las bases teóricas que fundamentan científicamente estas dos variables son como a continuación se detalla:

Con respecto a la capacitación, la teoría de la inversión en el potencial humano menciona Leuven (2001), citado por Charca (2015), que el proceso de capacitación a lo largo del tiempo se fue modificando, sin embargo, lo más importante es que se determinó que la capacitación es fundamental y valiosa por lo cual las organizaciones y el empleado deben invertir en ello, con el propósito de lograr un adecuado o excelente trabajo. En el campo de la medicina, el hecho de adquirir conocimientos durante las

capacitaciones contribuye favorablemente al cumplimiento de metas como el de proveer una atención digna y de calidad a los pacientes, además, las capacitaciones no deben ser percibidas como una inversión vana, puesto que si estas actividades fueron fructíferas se observarán los resultados en una evidente satisfacción del paciente. Así mismo la Teoría Estándar “Capacitación en condiciones de competencia perfecta”, respecto a esta teoría Chacaltana (2016), señaló lo siguiente: En este modelo la meta fundamental es la comparación de la inversión y los resultados positivos que trae la capacitación en el desarrollo del potencial humano, y la evaluación del perfil inicial con el perfil después de la capacitación. En las instituciones de salud se observa que las capacitaciones son limitadas y llegan solo algún grupo de trabajadores y no en su totalidad, esto por disminuir costos, cuando se sabe que en salud el personal debería ser capacitado para mejorar sus competencias en todas las áreas, más aún en lo que corresponde a promoción y prevención para así disminuir costos en el tratamiento de las morbilidades. Bajo este contexto Alles (2008), determinó que las capacitaciones son hechos previamente planificadas y estructuradas por una organización, de acuerdo a una evaluación previa de la necesidad de adiestramiento del personal y llevadas a la práctica para su respectiva evaluación, lo cual generará grandes beneficios para el crecimiento institucional. Chiavenato (2009), se refirió sobre la importancia de la capacitación, puesto que es un proceso mediante el cual la persona adoptan nuevas experiencias y conocimientos expresados en un adecuado desempeño laboral. La capacitación es una actividad del cual las instituciones hacen uso en bien de los trabajadores con el fin de incorporar conocimientos competencias para mejorar su desempeño en los puestos, en las que se impulsen el aprendizaje buscando la mejora y participación en las fases de organización, Parra y Rodríguez (2015). En este mismo sentido SERVIR (2015), determinó, que para el desarrollo de habilidades y enriquecimiento del conocimiento es fundamental que las organizaciones hagan uso de la gestión de capacitación, ya que esto permitirá una capacitación planificada estratégicamente y con resultados que favorecerán al cumplimiento de metas de la organización, toda actividad de formación debe estar plasmada dentro de un plan de desarrollo formativo, (López Campos y Leal Fernández 2002).

Según Robbins y Judge (2017), los componentes de la capacitación son los siguientes: habilidades básicas según el estudio realizado, el 40% de los egresados de las universidades tiene deficiencias en sus capacidades de comprensión lectora,

matemática y escritura, la necesidad de estas habilidades se incrementaron considerablemente, generando una brecha entre las destrezas que requieren para ser contratados y las que realmente existe en el mercado laboral, así tenemos: Habilidades técnicas, es la ampliación de las habilidades del trabajador por medio de la tecnología de la información, a medida que las organizaciones diseñan estructuras más planas, amplían el uso de equipos y eliminan las barreras tradicionales entre las áreas y también conocer el modo de funcionamiento de la organización, se refiere a como el trabajador genera alternativas de solución frente al surgimiento de un problema dentro de su entorno laboral, gracias a su raciocinio. Habilidades interpersonales, Se trata de como el trabajador se desenvuelve en su entorno laboral con sus compañeros de trabajo y sus jefes inmediatos, la capacitación es muy importante en temas de relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo. Estas tres habilidades abordadas por este autor es muy importante puesto que muchas veces las organizaciones se interesan solo toman en cuenta algunos temas que implican más las competencias laborales en una determinada área, sin visualizar los otros tipos de habilidades que coadyuvan a un desempeño laboral en forma integral.

Este trabajo de investigación toma en cuenta las dimensiones sugeridas para la variable capacitación por Alles (2008), Chiavenato (2001), SERVIR (2015), Dimensión 1: Necesidades de capacitación. Según López Campos y Leal Fernández (2002), la necesidad de capacitación, son actividades de análisis y diagnóstico de la realidad de las organizaciones, con el propósito de identificar las posibilidades de solución frente a las debilidades y deficiencias formativas del empleado. Según Chiavenato (2001), el análisis de la realidad se realiza en tres niveles: Nivel organizacional, donde se realiza un análisis de políticas, la cultura organizacional, factores que favorecen al cumplimiento de objetivos y los ambientes socio económicos y tecnológicos en el cual se encuentra la organización. Nivel de los recursos humanos, es el análisis de la fuerza laboral, las dificultades en el desarrollo de sus actividades, oportunidades que identifican los factores que no favorecen al cumplimiento de metas, y por último el nivel de las operaciones tareas, es el análisis de los conocimientos, tipos de conocimientos que los empleados tienen para desempeñar con eficacia sus funciones y la manera en que dan cumplimiento a sus tareas, esta etapa es muy importante por los diferentes niveles de identificación de necesidades de capacitación, porque en base a esta actividad se programará las diferentes actividades en el plan de

desarrollo. Silicio (2014), determinó que es fundamental el diagnóstico previo de las necesidades de entrenamiento, siendo un requisito para implementar un plan de mejora de las capacidades de los colaboradores. Con respecto a la dimensión 2, Chiavenato (2009), lo denominó como Planificación de la capacitación, siendo un modo de cubrir las expectativas de necesidades con actividades estratégicas y productivas, en base a los requerimientos de conocimientos y capacitaciones del personal, en coordinación a las necesidades organizacionales. Del mismo modo López Campos y Leal Fernández (2002), consideraron, que se debe tener en cuenta las siguientes fases para una buena ejecución de un plan de acciones, siendo estas fases: los objetivos formativos, donde determina que se quiere conseguir con la capacitación, los contenidos de la capacitación, que conocimientos se debe brindar, el sistema didáctico, que trata de la metodología técnicas e instrumentos a utilizar durante la capacitación, el espacio físico y el momento de ejecución, la población objetivo, que se trata del personal que será capacitado considerando el número, nivel de formación, y características personales, y por último el sistema de apoyo a la acción formativa se trata de los recursos necesarios para obtener los propósitos planteados de la capacitación, como son los métodos a utilizar, textos, conferencias, material audio visual. Silíceo (2013) mencionó el desarrollo de la planificación del entrenamiento o capacitación es el inicio de la solución de dificultades, para lo cual se requiere de gestores preparados para este fin, priorizando el cumplimiento de objetivos institucionales. En este entender el proceso de aprendizaje será fructífero en tanto los participantes al concluir la capacitación pueden identificar lo que hayan aprendido, como lo aprendieron, y cual será los resultados en su actividad laboral. La dimensión 3, que trata sobre la Evaluación de la capacitación, trata de evaluar la efectividad de las capacitaciones y resulta necesario e imprescindible, puesto que conlleva al análisis de los datos obtenidos y el cumplimiento de las metas propuestas en el plan. En este entender López Campos, Leal Fernández (2002), afirmaron si una organización desea evaluar a sus trabajadores, no tienen que indagar sólo sobre lo que ellos saben si no también investigar primero sobre lo que realizan o hacen a partir de los conocimientos adquiridos en la capacitación y luego averiguar si estos conocimientos sirvieron para solucionar los problemas de la institución. En este entender este proceso consistirá en evaluar primeramente la reacción y los efectos de satisfacción o insatisfacciones que ocasiona la capacitación en los participantes, evaluar el aprendizaje de conocimientos

antes y después de la capacitación, resolución de casos con ejercicios prácticos, el otro punto a evaluar es la conducta dentro de sus labores, y concluyendo con una evaluación de los resultados organizacionales. Finalmente se determina la dimensión 4, que se trata de la Percepción de capacitación, al respecto Manosalvas Vaca (2016), mencionó en su artículo, sobre las relaciones entre asimilación de información, foco de atención, creación de mapas mentales y resultados emocionales de dolor y placer, intentando dar una explicación entre la subjetividad de la Programación Neurolingüística y los resultados de trabajos realizados en la Neurociencia cognitiva social en una de sus áreas como es el Neuromanagement, para crear un punto de partida en el entendimiento de la construcción de la realidad de los seres humanos, intentar comprender como el talento humano puede desarrollarse en el medio ambiente laboral que se desenvuelve y como podría potencializar sus competencias.

Con respecto a la variable desempeño laboral se menciona las siguientes teorías: Teoría del Establecimiento de Metas de Locke, siendo profundizado por González (2006), mencionando lo siguiente: que toda persona tiene metas ya sea personales y organizacionales, por lo que tratan de cumplirlas depositando todo el esfuerzo posible en su logro, es así que en las organizaciones de salud existen metas definidas como institución, por lo que los trabajadores son preparados o entrenados para el cumplimiento de estas metas, así como por los objetivos profesionales. Por otro lado, tenemos la Teoría de la Expectativa de Vroom, profundizado por Rubio (2005), donde estudió la teoría en el campo cognitivo motivacional, en la cual se estudia principios como: El ser humano se esfuerza en las actividades para el logro de recompensas esperadas, como el rendimiento, el esfuerzo para su desempeño adecuado dentro del trabajo. Con respecto a desempeño laboral, Robbins y Coulter (2014) mencionaron que el desempeño laboral es el producto de un trabajo ejecutado, donde se utilizaron tiempo, práctica previa antes de competir en una carrera, o de realizar las tareas, logrando en muchos casos un adecuado cumplimiento de labores. Chiavenato (2011) determinó que es la actitud del empleado frente al programación y cumplimiento de metas individuales y organizacionales que determina la base para la eficiencia la efectividad. Del mismo modo, Corona (2000), indicó que es el rendimiento laboral, con calidad y en cantidad que ejecuta un trabajador o grupo de trabajadores; además de implementar medidas correctivas en trabajadores con deficiente desempeño laboral. Guerra, López (2007), definieron el desempeño como

un criterio sistémico en razón de incrementar la calidad de la productividad y la competencia, aplicando metodologías y estrategias que ayuden a visualizar la coyuntura enfocadas en el cumplimiento de tareas y funciones. Otro tema fundamental que se tiene que considerar es la evaluación del cumplimiento de tareas, para lo cual, Chiavenato (2011), se refiere que actualmente se tiene conocimiento del desempeño en las tareas de los trabajadores en una determinada función además de cómo mejorar o elevar sus niveles de competencia del colaborador, esta evaluación permitirá a los jefes a estimular o sancionar, al buen y al mal trabajador con políticas de compensaciones. Para Robbins y Coulter (2010), la evaluación y el monitoreo de los trabajadores debe ser dinámico y permanente, ya sea programadas y no programadas, de este modo el empleador conocerá las fortalezas y debilidades de los colaboradores en una determinada área de trabajo, con el fin de adoptar mejoras en las competencias laborales, a través de estrategias de capacitación al recurso humano. En este contexto se tiene que tener en consideración los objetivos de la evaluación del desempeño, para lo cual tomaremos a Gestoso (2007), consideró que para una buena evaluación de la labor del empleado se tiene que tener en cuenta objetivos, siendo estos; el control, el desarrollo y la motivación, el encargado de realizar esta evaluación, determinará como eficiente o deficiente el desempeño del trabajador para luego el empleador incorpore estrategias de mejora. La evaluación debe ser objetiva y autentica, convirtiéndose en un requisito necesario, para un adecuado criterio del supervisor, de tal manera sea una evaluación con alto grado de credibilidad, así mismo en estos procesos se reconocerá al empleador, así como brindarle beneficios y recompensas, ya sea ascendiendo de nivel o cargos de mayor responsabilidad. El desarrollo de gestión, permitirá a través de estrategias de capacitación incrementar el nivel del desempeño y las competencias laborales de los empleados, de acuerdo al área donde trabajan, o al cargo que ocupa. Una evaluación siempre debe ser retroalimentada, y no debe ser sancionador y buscar una mejora continua en el desempeño laboral, para elevar el nivel institucional. Mientras que el desarrollo y motivación, otro objetivo de la evaluación cuyo fin es desarrollar a todo nivel al trabajador enfocando permanentemente a la eficacia del desempeño, del mismo modo incrementar el grado de motivación en los empleados brindándole oportunidad de integración en la toma de decisiones, planificación del plan de desarrollo de capacidades del recurso humano, previo diagnóstico de necesidades de formación o capacitación. Cancinos (2015), determinó fases de la evaluación,

considerando primeramente la identificación de zonas o espacios de trabajo y sus criterios de evaluación, en esta fase se considera las tareas que realizará el empleado de acuerdo a su perfil. El siguiente paso considerado por Cancinos (2015), consiste en la medición del desempeño haciendo una comparación de la producción real y lo que se espera según estándares pre determinados anticipadamente dentro de la organización, considerando las condiciones más adecuadas de medición. La fase de gestión, Según Cancinos (2015), se considera como a la más importante según este autor ya que engloba todo lo anterior mencionado, como la identificación, la medición, y la gestión que se realizara de acuerdo a los perfiles, niveles y evaluación del desempeño de los colaboradores, que servirán a futuro a mejorar los conocimientos, las capacidades, habilidades y competencias y un adecuado y productivo desempeño laboral.

Para el presente trabajo de investigación se toma en cuenta las siguientes dimensiones planteadas por Yábar (2016) resaltando los conceptos de Robbins (2009), Dimensión 1: Satisfacción laboral, Yábar (2016), mencionó que es la disposición que el empleado desarrolla hacia una determinada situación de trabajo, esto puede estar enfocado hacia actividades en general o específico y aspectos que motive el trabajo, cumplimiento de objetivos, motivado por requerimientos, emociones, valores, metas y expectativas. Robbins y Coulter (2009), reconocieron que estar complacido con el trabajo, se refiere a la idea que se hace el empleado frente a su tarea, a medida que va, mejora este sentimiento de satisfacción, esto generará una idea positiva frente a su labor, incrementando su placer, un empleado insatisfecho origina una actitud negativa, es así que cuando se refieren a este tipo de actitudes, se tiene que investigar la causa y tomar las medidas pertinentes. En conclusión, un trabajador motivado tendrá actitudes positivas frente a sus actividades, generando satisfacción frente a la labor que desempeña. Arbaiza (2011), señaló que toda institución debe estar encaminada a la satisfacción y motivación de los empleados, caso contrario se ocasionaría cambio de puesto permanente, ausentismo, y deficiente desempeño. Para Grönroos (2010) la satisfacción laboral es el sentimiento de placer que experimenta un colaborador al ejecutar una tarea de su predilección, en espacios que reúne condiciones para sentirse bien, y un entorno favorable donde el aspecto económico sea un modo de compensación y motive a seguir realizando un trabajo productivo; y a la vez cubran sus expectativas. La satisfacción laboral es la culminación de un trabajo donde se

empleó gran esfuerzo, así mismo que los esfuerzos que provocan satisfacción, está vinculada a recompensas logros, espacios de trabajo, y rasgos personales. Dimensión 2: Compensaciones y beneficios, MINSA (2017), incorporan dentro de sus estrategias de política de recompensas y beneficios económicos a los empleados de las instituciones públicas de salud, con la finalidad de contribuir a la mejora de sus capacidades laborales. según Yábar (2016), el método de retribución con beneficios o sueldos son instrumentos de control que favorece a la productividad del empleado. Todos los miembros de una organización trabajan a razón de un sueldo. Existen diferentes políticas de compensación las cuales serán utilizadas por las organizaciones analizando cuales son las más beneficiosas tanto para el empleado y la organización. Sotomayor (2013) señaló toda retribución debe generar satisfacción y ser considerada como justa por un trabajador. Rosanas (2012), determinó que la remuneración es parte del valor que se da a la persona, por una labor productiva, por lo que las organizaciones valoran el talento humano, donde se aplica la política de selección y retención de colaboradores con objetivos e iniciativa. Dimensión 3: Trabajo en equipo, Yábar (2016) explicó que es importante promover los diferentes medios de comunicación, para lograr un buen trabajo en equipo, evitando los factores que provocan la falta de comunicación. a esto se suma los ambientes laborales, que deben reunir las condiciones armónicas para un buen desenvolvimiento laboral buscando la participación de los equipos de trabajo. Las competencias de los integrantes del equipo de trabajo deben estar enfocadas en desarrollar sus capacidades de gestión del tiempo, desarrollar habilidades como responsabilidad, comunicación, compromiso, y relaciones interpersonales. Koontz, Weihrich y Cannice (2012) consideraron que un equipo está conformado por dos o más personas que ejecutan tareas interdependientes y con objetivos comunes que interactúan para aunar esfuerzos. Donnola (2011), consideró que un trabajo en equipo, es una estrategia donde se utiliza procedimientos y métodos por un grupo de trabajadores con objetivos comunes. Dimensión 4: La comunicación. Yábar (2016) determina que la comunicación es fundamental en la organización, puesto que facilita las funciones y relaciona a una empresa con su la proveedora. La comunicación es una estrategia importante dentro de las organizaciones, puesto que será a través de este medio los jefes tomarán en cuenta los requerimientos de los clientes, es así que las organizaciones son sistemas abiertos que interrelacionan con sus colaboradores. Pérez (2012) la comunicación tiene como objetivo organizacional,

la producción de una imagen y el respaldo de una marca y tratar de permanecer a través del tiempo.

Bajo el sustento de las bases teóricas antes mencionadas, se plantea el siguiente problema general ¿Qué relación existe entre capacitación y el desempeño laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020?, Siendo los problemas específicos ¿Qué relación existe entre necesidad de capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstétrica del centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020?, Seguida de la pregunta ¿Qué relación existe entre planificación de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstétrica del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020?, por consiguiente ¿Qué relación existe entre evaluación de aprendizajes de capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020?, finalmente ¿qué relación existe entre capacitación y la percepción de la capacitación del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020?

El presente trabajo de investigación se justifica teóricamente, determinando la importancia de ejecutarla, en vista de que se necesita tener un marco teórico y un inicio para las siguientes investigaciones, puesto que no existe ninguna. Por tal razón este trabajo pretende incorporar estrategias que permitan relacionar adecuadamente las dos variables de estudio, permitiendo determinar finalmente objetivos y metas para determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral de los trabajadores del sector y así mejorar las capacidades de los trabajadores de salud. Así mismo se tomó en consideración el desarrollo de las dos variables con las respectivas dimensiones, puesto que se identificó deficiencias en la institución por ende en las diferentes áreas o servicios. El presente estudio toma en cuenta los registros teóricos, conceptos, y trabajos de investigaciones previas, las cuales analizan la relación que existe entre capacitación y desempeño laboral, es por ello que el presente estudio facilitará conocimientos para lograr mejores resultados en el desempeño laboral de los trabajadores de salud y el desarrollo organizacional. Mientras que la Justificación Práctica de esta investigación es coadyuvar con los conocimientos en la ejecución de otros estudios que se pretenda realizar en cualquier tipo de institución; del mismo

modo los resultados encontrados, favorecerá a determinar las acciones inmediatas para solucionar las dificultades que se tiene dentro la institución y las áreas de obstetricia con respecto a la diagnostico de necesidades, elaboración de un plan de capacitaciones, la evaluación de estas actividades de aprendizaje, finalmente determinar la percepción del personal referente a capacitación. Metodológicamente este estudio servirá como herramienta a favor de futuros estudios de investigación descriptiva en el área de la administración pública y privada, de modo que esté al alcance de todo aquel que desea investigar en estas áreas, además de contribuir con la bibliografía, e instrumentos utilizados, es así la encuesta fue una técnica utilizada para el presente estudio de investigación, siendo un instrumento indicado para el recojo de datos en muestras de gran tamaño y en un momento determinado, y finalmente se usó el cuestionario como instrumento.

El presente trabajo de investigación formula los siguientes objetivos tomando como objetivo general, establecer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020. Objetivo específico 1. Precisar la relación que existe entre la necesidad de capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020. Objetivo específico 2. Determinar la relación que existe entre la planificación de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020. Objetivo específico 3. Indicar la relación que existe entre la evaluación de aprendizajes de capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020. Objetivo específico 4. Definir la relación que existe entre la percepción de capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020.

En lo que corresponde a al desarrollo de la hipótesis tenemos: La hipótesis general, existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020. Hipótesis específica 1. Existe una relación entre la necesidad de capacitación y desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020. Hipótesis específica 2. Existe una relación

entre la planificación y el desempeño laborara del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020. Hipótesis especifica 3. Existe una relación entre la evaluación de aprendizajes de capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020. Hipótesis especifica 4. Existe una relación entre la percepción de capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo ya que este enfoque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías Hernández, Fernández, y Baptista (2014). Además, el estudio es de tipo básico, al respecto Sulicaray (2018), lo llamó también constructiva, caracterizándose por aplicar conocimientos teóricos que han sido determinados en situaciones concretas y problemas prácticos. La investigación se basó en un método deductivo, puesto que, el trabajo partió de lo general a lo particular de modo que se inicia en la recolección de datos para el marco teórico, plantear el problema, hipótesis y finalmente deducir las conclusiones y recomendaciones. Ñaupas, Mejía y Novoa (2014), mencionan, que este proceso se da a través de la observación general del problema para formular un supuesto hipotético, que se resolverá mediante la deducción utilizando el contraste de hipótesis. El estudio es de tipo correlacional, debido a que existe una interrelación o asociación entre el marco teórico de las variables y los resultados estadísticos obtenidos. Hernández et al. (2014), menciona que son estudios que tienen como objetivo obtener la relación entre varios conceptos o variables.

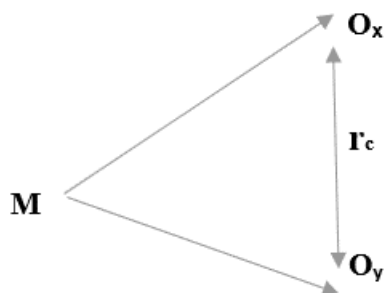


Figura 1. Esquema del Diseño de Investigación:

M = Muestra analizada

Ox = Observación de la variable capacitación

Oy = Observación de la variable desempeño laboral

Rc = correlación de variables.

Es una investigación no experimental, no manipula deliberadamente las variables, basándose principalmente en la observación del fenómeno en forma natural y posterior análisis. (Hernández, *et al*, 2014). Es una investigación transversal porque recolectan datos en un solo momento, Su fin es describir variables y analizar su efecto e interrelación en un momento dado

2.2. Operacionalización de variable

2.2.1 Variable 1: Capacitación

Definición conceptual de la variable 1: Es el desarrollo de un proceso de enseñanza, que engloba los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un buen desempeño laboral

Definición operacional de la variable 1: La capacitación es una estrategia que adopta las organizaciones bajo cuatro etapas fundamentales: Identificación de necesidades, planificación de la capacitación, implementación y ejecución, evaluación de resultados (Chiavenato 2001)

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y rango	Niveles
Necesidad de capacitación	- Sensibilización del personal.	1 – 8		
	- Opinión.			
	- Requerimientos de capacitación.			
	- Debilidades en el desempeño.			
	- Capacitación especializada.			
	- Capacitación y mejora del desempeño.			
	- Solicitar capacitaciones.			
	- Oportunidad de capacitarse.			
Plan de capacitaciones	- Plan de desarrollo de capacidades.	9 – 13	Nunca (1)	Excelente <83-110>
	- Programación adecuada del plan de capacidades.			
	- Plan refleja necesidades de capacitación.			
	- Información oportuna.			
Evaluación de aprendizajes	- Participación de trabajadores en planificación.	14 – 18	Casi nunca (2)	Muy bueno <53-82>
	- Compromisos y evaluación en capacitación.			
	- Más conocimiento, mejor desempeño.			
	- Capacitaciones y cumplimiento de procesos.			
	- Capacitaciones y cumplimiento de indicadores.			
	- Supervisión permanente, mejora de desempeño.			
	- Organización de capacitaciones.			
	- Material e infraestructura.			
Percepción de capacitación	- Capacitación y buen cumplimiento de tareas.	18 – 28	A veces (3)	Bueno <23-52>
	- Desigualdad en oportunidad de capacitarse.			
	- Capacitaciones de calidad.			
	- Convenios con otras instituciones.			
	- Cursos virtuales.			
	- Capacitación dentro de la institución.			
	- Uso de tecnologías e instrumentos.			
	- Socialización de capacitaciones.			
			Siempre (5)	Regular <0-15>

2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual de la variable 2: El desempeño laboral, es el producto de un trabajo ejecutado, donde se utilizaron tiempo, práctica previa antes de la realización, de acuerdo al cargo o puesto que ocupa, logrando en muchos casos un adecuado cumplimiento de tareas. Robbins y Coulter, (2014).

Definición operacional de la variable 2: La variable desempeño laboral, es totalmente medible, por lo que se consideró las siguientes dimensiones propuestas por Robbins y Judge (2013), y actualizadas por Yábar (2016)

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y rango	Niveles
Satisfacción laboral	- Cumplimiento de necesidades laborales.	1 - 5	Nunca(1)	Excelente <83-110>
	- Clima laboral.			
	- Seguridad laboral.			
	- Situación del personal.			
	- Oportunidad de capacitación.			
Compensación y beneficios	- Sistema de promoción.	6 - 9	Casi nunca(2)	Muy bueno <53-82>
	- Sistema de promoción.			
	- Incentivos en servicio.			
	- Incentivos en la institución.			
	- Promociones y ascensos.			
Trabajo en equipo	- Información.	10 - 14	A veces(3)	Bueno <23-52>
	- Relación interpersonal.			
	- Trabajo en equipo.			
	- Equipo y logro de objetivos.			
	- Individualismo y falta de cooperación.			
Comunicación	- Comunicación adecuada en la institución.	15 - 19	Siempre(5)	Regular <0-15>
	- Libertad de ideas.			
	- Relaciones interpersonales con jefes.			
	- Motivación.			
	- Participación.			

2.3. Población y muestra

Población: La población según Tamayo y Tamayo (2007), es el conjunto total de individuos objetos o medidas con características comunes, estos serán estudiados y se obtendrán datos para la investigación; en el presente estudio comprende 65 trabajadores asistenciales del servicio de obstetricia del Centro de Salud San Jerónimo, que también corresponde a la muestra tomada para el presente estudio.

Tabla 3

Población de estudio

Profesional de salud	Nombrados	Contratados	Total
Médicos	05	01	06
Obstetras	16	00	16
Enfermeras	20	00	20
Técnicos en enfermería	21	02	23
Total	62	03	65

FUENTE: Base de datos de RRHH (2020) del Centro de Salud de San Jerónimo

Muestra: Al referirse a una muestra es una parte de la población sujeta a estudio en la tesis, de acuerdo al autor Vara (2015), la población es la muestra que equivale al total de personal asistencial que labora en los servicios de obstetricia, equivalente a 65 trabajadores.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Personal de salud nombrado, Personal de salud contratado

Criterios de exclusión

- Trabajadores de salud que no labora en el servicio de obstetricia.

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

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el método de la encuesta, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un grupo de interrogantes vinculadas a las variables, para realizar un conteo cuantitativo de las propiedades internas y externas de la población. El cuestionario fue la herramienta utilizada, que para Hurtado (2010), está conformado por interrogantes vinculadas con las variables de estudio, siendo estas de tipo politómicas, de selección, de ensayo, abiertas, tipo escala, etc.

Ficha Técnica del instrumento 1

Nombre:	Instrumento de medición de capacitación
Autor y año:	Martha Alles 2008. Adaptado por Yábar 2014
Procedencia;	Lima – Perú
Institución:	Universidad Cesar Vallejo
Universo de estudio:	Servicio de obstetricia del Centro de Salud San Jerónimo
Nivel de confianza:	95%
Margen de error:	0.05%
Tamaño muestral:	65 profesionales de salud
Tipo técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Se usará el cuestionario de capacitación
Fecha trabajo de campo:	Junio, 2020
Escala de medición:	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre. 5=Siempre. Respuestas tipo escala Lickert
Dimensiones:	Necesidad de capacitación, planificación de capacitación, evaluación de aprendizajes y percepción de capacitación
Ítems:	28
Validez estadística:	Validado por jueces expertos
Índice de confiabilidad:	95%
Categorías intervalo:	Alta (67 - 90), Media (42 - 66), Baja (18 - 41)
Tiempo calculado:	Tiempo calculado para el desarrollo de la encuesta, es de 15 minutos

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre:	Instrumento de medición de desempeño laboral
Autor y año:	Yábar 2016, Adaptado por Ayala, D. 2017
Procedencia:	Lima – Perú
Institución:	Universidad Cesar Vallejo
Universo de estudio:	Servicio de obstetricia del Centro de Salud San Jerónimo
Nivel de confianza:	95%
Margen de error:	0.05%
Tamaño muestral:	65 profesionales de la salud
Tipo técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	El cuestionario de desempeño laboral
Fecha trabajo de campo:	Junio, 2020
Escala de medición:	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre. 5=Siempre. Respuestas tipo escala Lickert
Dimensiones:	Satisfacción laboral, compensaciones y beneficios, trabajo en equipo y comunicación
Ítems:	19
Validez estadística:	Validado por jueces expertos
Índice de confiabilidad:	Muy alta
Categorías intervalo:	Alta (67 - 90), Media (42 - 66), Baja (18 - 41)
Tiempo calculado:	Tiempo calculado para el desarrollo de la encuesta, es de 15 minutos.

2.4.2 Validez y confiabilidad

Validez: Según Hernández et. al. (2014), es la capacidad del instrumento para cuantificar significativamente la característica, para lo cual fue diseñada, lo cual

se obtiene mediante la evaluación de dos profesionales expertos especialistas en salud y metodología.

Confiabilidad: La confiabilidad según Hernández et. al. (2010), es la capacidad que tiene un instrumento para obtener resultados coherentes y consistentes estadísticamente. La confiabilidad de los instrumentos fue determinada a través de la consistencia interna mediante la aplicación de una prueba piloto a 10 colaboradores de un servicio de obstetricia, de otro establecimiento de salud del mismo nivel.

El alfa de Cronbach de estos instrumentos de medición de las variables capacitación y desempeño laboral, fueron de 0,853 y 0,867 respectivamente, lo cual indica que los instrumentos cuentan con una alta confiabilidad.

Tabla 04

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de capacitación

N°	Grado académico	Nombres y apellidos de expertos	Dictamen
1	Magister	Maria Jesus Lopez Vega	Hay suficiencia
2	Magister	Jannett Maribel Flórez Ibarra	Hay suficiencia

Fuente: Certificados de validez

Según el cuadro, los dos expertos, a quienes se solicitó el análisis y evaluación del cuestionario referido a la capacitación de la presente investigación, en su valoración final establecen que tiene consistencia y suficiente nivel de suficiencia, lo que posibilitó la aplicación de esta herramienta a la población objetivo.

Tabla 05

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario del desempeño laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Maria Jesus Lopez Vega	Hay suficiencia
2	Magister	Jannett Maribel Flórez Ibarra	Hay suficiencia

Fuente: Certificado de validación de instrumento

De manera similar a la evaluación que hicieron los expertos al cuestionario de capacitación, en el caso del instrumentos para recolectar datos sobre el desempeño laboral, éstos consensuaron que este instrumentos tenía un nivel de suficiencia adecuado.

Como se mencionó líneas arriba, adicionalmente a someter los instrumentos de recolección de datos al juicio de 02 expertos, se consideró también realizar a prueba del alfa de Cronbach para medir la el grado de fiabilidad o confiabilidad en base al siguiente cuadro:

Tabla 06

Interpretación de Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Tomado de Ruiz (2002)

Empleando el paquete informático SPSS 25 y teniendo como referencia la tabla anterior, los resultados del indicador estadístico Alfa de Cronbach, para los dos instrumentos, es el siguiente:

Tabla 07

Estadística de fiabilidad de la variable capacitación

Alfa de Cronbach	N de elementos
.853	28

Fuente: resultado del procesamiento de datos recolectados a través de SPSS 25.

Para la variable de capacitación, se obtuvo un 0.853 el mismo que se interpreta como una muy alta confiabilidad como se aprecia en la tabla 06.

Tabla 08

Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.867	19

Fuente: resultado del procesamiento de datos recolectados a través de SPSS 25.

El valor obtenido para el alfa de Cronbach es de 0.867 el mismo que se encuentra en el intervalo [0.81 a 1.00] (ver tabla 06), lo que representa una confiabilidad muy alta.

2.5. Procedimiento

Antes de la recopilación de información, se realizó una prueba piloto de 10 trabajadores de la salud en un centro de salud del mismo nivel que el centro de salud San Jerónimo, así mismo se petitionó permiso al jefe del establecimiento de salud y jefe del servicio para la realización de la encuesta; seguidamente, se solicitó el consentimiento informado de los participantes en el presente estudio. La toma de los datos se realizó en dos semanas. Finalmente se tabularon y trasladaron a una base de datos, las cuales se procesaron por el sistema SPSS versión 25.

2.6. Método de análisis de datos

La evaluación de datos fue ejecutada teniendo en cuenta la formulación de la

hipótesis y las ideas ya establecidas. Recolectados los datos numéricos, se realizó el procesamiento de los mismos haciendo uso del Software Estadístico SPSS en su versión 25,0. La estadística descriptiva se presenta en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones, los cuales fueron posteriormente analizadas e interpretadas. Debido a que las variables en esta investigación son nativamente cualitativas y se desea conocer si existe asociación, se utilizó la prueba de Rho de Spearman, ($\alpha=0.05$), para análisis de datos categóricos no paramétricos, la cual es una prueba estadística que consiste en evaluar si hay relación entre la hipótesis y los variables (Hernández, et al, 2014). En resumen, para el contraste de hipótesis, se usó Rho de Spearman con un 95% de confianza 5% de margen de error.

2.7. Aspectos éticos

Se respetó la confidencialidad y el anonimato, así mismo la decisión de los participantes en desarrollar o no la encuesta.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Características demográficas de la población

Tabla 09

Características demográficas de la población

Características	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	58	89.2%
	Masculino	07	10.8%
Profesión	Médicos	06	9.2%
	Obstetras	16	24.6%
	Enfermeras	20	30.8%
Grado de instrucción	Técnico	23	35.4%
	Superior	42	64.6%
	No superior	23	35.4%
Condición laboral	Nombrados	62	95.4%
	Contratados	03	4.6%

Fuente: Base de datos Centro de Salud San Jerónimo

Como se observa en la tabla 09, en el Centro de Salud de San Jerónimo, la mayoría de trabajadores (89.2%) son de sexo femenino. Con referencia a la profesión de los encuestados, se encuentra que el mayor porcentaje (35.4%) son técnicos y 9.2% son médicos. En cuanto al grado de instrucción, el mayor porcentaje (64.6%) tienen estudios superiores y un 35.5% han desarrollado estudios no superiores. El mayor porcentaje de trabajadores encuestados (95.4%) son nombrados o se encuentran con una estabilidad laboral permanente.

3.1.1. Descripción de la variable capacitación

Tabla 10

Descripción por niveles y rangos de la variable Capacitación y sus dimensiones

		Recuento	% de N tablas
D1: Necesidad de Capacitación	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	6	9.2%
	A veces	20	30.8%
	Casi siempre	37	56.9%
	Siempre	2	3.1%
D2: Plan de capacitación	Nunca	3	4.6%
	Casi nunca	16	24.6%
	A veces	32	49.2%
	Casi siempre	13	20.0%
	Siempre	1	1.5%
D3: Evaluación de aprendizajes	Nunca	3	4.6%
	Casi nunca	16	24.6%
	A veces	32	49.2%
	Casi siempre	13	20.0%
	Siempre	1	1.5%
D4: Percepción de capacitación	Nunca	1	1.5%
	Casi nunca	11	16.9%
	A veces	41	63.1%
	Casi siempre	12	18.5%
	Siempre	0	0.0%
Capacitación	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	4	6.2%
	A veces	43	66.2%
	Casi siempre	18	27.7%
	Siempre	0	0.0%

Fuente: Sistematización del instrumento para la variable Capacitación mediante SPSS 25.

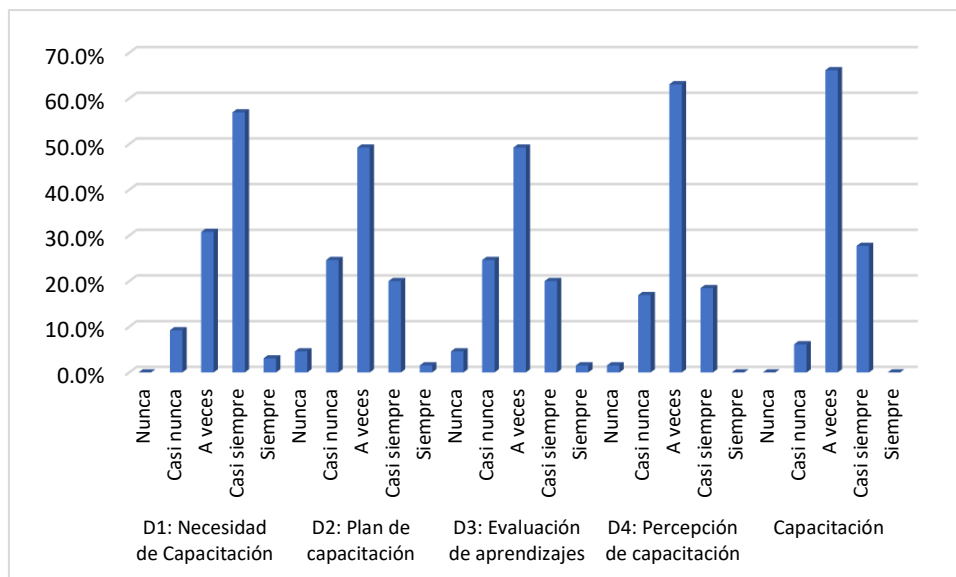


Figura 1 Niveles y rangos de la variable capacitación y sus dimensiones

Analizando la tabla 10 y la Figura 1, con respecto a las necesidades de capacitación, el mayor porcentaje de los encuestados, un 56.9%, manifiestan que es una necesidad las acciones de capacitación a cargo del equipo directivo del Centro de Salud de San Jerónimo; si observamos los resultados para esta dimensión, se puede visualizar que para un 90.8% de encuestados, la capacitación es una necesidad de formación.

Para la segunda dimensión de la variable Capacitación, plan de capacitación, para la mayoría (49.2%), casi la mitad de los encuestados, el plan de capacitación es un instrumento que a veces cumple sus objetivos o a veces se comunica o se construye con la participación de ellos; sin embargo, un 21.5% respondieron que casi siempre o siempre el plan de capacitación cumple sus objetivos, se construye con participación de ellos. Los mismos resultados se obtienen para la dimensión de evaluación de los aprendizajes.

El 63.1% de los encuestados estiman que a veces las capacitaciones son percibidas de manera adecuada; un importante porcentaje (16.9%) tienen percepciones negativas acerca de los eventos de capacitaciones que se dan en el Centro de Salud de San Jerónimo.

Finalmente, en forma general con respecto a la variable Capacitación, para un 66.2% y un 27.7%, éstas cumplen sus objetivos a veces o casi

siempre, mostrando una actitud positiva frente a estas acciones de formación, que muchos piensan que cumplen con los canales de comunicación para su elaboración, implementación, ejecución y evaluación.

3.1.2. Descripción de la variable desempeño laboral

Tabla 11.

Descripción por niveles y rangos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

		Recuento	% de N tablas
D1: Satisfacción laboral	Nunca	5	7.7%
	Casi nunca	23	35.4%
	A veces	27	41.5%
	Casi siempre	9	13.8%
	Siempre	1	1.5%
D2: Compensación/Beneficios	Nunca	10	15.4%
	Casi nunca	35	53.8%
	A veces	12	18.5%
	Casi siempre	8	12.3%
	Siempre	0	0.0%
D3: Trabajo en equipo	Nunca	2	3.1%
	Casi nunca	10	15.4%
	A veces	36	55.4%
	Casi siempre	17	26.2%
	Siempre	0	0.0%
D4: Comunicación	Nunca	3	4.6%
	Casi nunca	15	23.1%
	A veces	27	41.5%
	Casi siempre	20	30.8%
	Siempre	0	0.0%
Desempeño laboral	Nunca	1	1.5%
	Casi nunca	27	41.5%
	A veces	33	50.8%
	Casi siempre	4	6.2%
	Siempre	0	0.0%

Fuente: Sistematización del instrumento para la variable desempeño laboral

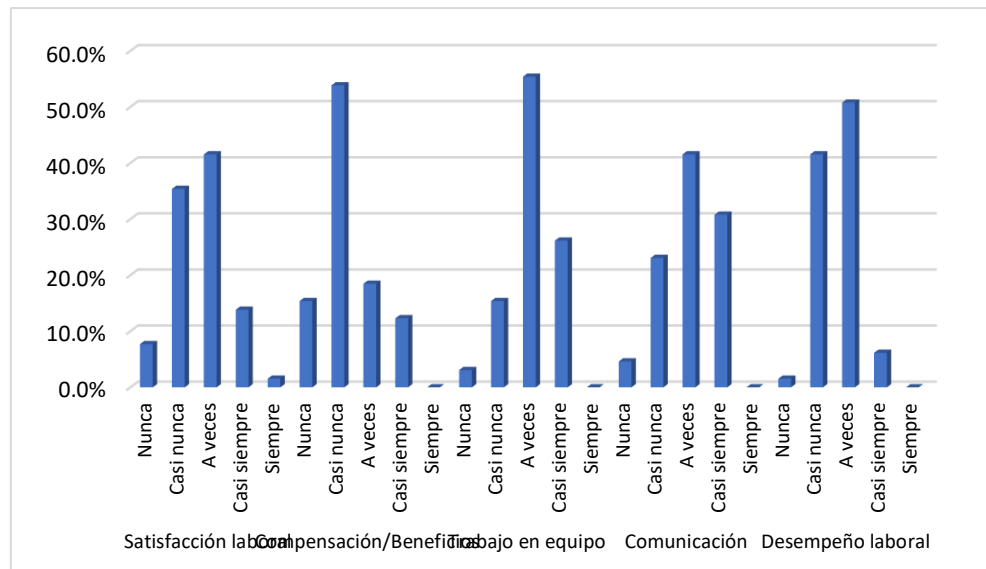


Figura 2. Niveles y rangos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

Con respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se puede observar en la tabla 11 y Figura 2 que los encuestados no tienen percepciones positivas con respecto a la dimensión de compensación/beneficios ya que la mayoría de ellos se ubican en sus respuestas entre nunca y casi nunca (15.4% y 53.8% respectivamente). Estos resultados difieren para las demás dimensiones (satisfacción laboral, trabajo en equipo y comunicación donde el mayor porcentaje de encuestados responden como “a veces” en estas dimensiones (41.5%, 55.4% y 41.5%).

Para toda la variable de desempeño laboral, se encuentra que la mayoría de ellos, un 50.8%) responden que a veces su desempeño laboral es adecuado, manifestando ciertas incomodidades en la compensación/beneficios, principalmente, y en menor intensidad para las demás dimensiones.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1 Contrastación de hipótesis general.

Corresponde a la hipótesis general de la investigación y se consideran las siguientes hipótesis estadísticas;

H₁: Existe relación entre capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

H₀: No existe relación entre capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

Regla de decisión:

P valor > ,05 la H₀ se acepta

P valor < ,05 la H₀ se rechaza

Tabla 12

Contrastación de hipótesis general

			Correlaciones	
			Capacitación	Desempeño
			n	Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,272*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,272*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Procesamiento encuesta a través de SPSS 25

Como se observa en la tabla 12, $p = ,028$ y un $Rho = ,272$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

3.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1.

H₁: Existe relación entre la necesidad de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

H₀: No existe relación entre la necesidad de la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de obstetricia del centro de salud

Tabla 13

Contrastación de hipótesis específica 1.

		Correlaciones		
			Necesidad de capacitación	Desempeño o Laboral
Rho de Spearman	Necesidad de capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,267*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,267*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Procesamiento encuesta a través de SPSS 25.

Los resultados muestran un valor $p = ,032$ y un $Rho = ,267$ por lo tanto si existe relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión necesidad de capacitación.

3.2.3 Contrastación de hipótesis específica 2.

H₁: Existe relación entre el plan de capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

H₀: No Existe relación entre el plan de capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

Tabla 14

Contrastación de hipótesis específica 2.

			Correlaciones	
			Plan de capacitació n	Desemp eño Laboral
Rho de Spearman	Plan de capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,231
		Sig. (bilateral)	.	,064
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,231	1,000
		Sig. (bilateral)	,064	.
		N	65	65

Fuente: Procesamiento encuesta a través de SPSS 25

Los resultados muestran un valor $p = ,064$ y un $Rho = ,231$ por lo tanto no existe relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión plan de capacitaciones, por tanto, se acepta la hipótesis nula.

3.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3.

H₁: Existe relación entre la evaluación de aprendizajes y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

H₀: No Existe relación entre la evaluación de aprendizajes y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

Tabla 15

Contrastación de la hipótesis específica 3.

			Correlaciones	
			Evaluación de aprendizajes	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Evaluación de aprendizajes	Coefficiente de correlación	1,000	,354**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	65	65

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

Fuente: Procesamiento encuesta a través de SPSS 25

Los resultados muestran un valor $p = ,004$ y un $Rho = ,354$ por lo tanto si existe relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión evaluación de aprendizajes.

3.2.5 Contrastación de hipótesis específica 4.

H₁: Existe relación entre la percepción de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

H₀: No Existe relación entre la percepción de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.

Tabla 16

Contrastación de hipótesis específica 4.

Correlaciones

			Percepción de capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Percepción de capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,249*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	65	65
Desempeño Laboral	Percepción de capacitación	Coefficiente de correlación	,249*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Procesamiento encuesta a través de SPSS 25

Los resultados muestran un valor $p = ,046$ y un $Rho = ,249$ por lo tanto si existe relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión percepción de capacitación

IV. Discusión

Según los resultados descriptivos de la presente investigación se puede apreciar que la capacitación de los recursos humanos es considerado como un factor muy importante como lo señala Alles (2015) al estimar que son consideradas alternativas de fortalecimiento de capacidades, y se puntúa de manera positiva en cuanto a la evaluación de los aprendizajes de los miembros del Centro de Salud de San Jerónimo los mismos que coadyuvan al cumplimiento de los objetivos (MINSA, 2018), así en esta variable la mayor frecuencia, 66.2% en la cláusula “a veces”. Por otro lado, con respecto al desempeño laboral, se han obtenido resultados donde el aspecto de compensación/beneficios no son considerados como un criterio que reflejen las actividades de capacitación; es decir, la capacitación no es considerada como reflejo de las compensaciones o beneficios que deberían venir cuanto más es capacitado un determinado personal de la institución, en este caso la mayor frecuencia, 50.8%,

corresponde a la cláusula “a veces”. Rubio (2005), donde estudió la teoría en campo cognitivo motivacional, en la cual se estudia principios en el que el ser humano se esfuerza en el logro de objetivos institucionales, cuando evidencia de que el esfuerzo será reconocida, lo que no se observa en el presente estudio, ya que la falta de motivación por la ausencia de un estímulos o recompensas, (ascensos, retribuciones económicas, documentos de felicitación, etc.) genera desanimo, desmotivación en la participación en las capacitaciones y pobre rendimiento laboral

En la contrastación, de la hipótesis general de la investigación, se ha encontrado un valor para $p = , 0.028$ y es menor a 0.05 (con un nivel de confianza del 95%), y un Rho Spearman de $,272$, lo que significa que es un resultado a favor de una relación entre la variable capacitación y la variable desempeño laboral, por tanto, diremos: que estas variables, capacitación y desempeño laboral, están estrechamente relacionados, así lo muestran los resultados en el personal del servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020. Encontrando un parecido con el estudio realizado por Charca (2015), Donde encontró que efectivamente existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral, al considerar que la capacitación es fundamental y valiosa para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores de una organización. En este entender, Ameh (2016) en su investigación, evalúan los conocimientos y habilidades de los trabajadores antes y después de una capacitación, determinando el efecto positivo que tiene en el rendimiento laboral. Chacaltana, (2016), encontró lo siguiente: la meta fundamental es la comparación de la inversión y los resultados positivos que trae la capacitación en el desarrollo del potencial humano, y la evaluación del perfil inicial con el perfil después de la capacitación. A través de los estudios realizados por los autores arriba mencionados evidenciamos que la capacitación y su relación con el adecuado desempeño laboral es una estrategia fundamental para el logro de metas y el desarrollo de las organizaciones. Del mismo modo el resultado del presente estudio de investigación muestra que la asociación entre estas dos variables es determinante para los que intervinieron en la encuesta.

Con respecto a la hipótesis específica 1, dirigida a determinar la relación entre la dimensión necesidades de capacitación, y la variable desempeño laboral, encontrando un resultado a favor de una relación $p = , 0.032$ lo que es menor a 0.05 y con un nivel de confianza de 95% . Y un Rho Spearman $,267$, Resultado que se deriva

a la aceptación de la respectiva hipótesis específica de la investigación. En este entender se asemeja a lo que Silicio (2014), encontró, que las necesidades de capacitación y su adecuada identificación, son aspectos considerados como prerequisites para el éxito de la capacitación, evidenciándose una relación importante con el desempeño laboral. Del mismo modo, López Campos y Leal Fernández (2002), determinan que la necesidad de capacitación son actividades de análisis y diagnóstico de la realidad de las organizaciones, con el propósito de identificar las posibilidades de solución frente a las debilidades y deficiencias formativas, dándonos a entender la importancia de un estudio previo de las competencias y el desempeño laboral del recurso humano, planteando estrategias de detección de estas necesidades, como reuniones donde el trabajador tenga la oportunidad de manifestar sus necesidades y esto favorezca la elaboración de un plan de capacitaciones para la institución, en este entender el resultado de este trabajo de investigación también muestra la importancia de realizar un diagnóstico previo de las necesidades que tiene los trabajadores de salud frente a los temas de capacitación, porque saben que esto mejorara su desempeño laboral.

Referente a la hipótesis específica 2, dirigida a encontrar en el presente estudio, la relación que existe entre la dimensión de planificación de la capacitación y la variable desempeño laboral, obteniendo como resultado, la no existencia de una relación entre estos dos aspectos, arrojando un valor para $p = ,064$ que es mayor a $0,05$, y un Rho Spearman de $,231$, lo que ocasionó aceptar la hipótesis nula, que señala que no hay una asociación entre la dimensión planificación de la capacitación y la variable desempeño laboral. Este resultado contrasta con lo mencionado por Labrador, Bustio y Carvalhais(2019), hicieron conocer una metodología de capacitación a gerentes, directores, ejecutivos desde una realidad general y colaborativa, para el entrenamiento de los colaboradores, de acuerdo a la realidad de cada organización pública o privada, focalizándose en impulsar la planificación de capacitaciones con el propósito de cambiar las tácticas de las organizaciones, analizando qué cambiar y de qué manera, haciendo huso de las habilidades colaborativas de sus trabajadores. Así mismo Cullinane, McLachlan, Newton, Zugna, y Forster (2020) realizaron un estudio donde determinaron la importancia de las capacitaciones y el desempeño laboral, bajo el desarrollo de un plan de capacitaciones, teniendo como base a la experiencia del usuario sobre la atención recibidas dentro del servicio, donde se evaluaron la

efectividad en su rendimiento gracias a las capacitaciones recibidas por el personal de salud. Por tanto, se concluye que a pesar que los resultados muestren la inexistencia de relación, diremos que es muy importante planificar las actividades de capacitación, puesto que este aspecto involucra muchos temas como diagnóstico, presupuesto, infraestructura, fechas, etc. proceso donde se garantice la participación de los trabajadores de la institución, tanto en la planificación, ejecución y evaluación de las capacitaciones. Por tanto, estos resultados encontrados, nos conduce a seguir investigando e indagando, sobre porqué los encuestados no encuentran una relación significativa entre la planificación de la capacitación y su desempeño laboral, sin embargo, según las revisiones bibliográficas y estudios previos se determina que es fundamental la elaboración de un plan de desarrollo de capacidades del recurso humano, lo que favorecerá en a las capacitaciones planificadas y productivas.

En cuanto a la hipótesis específica 3, dirigida a determinar la relación existente entre la dimensión evaluación de aprendizajes y la variable desempeño laboral, encontrándose como resultados un valor para $p = 0,04$ que es menor a $0,05$ y un Rho Spearman de $,354$ lo, encontrando una relación significativa, que concuerda con Gestoso (2007), quien determinó en un estudio, que para una buena evaluación de lo aprendido del empleado se tiene que tener en cuenta objetivos, determinando como eficiente o deficiente para luego incorporar estrategias de mejora. La evaluación de los aprendizajes debe ser objetiva y autentica, convirtiéndose en un requisito necesario, para un adecuado criterio del supervisor, así como brindarle beneficios y recompensas al mejor desempeño. Cullinane, McLachlan, Newton, Zugna, y Forster (2020) realizaron un estudio que consistió en evaluar la satisfacción del usuario externo en base a la experiencia de la atención recibida dentro del servicio donde se evaluaron la efectividad de las capacitaciones recibidas bajo un plan. Según estos autores y estudios se evidencia de la importancia de la evaluación de los aprendizajes de la capacitación en diferentes escenarios y aspectos, como: después de las capacitaciones, durante el desarrollo de las actividades dentro del servicio, y después de brindar las atenciones, viéndose reflejado en la satisfacción del usuario externo. Según el resultado encontrado en el presente estudio, la relación entre evaluación de aprendizajes y desempeño laboral tiene una gran importancia para los encuestados, y coincide con los autores estudiados.

Referente a la hipótesis específica 4, dirigida a determinar la relación que existe entre la dimensión de percepción de la capacitación y la variable desempeño laboral, encontrando como resultados en el presente estudio un valor para $p = 0,046$, menor a $0,05$ para el nivel de relación y un Rho Spearman de $,249$, lo que nos permite inferir, que existe una relación entre la dimensión percepción de la capacitación y la variable desempeño laboral, estos resultados tiene semejanza con lo que Vaca (2016) encontró, que hay una relación significativa entre la dimensión percepción de la capacitación y la variable desempeño laboral, donde se pone en juego los resultados emocionales de los eventos de capacitación, entre los cuales está la percepción de los trabajadores con respecto a actividades de capacitación y su influencia en su desempeño laboral. Así mismo Grönroos (2010) determinó que la percepción, es el sentimiento de placer que experimenta un colaborador al ejecutar una tarea de su predilección, y motive a seguir realizando un trabajo productivo; y a la vez cubran sus expectativas. el resultado del presente estudio muestra que existe diferentes percepciones frente a temas de capacitación, que muchas veces desmotivan, y favorecen a un deficiente desempeño laboral.

V. Conclusiones

Primera: Con respecto al objetivo general, existe relación entre la variable capacitación y desempeño laboral, cuyo valor para $p = 0,028$, menor a $0,05$ (con un nivel de confianza del 95%), y un Rho Spearman de $0,272$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: Con respecto al objetivo específico 1, los resultados encontrados muestran una relación entre la dimensión de la necesidad de capacitación y la variable desempeño laboral y un valor para $p = 0,032$, menor a $0,05$ (con un nivel de confianza del 95%), y un Rho Spearman de $0,267$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: Con respecto al objetivo específico 2, los resultados encontrados muestran que no existe una relación entre la dimensión de plan de capacitación y la variable desempeño laboral teniendo un valor para $p = 0,64$, mayor a $0,05$ (con un nivel de confianza del 95%), y un Rho Spearman de $0,231$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Cuarta: Con respecto al objetivo específico 3, los resultados encontrados muestran que existe una relación entre la dimensión de evaluación de capacitación la variable desempeño laboral, con un valor para $p = 0,04$, menor a 0.05 (con un nivel de confianza del 95%), y un Rho Spearman de 0,354, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Quinta: Con respecto al objetivo específico 4, los resultados encontrados muestran, que existe una relación de la dimensión de percepción de capacitaciones y la variable desempeño laboral y un valor para $p = 0,046$, menor a 0.05 (con un nivel de confianza del 95%), y un Rho Spearman de 0,249, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere al jefe de Servicio de Obstetricia y al equipo directivo del Centro de Salud de San Jerónimo estudiar las posibilidades de aprovechar los beneficios de las capacitaciones e implementar un plan de capacitación institucional incorporando estrategias integrales, que contribuyan al buen desempeño laboral, además de implementar estrategias de estímulos y recompensas para los trabajadores que tiene un excelente desempeño laboral.

Segunda: Se recomienda realizar un estudio de las necesidades de capacitación que tienen los trabajadores, haciendo uso de los canales de comunicación y poniendo en práctica los derechos del trabajador de poder expresarse y manifestar sus ideas.

Tercera: Se propone, del mismo modo, investigar e indagar sobre las causas por las que los trabajadores del Centro de Salud de San Jerónimo perciben que la planificación de las capacitaciones no tiene relación con su desempeño laboral, enfatizando en los procesos que se realiza en la construcción del plan, la implementación del proceso, entre otros, siendo fundamental este análisis, puesto que de ello dependerá el desarrollo de la institución en aspectos de capacitación y desempeño laboral

Cuarta: Se recomienda, considerar la posibilidad de medir el impacto de la evaluación de los aprendizajes que se generan en los procesos de capacitación con el objetivo de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud

de San Jerónimo, teniendo como referencia la satisfacción del usuario, aspecto que no se planificó lograr en la presente investigación, pero que los hallazgos encontrados pueden servir para este propósito.

Quinta: Se sugiere establecer acciones/estrategias a fin de que los trabajadores mantengan la idea de que hay una relación entre la percepción que ellos tienen sobre la capacitación y su desempeño laboral, en la medida del cumplimiento de los objetivos organizacionales, además profundizar sobre las ideas que el trabajador de salud tiene referente las capacitaciones y el desempeño, puesto que esto puede generar actitudes de desmotivación frente a la mejora de sus capacidades y desempeño laboral.

VII. Referencias bibliográficas

Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recurso humano, Gestión por Competencias*. Vol. I, (3ª ed).

Alles, M. (2008). *Capacitación y desarrollo del personal*.: México: Pearson educación

Ameh, et, al, (2019), *The evaluation of training in emergency obstetric care: a systematic review of the literature*. Published online May 5, 2019 doi: 10.1093 / heapol / czz028 PMID: PMC6661541 PMID: 31056670.

Ameh, et, al, (2018). *Retention of knowledge and skills after training in emergency obstetric care: a longitudinal study of several countries*. October. 13 (10): e0203606. doi: 10.1371 / journal. Puts .0203606. eCollection 201.

Ameh, et. al, (2016) *Conocimientos y habilidades de los proveedores de atención médica en África subsahariana y Asia antes y después de la capacitación basada en competencias en atención obstétrica de emergencia y atención neonatal temprana*. Diciembre de; 11 (12): e0167270. doi: 10.1371 / revista. Pone 0167270.

Arbaiza, L. (2011). *Desarrollo de competencias gerenciales*. Un modelo alternativo.

Banke, et al. (2017). *Evaluación económica de la capacitación en atención obstétrica de emergencia: una revisión sistemática*. Diciembre; 17 (1): 403. doi: 10.1186 / s12884-017-1586-z. Buenos Aires: Cengage-Learning

Cancinos, S. (2015). *Clima organizacional y el desempeño del personal administrativo del hospital Santa Rosa – Lima*, 2014. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Cegos (2017). *Desarrollo organizacional y formación*. <http://www.cegoslatam.com/Actualidades/servicios-consultoría-RR.HH.-do-formación>.
- Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Prentice-Hill.
- Chacaltana, J. (2016). *Formalización en el Perú. Tendencias y políticas a inicios del siglo 21*. (Tesis doctoral), Lima, Perú: Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Chancafe y Gálvez (2017). *Competencias laborales de los trabajadores del servicio de Anatomía patológica del hospital regional Lambayeque*, 2017.
- Charca, Z. (2015) *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro agencias de aduana del distrito de Desaguadero provincia de Chucuito*.
- Chiavenato, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humano: enfoque latino americano*. México.
- Diaz; M (2020), " *Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte*" tesis para optar título de Maestra, lima- Perú. <https://lhdl.net/20.500.12692/41458>.
-
- Donnola, G. (2011). *Equipos competitivos, desarrollo de equipos de trabajo*. Argentina: JCI.
- Guerra-López, I. (2007). *Evaluación y mejora continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora del desempeño*. Indiana, EEUU: Autor House.
- Gestoso, P. (2007). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: McGraw-Hill.
- Henríquez, M., Espinoza, E. (2019). *Retos para la formación de profesionales en derechos de salud. El caso del Perú*. ISSN 1692-7273, Vol. 17, N°. 1, 2019, págs. 138-148
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Inga- Berrospi- Arosquipa (2019). *Avances en el desarrollo de los recursos humanos en Salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención*. Rev. Perú Med. Exp. Salud Publica 36 (2) Apr-Jun • <https://doi.org/10.17843/rpmesp.362.4493>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw- Hill.
- Lazo (2018) *Ineficiencias del sector salud están afectando a millones de peruanos* [INFORME] [En Línea]. Perú: Perú 21; [fecha de acceso 08 de abril del 2019] URL disponible en: <https://peru21>.
- Leal, I., López, J. (2002). *Aprender a planificar la formación* (Spanish Edition) (español)
- Liberati, E. et al, (2018). *How to be a very safe maternity unit: an ethnographic study*. Published online Nov 12, 2018 doi: 10.1186 / s12909-018-1363-3 Limusa.
- Labrador, O., Bustio, A., Carvalhais, E. (2018) “*Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano*” ISSN 2310-340X RNPS 2349 -- COODES Vol. 7 No. 1 (enero-abril) p. 64-73 Disponible en: <http://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/222>.
- Maslow, A. (1943). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Ediciones Sagitario.
- Meabh (2020); 10 (1): *Using the Kirkpatrick Model to Evaluate the Maternity and Neonatal Emergencies (MANE) Program: Background and Study Protocol* e032873. Published online February, doi: 10.1136 / bmjopen-2019-032873.
- Moran, NF., Naidoo, M., Moodley, J. (2015). *Reducing Maternal Mortality Nationwide: The Role of Emergency Obstetric Training 2015*; 29 (8): 1102-18. doi: 10.1016 / j. bpobgyn.08.002
- Martínez, Antequera, F. y Soto, C. (2018). *Evolution and future of the competencies of obstetric-gynecological nurses (Midwives)* Article (PDF available) in Clinical Nursing, V. 28 (5): 279-282, September 2018. DOI: 10.1016 / j. enfcli.2018.08.007
- Ministerio de Salud (2018). *Decreto legislativo N° 1153. Que regula la política integral de compensaciones*. Diario El Peruano, N° 015- 2018.

- Ñaupas, H., Mejía, E. y Novoa, E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá, Colombia: cuarta edición, 2014.
- Pattinson et al. (2018). *Obstetrics knowledge and skills training as a catalyst for change* (2018) August; 108 (9): 748-755. doi: 10.7196 / MJ. 2018.v108i9.13073
- Pattinson. Et al. (2019). *Reduction of maternal deaths through skills training and drills in the management of obstetric emergencies: an observational study before and after*. March; 109 (4): 241-245. doi: 10.7196 / SAMJ. 2019.v109i4.13578.
- Parra, C. & Rodríguez, F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas*. Rev.investig. desarrollo. innov, 6(2), 131-143. doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pérez, G. Pineda, U., Arango, M. D. (2011). *La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, núm. 33, mayo-agosto, 2011, pp. 1-22 Fundación Universitaria Católica del Norte Medellín, Colombia.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Prentice-Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17 ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, N. (2014). *La capacitación por competencia y desempeño laboral en una empresa de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima, Perú
- Rosanas, J. (2012). *Incentivos y sistemas de control de gestión*. Revista de negocios del IEEM
- Silíceo, A. (2008). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa
- Silíceo, A. (2014). *Capacitación y desarrollo personal*. México: Limusa.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *Proceso de la investigación científica*. Buenos Aires: Limusa.
- Sullcaray, S. (2015). *Metodología de la investigación*. Primera edición n°2015 10079, Lima Perú

- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administración* (8 ed.). Prentice Hall.
- Thomson, C. (2010). *Marketing y gestión de servicios. La gestión de los momentos de la verdad y la competencia en los servicios*. Madrid, España: Díaz de los Santos.
- Sullcaray, S. (2015). *Metodología de la investigación*, primera edición n°2015 10079, Lima Perú
- Vega, MNC. (2016) *Neocompetencias, a new approach to occupational health occupational skills. Cuban Journal of Higher Medical Education*. 2016; 30 (3): 627-638.
- Yábar, K. (2016). *Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la Micro Red La Molina – Cieneguilla*. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

VIII. Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Instrumentos de investigación

Anexo 03: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable capacitación y desempeño laboral

Anexo 04: Certificado de validez

Anexo 05: Base de Datos

Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 07: Pantallazo SPSS de los resultados inferenciales

Anexo 08: Pantallazos Excel de resultados descriptivos

Anexo 01

Matriz de consistencia

TITULO: Capacitación y desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2020.							
Autor: Lina Gómez Alcarraz							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la necesidad de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación de aprendizajes de capacitación y desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la planificación de la capacitación y desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Precisar la relación que existe entre la necesidad de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la evaluación de aprendizajes de capacitación y desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2020</p> <p>Indicar la relación que existe entre la planificación de la capacitación y el desempeño laboral del personal del</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la necesidad de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020.</p> <p>Existe relación entre la evaluación de aprendizajes de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas 2020</p> <p>Existe relación entre la planificación de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud</p>	Variable 1. Capacitación, (Alles 2008), (Chiavenato 2001)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
			<p>Necesidades de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización del personal - opinión - Requerimientos de capacitación - Debilidades en el desempeño - Capacitación especializada - Capacitación y mejora de desempeño - Solicitar capacitaciones - Oportunidad de capacitarse 	<p>1 – 8</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p>	<p>Excelente < 83-110></p> <p>Muy bueno <53- 82></p> <p>Bueno <23-52></p> <p>Regular <0-15></p>
<p>Planificación de la capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de desarrollo de capacidades - programación adecuada de plan de capacitaciones - Plan refleja necesidades de capacitación - Información oportuna - Participación de trabajadores en 	<p>9 – 13</p> <p>14-18</p>					

<p>salud San Jerónimo, Andahuaylas 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la percepción de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020?</p>	<p>servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas 2020</p> <p>Definir la relación que existe entre la percepción de la capacitación y el desempeño laboral del personal del servicio de obstetricia del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020</p>	<p>San Jerónimo, Andahuaylas 2020</p> <p>Existe relación entre la percepción de la capacitación y el desempeño laboral del personal dl servicio de obstetricia del centro de salud san Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020</p>	<p>Evaluación de los aprendizajes de capacitación</p> <p>Percepción de la capacitación</p>	<p>planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromisos y evaluación en capacitación - Mas conocimiento mejor desempeño - Capacitaciones cumplimiento de procesos - Capacitaciones y cumplimiento de indicadores - Supervisión permanente y mejora de desempeño <ul style="list-style-type: none"> - organización de capacitaciones - Material e infraestructura -Capacitación y buen cumplimiento de tareas - Desigualdad en oportunidad de capacitarse - Capacitaciones de calidad - Convenios con otras instituciones - Cursos virtuales - Capacitación dentro de la institución - Uso de tecnología e instrumentos - Socialización de capacitaciones 	<p>19– 28</p>	<p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------	--------------------------------------------	--

Variable 2: Desempeño laboral. Róbins (2009), Yábar (2016)							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rango o escala	Nivel
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de necesidades laborales. - Clima laboral - Seguridad laboral - Situación personal - Oportunidad de capacitación 	1 – 5		Excelente < 83-110>
			Compensación y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de promoción - Incentivos en servicio - Incentivos en la institución - Promociones y ascensos 	6 – 9	Nunca (1)	Muy bueno <53- 82>
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Información - Relación inter personal - Trabajo en equipo - Equipo y logro de objetivos - Individualismo y falta de cooperación 	10 - 14	Casi nunca (2)	Bueno <23-52> Regular <0-15>
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación adecuada en la institución - Libertad de ideas - Relaciones interpersonales con jefes - Motivación - Participación y colaboración 	15 - 19	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	

Tipo y diseño de estudio	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadísticas a utilizar
<p>Metodología Tipo de investigación La presente investigación sustantiva es de tipo descriptiva correlacional. Hernández et al (2014) Diseño de la investigación El Diseño del estudio es no experimental y transversal o transeccional. En concordancia con Hernández et al (2014) es Diseño no experimental, transeccional o transversal: Según la recolección de los datos de la presente investigación, debido a que los datos obtenidos son recogidos en un solo momento y en un tiempo único</p>	<p>Población La poblacional está conformado por 65 trabajadores asistenciales de los servicios de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas,</p> <p>Muestra Conformada por 65 trabajadores asistenciales 5 médicos 16 Obstetras, 20 Enfermeras y 24 Técnicos en Enfermería, la cual ha sido determinada en base a la aplicación de la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{(pq)Z^2 N}{(EE)^2 (N-1) + (pq)Z^2}$ <p>n: es el tamaño de la muestra p y q: es la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra, se asume que p y q tiene el valor de 0.5 cada uno. Z =1.96, representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error =0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra. N = 65, tamaño de la población EE= 0.1=error estándar de la estimación.</p>	<p>La técnica utilizada: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario.</p> <p>Instrumento 1: Cuestionario para medir la Capacitación Autor: (Alles 2008) Objetivo: Determinar la relación entre capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de los servicios de obstetricia del Centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2020. Lugar de aplicación: servicio de obstetricia del centro de salud San Jerónimo. Forma de aplicación: Directa Duración de la Aplicación: 15 min. Descripción del instrumento: Para la variable Capacitación, el cuestionario está constituido por 28 preguntas, distribuidas en 8 preguntas para la dimensión Necesidades de capacitación, 5 preguntas para la dimensión Plan de capacitaciones, 10 preguntas para la dimensión de percepción sobre capacitación, y 5 preguntas para la dimensión Evaluación de aprendizajes de capacitación, la medición se realizó con la escala Likert, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.</p> <p>Instrumento 2: cuestionario para medir Desempeño laboral Autor: (Yábar 2016). Objetivo: establecer la relación entre capacitación y el desempeño laboral del personal de salud de los servicios de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2020. Forma de aplicación: Directa Duración de la Aplicación: 15 min. Descripción del instrumento: Para la variable desempeño laboral, el cuestionario está constituido por 19 preguntas distribuidas en 5 preguntas para la dimensión satisfacción laboral, 4 preguntas para la dimensión compensación y beneficios, 5 preguntas para la dimensión trabajo en equipo y 5 preguntas para la dimensión Comunicación; la medición se realizó con la escala Likert, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.</p>	<p>Descriptiva: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras.</p> <p>Inferencial: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p>

Anexo 02
Instrumento de investigación
(Alles 2008)

Instrucciones:

Estimado profesional el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la **CAPACITACIÓN** del personal de los servicios de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas, sus respuestas serán según su criterio y de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones

1	2	3	4	5				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
N°	Ítems		Valoración					
			1	2	3	4	5	
Dimensión 1. Necesidad de capacitación								
1	¿Considera usted, que es importante la sensibilización sobre capacitación?							
2	¿Considera usted que su opinión es tomada en cuenta para las decisiones del servicio?							
3	Considera usted que su jefe inmediato coordina con usted sus requerimientos de capacitación							
4	¿Considera usted que los jefes inmediatos conocen las debilidades en el desempeño diario de los trabajadores y así solicitar capacitaciones?							
5	¿Considera usted que para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada?							
6	¿Considera usted que un trabajador capacitado mejorará su desempeño laboral?							
7	¿Considera usted que los trabajadores deberían solicitar capacitaciones?							
8	¿Considera usted que no todo el personal tiene la misma oportunidad de capacitarse?							
Dimensión 2. Plan de capacitación								
9	¿Considera usted que existe un Plan de desarrollo de capacidades en su institución (ACLAS)?							
10	¿Considera usted que la programación del plan de Capacitaciones es adecuada en fechas, lugar y costos?							

11	¿Considera usted que el plan de capacitaciones refleja las necesidades del personal en general?					
12	¿Considera usted que recibe información oportuna a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.) para el desarrollo de la capacitación?					
13	¿Considera usted que los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones?					
Dimensión 3 evaluación de los aprendizajes capacitaciones						
14	¿Considera usted que es importante los compromisos y evaluación dentro de la capacitación?					
15	¿Cree usted que los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, contribuyo a mejorar su trabajo diario?					
16	¿Cree usted que después de las capacitaciones le ha permitido seguir todos los procesos de aprendizaje?					
17	¿Cree usted que lo aprendido en las capacitaciones contribuyo en cumplimiento de indicadores de servicio y por ende institucionales?					
18	¿Cree usted que un monitoreo o supervisión permanente de sus jefes inmediatos, de lo aprendido en las capacitaciones mejoraría su desempeño laboral?					
Dimensión 3. Percepción sobre capacitación						
19	¿Considera usted que casi siempre las capacitaciones son organizadas por áreas y estrategias del MINSA y no por el CLAS?					
20	¿Considera usted que La infraestructura y equipamiento para las capacitaciones fueron las adecuadas?					
21	¿Considera usted que el buen cumplimiento de su labor es consecuencia de su preocupación por capacitarse permanentemente?					
22	¿Considera usted que sus compañeros se benefician con más capacitaciones que usted?					
23	¿Considera usted que la institución (CLAS) se preocupa por realizar actividades de capacitación de calidad?					
24	¿Considera usted que hay convenios con instituciones para llevar cursos que ayuden al rendimiento del trabajador?					
25	¿Considera usted que los cursos virtuales son adecuados para capacitarse?					
26	¿Considera usted que el ACLAS proporciona cursos para poder capacitarse dentro de la institución?					
27	¿Considera usted, que en las capacitaciones se usó tecnología e instrumentos correctos?					
28	¿En caso de haberse capacitado se socializo de inmediato los conocimientos al resto del personal?					

Instrumento de investigación

(Yábar 2016)

Instrucciones:

Estimado profesional el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre **DESEMPEÑO LABORAL** del personal de los servicios de obstetricia del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas, sus respuestas serán según su criterio y de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones

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

N	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Satisfacción laboral					
1	¿Cree usted que La Institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos?					
2	¿Cree usted que sus jefes inmediatos se preocupan por brindar un buen clima laboral?					
3	¿Cree usted que el servicio brinda seguridad laboral a los trabajadores?					
4	¿Cree usted que sus jefes inmediatos Se interesan por alguna situación personal que atraviesa?					
5	¿Cree usted que todos los trabajadores del servicio tienen las mismas oportunidades de formación y de capacitación que ofrece la institución?					
	Dimensión 2. Compensaciones y beneficios					
6	¿Cree usted que En esta Institución existe un buen sistema de promoción y ascenso?					
7	¿Cree usted que en el servicio existe alguna iniciativa de incentivos al mejor desempeño?					
8	¿Cree usted que en su Institución existe suficiente recompensa por buen desempeño y cumplimiento de metas y objetivos?					
9	¿Cree usted que Las promociones y ascensos en la Institución se manejan de manera justa?					
	Dimensión 3. Trabajo en equipo					
10	¿Cree usted que en la mayoría de veces en el área de trabajo se comparte la información más que guardarla para uno mismo?					

11	¿Cree usted que en el área se mantiene permanentemente una buena relación interpersonal?					
12	¿Cree usted que existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el servicio?					
13	¿Cree usted que en esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados?					
14	¿Cree usted que en el servicio existe individualismo y la cooperación es pobre?					
Dimensión 4. Comunicación						
15	¿Cree usted que la comunicación es adecuada en la institución?					
16	¿Cree usted que el personal comunica libremente sus ideas?					
17	¿Cree usted que la relación entre jefes y trabajadores es adecuada?					
18	¿Cree usted que el servicio motiva la comunicación y buenas relaciones Internas?					
19	¿Cree usted que existe participación y colaboración en forma conjunta entre Personal?					

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable de capacitación

N	DIMENSION / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. Necesidad de capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Considera usted, que es importante la sensibilización sobre capacitación?							
2	¿Considera usted que su opinión es tomada en cuenta para las decisiones del servicio?							
3	Considera usted que su jefe inmediato coordina con usted sus requerimientos de capacitación							
4	¿Considera usted que los jefes inmediatos conocen las debilidades en el desempeño diario de los trabajadores y así solicitar capacitaciones?							
5	¿Considera usted que para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada?							
6	¿Considera usted que un trabajador capacitado mejorara su desempeño laboral?							
7	¿Considera usted que los trabajadores deberían solicitar capacitaciones?							
8	¿Considera usted que no todo el personal tiene la misma oportunidad de capacitarse?							
	Dimensión 2. Plan de capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Considera usted que existe un Plan de desarrollo de capacidades en su institución (ACLAS)?							
10	¿Considera usted que la programación del plan de Capacitaciones es adecuada en fechas, lugar y costos?							
11	¿Considera usted que el plan de capacitaciones refleja las necesidades del personal en general?							
12	¿Considera usted que recibe información oportuna a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.) para el desarrollo de la capacitación?							
13	¿Considera usted que los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones?							
	Dimensión 3. Evaluación de los aprendizajes capacitaciones	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	¿Considera usted que es importante los compromisos y evaluación dentro de la capacitación?							
15	¿Cree usted que los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, contribuyo a mejorar su trabajo diario?							
16	¿Cree usted que después de las capacitaciones le ha permitido seguir todos los procesos de aprendizaje?							
17	¿Cree usted que lo aprendido en las capacitaciones contribuyo en cumplimiento de indicadores de servicio y por ende institucionales?							
18	¿Cree usted que un monitoreo o supervisión permanente de sus jefes inmediatos, de lo aprendido en las capacitaciones mejoraría su desempeño laboral?							
	Dimensión 3. Percepción sobre capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	¿Considera usted que existe un Plan de desarrollo de capacidades en su institución (ACLAS)?							
20	¿Considera usted que La infraestructura y equipamiento para las capacitaciones fueron las adecuadas?							
21	¿Considera usted que el buen cumplimiento de su labor, es consecuencia de su preocupación por capacitarse permanentemente?							
22	¿Considera usted que sus compañeros se benefician con más capacitaciones que usted?							
23	¿Considera usted que sus compañeros se benefician con más capacitaciones que usted?							
24	¿Considera usted que hay convenios con instituciones para llevar cursos que ayuden al rendimiento del trabajador?							
25	¿Considera usted que los cursos virtuales son adecuados para capacitarse?							
26	¿Considera usted que el ACLAS proporciona cursos para poder capacitarse dentro de la institución?							
27	¿Considera usted, que en las capacitaciones se usó tecnología e instrumentos correctos?							
28	¿En caso de haberse capacitado se socializo de inmediato los conocimientos al resto del personal?							

Especialidad del validador.....

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **DNI**.....

.....de.....del 20...

- 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 validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N	DIMENSION / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1. Satisfacción laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cree usted que La Institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos?							
2	¿Cree usted que sus jefes inmediatos Se preocupan por brindar un buen clima laboral?							
3	¿Cree usted que el servicio brinda seguridad laboral a los trabajadores?							
4	¿Cree usted que sus jefes inmediatos Se interesan por alguna situación personal que atraviesa?							
5	¿Cree usted que todos los trabajadores del servicio tienen las mismas oportunidades de formación y de capacitación que ofrece la institución?							
	Dimensión 2. Compensaciones y beneficios	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	¿Cree usted que En esta Institución existe un buen sistema de promoción y ascenso?							
7	¿Cree usted que en el servicio existe alguna iniciativa de incentivos al mejor desempeño?							
8	¿Cree usted esta Institución existe suficiente recompensa por buen desempeño y cumplimiento de metas y objetivos?							
9	¿Cree usted que Las promociones y ascensos en la Institución se manejan de manera justa?							
	Dimensión 3. Trabajo en equipo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	¿Cree usted que en la mayoría de veces en el área de trabajo se comparte la información más que guardarla para uno mismo?							
11	¿Cree usted que en el área se mantiene permanentemente una buena relación interpersonal?							
12	¿Cree usted que existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el servicio?							
13	¿Cree usted que en esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados?							
14	¿Cree usted que en el servicio existe individualismo y la cooperación es pobre?							
	Dimensión 4. Comunicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿Cree usted que la comunicación es adecuada en la institución?							
16	¿Cree usted que el personal comunica libremente sus ideas?							
17	¿Cree usted que la relación entre jefes y trabajadores es adecuada?							
18	¿Cree usted que el servicio motiva la comunicación y buenas relaciones Internas?							
19	¿Cree usted que existe participación y colaboración entre el personal?							

Especialidad del validador.....

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:DNI.....

.....de.....del 20.....

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 validador

Anexo 04

Certificado de validez

PROGRAM A	ESTUDIANTE	INSTRUMENTO	OPINION	OBSERVACIONES
MGSS	Castillo Peralta Eva Lizzeth	Relaciones interpersonales	APLICABLE	
MGSS	Castillo Peralta Eva Lizzeth	Satisfacción laboral en personal de enfermería	APLICABLE	
MGSS	Tineo Ramírez Hipólito Rufo	Factores que limitan el acceso a medicamentos	APLICABLE	
MGSS	Gómez Alcarraz, Lina	Capacitación	APLICABLE	
MGSS	Gómez Alcarraz, Lina	Desempeño laboral en el servicio de obstetricia	APLICABLE	
MGSS	Gómez Morales Marleny	Tiempo de espera	APLICABLE	
MGSS	Gómez Morales Marleny	Motivación en los pacientes	APLICABLE	

Anexo 05

Base de datos

Variable: Capacitación

N°	Necesidades de aprendizaje									Plan de capacitación				Evaluación de aprendizajes					Percepción de capacitación									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	
2	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	2	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	2	3	5	3	3	2
5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	5	4	3	4	1	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3
7	4	3	2	2	3	4	3	3	1	1	1	1	5	4	4	4	4	3	4	2	3	1	1	1	3	1	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5
9	4	3	4	2	1	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	3	2
10	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	1
11	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	5	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3
12	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3
13	5	3	3	2	4	4	4	4	1	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	1	5	1	2	2
14	4	1	1	1	5	5	5	4	2	1	2	2	5	4	5	4	5	1	4	2	5	3	2	2	4	2	1	4
15	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1	2	2
16	4	4	1	2	3	4	5	4	2	3	2	2	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	2	5	1	3	2
17	5	5	5	2	3	5	4	5	2	3	2	3	5	4	5	3	3	4	5	2	3	3	3	1	5	2	3	2
18	5	4	2	3	5	5	1	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	1	3	4	4	2
19	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	1	2	2	5	5	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	3	2	2	3
21	1	3	1	1	3	4	4	5	1	9	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	1	3	1	3	2
22	2	2	2	4	4	4	4	2	1	1	1	2	5	4	4	4	3	5	5	1	4	2	2	3	2	2	3	2
23	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2
24	4	4	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
25	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	2	3	3	2	3	3
26	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	9	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	2	1	2	2	1	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4
28	3	2	2	3	3	4	4	1	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	2	4	2	4	4	4	2	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	5	1	1
30	5	1	1	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	2	2
31	5	3	3	4	4	5	5	4	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	2	5	3	2	4
32	5	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3
33	5	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	1	1	4	1	2	4
34	4	4	3	3	4	4	4	5	2	2	1	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3
35	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	2	2	2	2	1	3	2

N°	Necesidades de aprendizaje									Plan de capacitación					Evaluación de aprendizajes				Percepción de capacitación									
36	5	3	2	2	4	3	5	4	2	2	2	3	3	5	3	3	4	4	3	2	4	3	2	1	4	1	4	2
37	5	3	3	1	3	5	3	2	1	1	1	1	4	3	5	3	3	3	2	3	5	4	2	1	3	3	3	4
38	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
39	5	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	1	1	4	1	2	4
40	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3
41	5	2	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	2	1	3	2	3	2
42	5	4	3	3	5	5	5	2	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	3	4	2
43	5	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3
44	5	1	1	3	5	5	5	3	2	3	3	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	2	3	4	4	4	1
45	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3
46	4	3	4	3	1	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
47	5	3	3	2	5	5	5	3	1	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2
48	5	4	5	4	4	5	4	1	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	2	3	3	4	5
49	5	3	1	3	4	5	5	5	2	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	1	2	3	2	1	3	2	4	2
50	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	3	4	2	5	3	2	2	3	3	3	3
51	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2
52	5	3	2	3	5	5	5	2	2	3	4	3	5	5	5	3	4	2	4	3	3	5	3	2	4	1	2	2
53	5	3	3	2	5	5	5	3	1	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2
54	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
55	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3
56	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
57	4	2	4	3	1	4	4	5	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	2	1	3	1	2	4
58	4	3	2	2	5	5	5	4	1	1	1	1	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	2	1	4	1	3	3
59	4	3	2	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	3	3
60	5	4	3	3	4	5	5	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	1	2	5
61	5	3	2	2	5	5	5	5	2	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	2	2	2	2	2	2
62	4	3	3	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	3	3	2	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3
63	4	3	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	5	2	2	2	2	4	5	2	2	3	2	2	2	2	2	1
64	5	2	2	3	4	5	5	4	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2	2	1
65	4	2	2	3	4	4	4	3	1	1	1	1	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2

Variable: Desempeño laboral

N°	Satisfacción laboral					Compensación y beneficios				Trabajo en equipo					Comunicación				
1	3	3	1	3	4	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3
5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
6	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3
8	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
9	3	4	2	4	4	3	1	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4
10	1	4	3	4	3	1	1	1	3	3	3	3	2	2	4	3	3	5	3
11	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4
12	3	4	4	3	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4
13	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
14	4	4	2	1	5	2	2	2	2	2	4	5	4	4	4	2	4	1	4
15	3	3	1	3	4	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	2	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
17	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2
18	4	3	4	2	2	2	1	1	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3
19	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
20	3	1	2	1	1	3	3	1	2	3	1	4	3	4	3	1	1	3	3
21	2	3	3	2	1	1	1	4	1	5	4	2	4	3	1	1	2	2	1
22	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3
23	3	2	4	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4
24	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	4	4	2	1	1	1	4	1
25	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3
26	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
27	4	4	4	3	2	3	1	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2
28	3	1	3	3	2	3	1	3	2	2	1	1	1	2	4	3	1	3	3
29	2	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
30	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3
31	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4
32	4	5	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2
34	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	2
35	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
37	1	3	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3
38	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2
40	1	3	2	3	1	1	2	2	2	4	1	3	1	2	2	2	2	3	2

41	2	2	4	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	1
42	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
43	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
44	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
48	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5
49	4	3	3	4	2	3	1	1	1	3	4	4	2	2	4	5	3	3	3
50	4	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3
51	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
52	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3
53	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
54	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3
55	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
57	4	3	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3
58	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	2	4	3	1	3	3	2
59	4	4	3	3	3	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	5	5	3	4
60	1	2	2	4	2	2	1	1	1	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
62	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	5	5
63	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
64	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
65	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2

Anexo 06

Confiabilidad de los instrumentos

Análisis de fiabilidad de la V1: Capacitación

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	65	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	65	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	28

Análisis de fiabilidad de la V2: Desempeño laboral

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	65	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	65	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	19

Anexo 07

Pantallazo SPSS de los resultados inferenciales

Rho de Spearman: V1V2

/MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Desempeño Laboral	Capacitación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,272*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	65	65
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,272*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Rho de Spearman: D1V2

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Desempeño Laboral	Necesidad de capacitación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,267*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	65	65
	Necesidad de capacitación	Coefficiente de correlación	,267*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Rho de Spearman: D2V2

/MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones	
			Plan de capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Plan de capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,231
		Sig. (bilateral)	.	,064
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,231	1,000
		Sig. (bilateral)	,064	.
		N	65	65

Rho de Spearman: D3V2

→ Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones	
			Evaluación de aprendizajes	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Evaluación de aprendizajes	Coefficiente de correlación	1,000	,354**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	65	65

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

Rho de Spearman: D4V2

→ Correlaciones no paramétricas

a

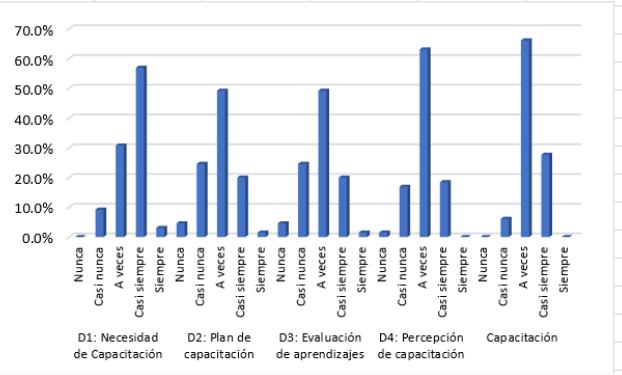
			Correlaciones	
			Percepción de capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Percepción de capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,249*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,249*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 08

Pantallazos Excel de resultados descriptivos y sus dimensiones

		Recuento	% de N tablas
D1: Necesidad de Capacitación	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	6	9.2%
	A veces	20	30.8%
	Casi siempre	37	56.9%
	Siempre	2	3.1%
D2: Plan de capacitación	Nunca	3	4.6%
	Casi nunca	16	24.6%
	A veces	32	49.2%
	Casi siempre	13	20.0%
	Siempre	1	1.5%
D3: Evaluación de aprendizajes	Nunca	3	4.6%
	Casi nunca	16	24.6%
	A veces	32	49.2%
	Casi siempre	13	20.0%
	Siempre	1	1.5%
D4: Percepción de capacitación	Nunca	1	1.5%
	Casi nunca	11	16.9%
	A veces	41	63.1%
	Casi siempre	12	18.5%
	Siempre	0	0.0%
Capacitación	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	4	6.2%
	A veces	43	66.2%
	Casi siempre	18	27.7%
	Siempre	0	0.0%



V2 y sus dimensiones

		Recuento	% de N tablas
Satisfacción laboral	Nunca	5	7.7%
	Casi nunca	23	35.4%
	A veces	27	41.5%
	Casi siempre	9	13.8%
	Siempre	1	1.5%
Compensación/ Beneficios	Nunca	10	15.4%
	Casi nunca	35	53.8%
	A veces	12	18.5%
	Casi siempre	8	12.3%
Trabajo en equipo	Nunca	2	3.1%
	Casi nunca	10	15.4%
	A veces	36	55.4%
	Casi siempre	17	26.2%
Comunicación	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	3	4.6%
	A veces	27	41.5%
	Casi siempre	20	30.8%
Desempeño laboral	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	1	1.5%
	A veces	27	41.5%
	Casi siempre	33	50.8%
	Nunca	4	6.2%
	A veces	33	50.8%
	Casi siempre	4	6.2%
	Siempre	0	0.0%

