

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SUPERIOR, TRUJILLO 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Silvia Fabiola Wilson Flores

Asesor:

Mg. José Antonio Rodríguez Vera

<https://orcid.org/0000-0002-6568-5835>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Higinio Wong Aitken	18160533
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	María del Carmen D'angelo Panizo	17917596
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Julio Octavio Sánchez Quiroz	40003184
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

SEGUNDO ANÁLISIS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.itb.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC	1%
10	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A DIOS:

Por permitirme estar en este mundo y disfrutar de su creación, por las bendiciones recibidas y por la luz de sabiduría para ser siempre justos y misericordiosos.

A MIS HIJOS

Por ser mi razón de lucha y superación, por su infinito amor y paciencia ante días de estudios.

A MI ESPOSO

Por su amor, compañía durante todo este arduo camino y compartir conmigo alegrías y fracasos.

A MIS PADRES

Quienes me inculcaron el deseo de superación y perseverancia, pero más que nada, por su amor.

AGRADECIMIENTO

A mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades.

A mis Hijos, Paula y José Manuel, por motivarme a seguir adelante para cumplir este sueño

A mi esposo, José Manuel, por brindarme su apoyo incondicional durante todo el desarrollo de la carrera universitaria y la realización de este proyecto.

A la Universidad Privada del Norte, a la Facultad de Negocios, y a sus Docentes, por hacer posible mis estudios de pregrado.

Le agradezco muy profundamente a mi asesor José Antonio Rodríguez Viera por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos.

Tabla de contenido

Jurado evaluador	2
Informe de similitud	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS	41
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	54
REFERENCIAS	59
ANEXOS	65

Índice de tablas

Tabla 1 Personal administrativo que conforma la población	32
Tabla 2 Personal administrativo que conforma la muestra.....	33
Tabla 3 Instrumento para la variable capacitación	35
Tabla 4 Instrumento para la variable desempeño laboral	36
Tabla 5 Datos de expertos	36
Tabla 6 Fiabilidad del instrumento de capacitación	37
Tabla 7 Fiabilidad del instrumento del desempeño laboral	37
Tabla 8 Variable Capacitación por dimensiones	41
Tabla 9 Necesidad del colaborador.....	43
Tabla 10 Ejecución de la capacitación.....	43
Tabla 11 Evaluación de la capacitación.....	44
Tabla 12 Desempeño laboral por dimensiones	45
Tabla 13 Habilidades	47
Tabla 14 Conocimientos	47
Tabla 15 Actitudes	48
Tabla 16 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov – hipótesis general.....	49
Tabla 17 Correlación de Rho de Spearman – hipótesis general	50
Tabla 18 Correlación entre necesidades del colaborador y desempeño laboral	51
Tabla 19 Correlación entre ejecución de la capacitación y desempeño laboral	52
Tabla 20 Correlación entre evaluación de la capacitación y desempeño laboral	53

Índice de figuras

Figura 1 Esquema descriptivo-correlacional	31
Figura 2 Variable Capacitación por dimensiones.....	42
Figura 3 Desempeño laboral por dimensiones	46

RESUMEN

En la presente investigación explica la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior de la ciudad de Trujillo. La metodología de la investigación fue de tipo no experimental, con diseño correlacional y con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 123 trabajadores de la citada institución educativa. Los dos instrumentos tuvieron un modelo de escala tipo Likert; valores de Alfa de Cronbach de 0.746 para el instrumento 1 y un Alfa de Cronbach de 0.821 para el instrumento 2. Como resultados finales, las estadísticas mostraron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.533 con un indicador de significancia = 0, pero como este resultado es menor al valor aceptado ($0.000 < 0.05$), se aceptó la hipótesis alterna. Al analizar dichos hallazgos, se pudo determinar una correlación significativa de nivel medio, lo que se interpreta como una relación positiva entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior de la ciudad de Trujillo, 2022.

PALABRAS CLAVES: capacitación, desempeño laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Históricamente, el tipo de formación más antiguo que se conoce, que comenzó durante la prehistoria, era una forma de “formación en el trabajo” en la que el trabajo de los adultos, como la caza y la pesca, se transmitía a los niños para prepararlos para la edad adulta. En otras palabras, el “maestro” transmitiendo conocimientos y habilidades al “novato”. En la China del siglo V, el método era "decir, mostrar, hacer", nuevamente transmitiendo conocimientos y habilidades. También se reconoce la contribución de los griegos. Sócrates era famoso por su uso de preguntas para extraer el conocimiento de un alumno y ayudarlo a lograr la autocomprensión, y Aristóteles era un defensor de la repetición para adquirir el dominio de una habilidad. La capacitación formal en el aula se convirtió en el estándar para la capacitación de adultos en el siglo XIX con el inicio de la revolución industrial. La gran cantidad de personas que necesitaban capacitación significaba que el modelo de capacitación de aprendices uno a uno ya no era viable o adecuado (Flanagan, 2017).

Según Deloitte (2022), las empresas de mejor desempeño están utilizando este período de cambio para redefinir y optimizar sus procesos, aumentar la eficiencia y, en última instancia, ayudar a su personal a hacer más con menos, pero lo están haciendo invirtiendo en la capacitación y el desarrollo de habilidades de su gente. Asimismo, según su propio informe, el 77% de los ejecutivos de negocios está de acuerdo en que su organización debería capacitar para ayudar a sus trabajadores a ser más empleables con habilidades relevantes, pero solo el 5% está totalmente de acuerdo en que están invirtiendo

lo suficiente para ayudar a las personas a aprender nuevas habilidades para mantenerse al día con el mundo laboral cambiante.

Asimismo, Álvarez y Freire (2017) indican que, las organizaciones presentan problemas en cuanto a no contar con un personal que esté en constante desarrollo de sus capacidades, conocimientos y otros atributos que le permitan mejorar su rendimiento o desempeño laboral, por lo cual frecuentemente las organizaciones deben optar por invertir en el personal, en programas o talleres de capacitación enfocados a la optimización de capacidades, para que éste se pueda desempeñar de manera óptima en sus funciones respectivas, como en brindar una atención de calidad a los clientes, el producir un bien de calidad, tener capacidades de liderazgo y toma de decisiones en la organización.

A nivel nacional, un gran número de empresas del país de Perú tienen ciertas limitaciones, para elaborar un eficiente plan de capacitación, tomando en cuenta que no se suele llevar un control de registros de todos los niveles jerárquicos y quienes lo componen dentro de la empresa y que se aplique capacitaciones a todos los niveles jerárquicos, considerándose poco importante el realizar capacitaciones a áreas conductuales, técnicas y de apoyo, sin embargo, la designación a respectivos cargos laborales implica contar con aptitudes hacia determinadas áreas, que tienen bien definidas y estructuradas el perfil ocupacional de cada puesto, pero en el camino debido a los cambios constantes que se da, se debe optimizar las habilidades, aptitudes, actitudes y conocimientos para un desempeño eficiente (Umiña, 2017).

Por otro lado, a nivel local, esta investigación se aplicará en la de una institución educativa superior, perteneciente al sector de educación, y su fundación fue en el año 1824, contando con un gran prestigio educativo a nivel nacional, es por lo que en sus instalaciones se imparte capacitación periódicamente al personal administrativo, con el objetivo de estar a la par con los avances en materia de gestión y tecnología, y ello permite que el personal

trabaje con calidad y obtenga una formación integral. Sin embargo, en los últimos años suele presentarse problemáticas en cuanto al desempeño laboral del personal administrativo, falta de motivación laboral, falta de interés al cumplimiento de los objetivos institucionales, poco interés en participar de las capacitaciones, debido a que estas no se están elaborando principalmente en base a las necesidades del personal, cayendo en el error de presentar las mismas temáticas, contenido, poca interacción, etc.

Es por ello, que se pretende aplicar capacitaciones basándose en un plan eficiente que vaya alineado principalmente a las necesidades y beneficios del personal administrativo de la institución educativa superior, para lo cual es necesario recoger información del personal para conocer sus puntos de vista, y así iniciar un plan eficiente, con temas y contenido de interés del colaborador, que ayude a motivarles, para aumentar el desempeño en sus funciones diarias donde el colaborador y la institución sigan los mismos objetivos.

Se presentan antecedentes internacionales para brindar soporte bibliográfico al estudio:

Montoya y Oña (2019), en su tesis buscó determinar de qué manera se relaciona la capacitación recibida con el desempeño de los docentes de una unidad educativa. El tipo de investigación fue cualitativa. Con una muestra de 3 docentes de educación inicial y se aplicó la encuesta como técnica. Los resultados arrojaron que la falta de un seguimiento y acompañamiento a los docentes que fueron capacitados están fuertemente relacionados con el bajo desempeño que muestran en las aulas. Se concluye que las variables están relacionadas con un nivel alto y los investigadores recomendaron realizar una supervisión a dichos docentes para evaluar sus actividades pedagógicas y luego hacer un refuerzo de las capacitaciones para asegurar un mejor desempeño en ellos.

Así mismo, Pérez (2018), analizo la problemática actual del nivel de capacitación de los guías turísticos para mejorar el desempeño de sus funciones. El tipo de investigación fue cuantitativa y se recogieron las opiniones de los guías y de los turistas a través de instrumentos adaptados. La población estuvo compuesta por 500 personas entre turistas y guías. Como resultados de la investigación se encontró que el nivel de conocimientos de los guías es bajo por lo que los turistas calificaron con un nivel bajo su desempeño. En conclusión, la programación de las capacitaciones debe establecer pautas del liderazgo, organización, habilidades y funciones de los servidores turísticos, para mejorar este servicio en la ciudad.

Por otra parte, Elnaga y Imran (2016) en su investigación tuvo como objetivo estudiar el efecto de la capacitación en el desempeño de los empleados y brindar sugerencias sobre cómo la empresa puede mejorar el desempeño de sus empleados a través de programas de capacitación efectivos. El enfoque de investigación adoptado para el estudio se ajusta a la investigación cualitativa, ya que revisa la literatura y múltiples estudios de casos sobre la importancia de la capacitación para mejorar el desempeño de la fuerza laboral. Además, el documento continúa analizando y comprendiendo el marco teórico y los modelos relacionados con el desarrollo de los empleados a través de programas de capacitación y desarrollo, y su efecto en el desempeño de los empleados. El estudio en cuestión enfrenta las limitaciones ya que no existen indicaciones adecuadas para correlacionar directamente la relación entre la formación y el desempeño de los empleados. El estudio en cuestión proporciona una breve descripción de la literatura sobre la eficacia de la formación y cómo contribuye a mejorar el rendimiento de los empleados y, en última instancia, concluye junto con la recomendación de dar direcciones para futuras investigaciones mediante la aplicación de diferentes niveles de análisis para explorar el impacto de las prácticas de formación en el rendimiento de los empleados.

En la investigación de Thirunavukkarasu (2017) se centró en revisar el papel de la formación en la mejora del rendimiento de los empleados. La investigación es del tipo descriptivo y exploratorio, con enfoque cualitativo. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores del hotel, empelando las encuestas como técnica. Los resultados, indicaron que la capacitación juega un papel vital en la construcción de las competencias de los empleados para realizar su trabajo de manera efectiva. A través de este programa de capacitación también, los empleados pueden ocupar posiciones futuras en la organización con capacidades eficientes y también para superar las deficiencias en el área relacionada con el trabajo. Estimula a los trabajadores a mejorar su desempeño y capacidades, lo que aumenta la productividad organizacional de manera efectiva.

Así mismo, en la investigación de Pahuja y Malhotra (2017) elaboraron un artículo científico que enfoca y analiza los hallazgos de la literatura sobre la importancia de la capacitación y el desarrollo y su relación con la calidad de vida laboral de los empleados. La investigación fue de tipo cualitativa. Los resultados obtenidos, permitieron identificar que la formación implica el desarrollo constructivo de tales motivos organizativos para la mejora óptima de la calidad de vida laboral de los empleados. Estos tipos de programas de capacitación y desarrollo ayudan a mejorar el comportamiento y la actitud de los empleados hacia el trabajo y también elevan su moral. Por lo tanto, los programas de capacitación y desarrollo de los empleados son aspectos importantes que deben estudiarse y enfocarse.

También, se presentan antecedentes nacionales que fueron analizadas en diversas partes del Perú, y están relacionadas con cada una de las variables de estudio;

En el estudio de Vilca (2019) con respecto al plan de capacitación señaló como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La investigación fue cuantitativa, con diseño no experimental-correlacional. La muestra la

conformaron 219 trabajadores administrativos. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios. Según los hallazgos, se determinó una alta correlación entre las variables del estudio; lo que se recomendó realizar una supervisión para validar el nivel de conocimiento adquiridos y la aplicación de los mismos en sus respectivas labores administrativas.

De la misma manera, en la investigación de Pinto (2018) estableció como objetivo determinar las características de la capacitación de los colaboradores en la subgerencia de desarrollo económico en la Municipalidad Distrital de San Marcos, 2017. La investigación fue no experimental, descriptivo. La población fue de 25 colaboradores de la subgerencia de desarrollo económico. La recolección de datos se hizo por medio de un instrumento que fue el cuestionario. Los resultados dieron a conocer que existe una mejora sustancial en el desempeño de los trabajadores después que se ejecutó la capacitación. En conclusión, los colaboradores señalan que la capacitación que recibieron es necesaria para mejorar su desempeño laboral; en donde las empresas enfrentan a la competencia y a los cambios constantes por medio del rendimiento eficiente del talento humano, gracias a la capacitación brindada, que optimiza y actualiza los conocimientos, habilidades, destrezas, etc. y demás capacidades del trabajador.

Así mismo, en el estudio, según Yzquierdo (2018), se buscó hallar la relación entre la capacitación y el desempeño que muestran los colaboradores una entidad financiera. La tesis fue no experimental, descriptivo, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 30 colaboradores de la empresa. Se empleó un cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos indican que existe relación directa y positiva entre las variables capacitación y desempeño laboral. En conclusión, se logró identificar que el bajo rendimiento a nivel laboral que están demostrando los colaboradores se debe en gran parte a la poca capacitación que la empresa le está brindando.

Por otro lado, Bueno (2020) buscó evidenciar cierto nivel de relación entre la capacitación y el desempeño actual que muestran los colaboradores en una empresa de transporte. La investigación fue correlacional con diseño no experimental, la población es pequeña con una muestra de 20 trabajadores, se utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados permitieron identificar que, los trabajadores requieren que las capacitaciones se ejecuten 2 veces por año; asimismo se logró identificar que su desempeño tuvo un nivel bajo. En conclusión, se identificó que las variables guardan estrecha relación, corroborado por valores de correlaciones de nivel alto.

También, se presentan antecedentes locales que fueron analizadas en dentro de la ciudad de Trujillo, y están relacionadas con cada una de las variables de estudio;

Según Nuñuvero (2019) en su investigación evaluó determinar una correlación entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral del personal del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad. El diseño empleado fue el transeccional o transversal. Como instrumento se utilizó cuestionarios aplicados a 17 colaboradores del ente gubernamental. Los resultados indican las dimensiones evaluadas obtuvieron calificaciones de nivel regular lo que indica que el nivel de conocimiento del personal no es el adecuados para lograr un buen desempeño en sus funciones, por lo que hay algunos aspectos por corregir. En conclusión, se determinó la existencia de una relación fuerte entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la institución, siendo la capacitación un factor vital para mejorar su productividad, viéndose reflejado en un mejor desempeño.

Así mismo, en la investigación de Pecori (2019), describió como objetivo general establecer evaluar la relación ente un programa de capacitación tributaria y el nivel de conocimiento que permite el cumplimiento de sus tributos de los comerciantes de un mercado informal del distrito de Salaverry, Trujillo 2018. La investigación fue de enfoque experimental, explicativa, la técnica utilizada la encuesta como instrumento usado el

cuestionario. Los resultados indican que los comerciantes tienen un conocimiento tributario deficiente, por lo que se recomendó la realización de capacitación de refuerzo y hacer una encuesta rápida para corroborar la asimilación de los conocimientos en materia tributaria a los comerciantes.

De igual manera, en la tesis de Cruz y Sánchez (2016) el objetivo primordial fue determinar si el plan de capacitación a mejora el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de marketing que opera en el mercado trujillano. El diseño de la investigación fue cuasi experimental. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se adaptaron dos cuestionarios. La población fue conformada por 133 trabajadores. Los resultados, señalan que el plan de capacitación contribuyó a la mejora del desempeño del personal de manera significativa demostrada según la hipótesis, También, el desempeño actual del personal es deficiente y poco efectivo a causa de que no existe un seguimiento efectivo de parte de los supervisores. Finalmente, se evaluaron los resultados obtenidos y se logró mejorar el desempeño laboral de los operarios como efecto de la aplicación del plan de capacitación.

Según Llanos (2021) en su estudio se enfocó en evaluar la relación entre la capacitación y desempeño de los colaboradores de un proyecto gubernamental. La investigación fue no experimental y correlacional. Participaron 84 personas que trabajan en el proyecto y también pudieron responder todas las preguntas de los instrumentos utilizados para tal fin. El resultado, señala que existe una relación positiva moderada entre las variables planteadas para el estudio. Se confirmó una alta relación entre la capacitación y el nivel de desempeño de los colaboradores y se recomendó que la gerencia del proyecto, no sólo comunique y convoca a las capacitaciones, sino también motive a todos los trabajadores a que participen activamente a todos los cursos y talleres que se programan en el año.

Para la presente investigación se mencionan las bases teóricas para brindar mayor conocimiento acerca de las variables de estudio: Plan de capacitación y desempeño laboral

La capacitación, según Cárdenas (2019), indica que, los trabajadores son los pilares fundamentales de toda organización, esto hace que la selección de personal sea un proceso difícil y muchas veces de larga duración, ya que los postulantes deben superar diversas etapas hasta encontrar al más idóneo para el cargo en cuestión, que tiene como objetivo lograr una mejor preparación y desarrollo al personal, se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo.

Además, según Delgado (2017), afirma que la capacitación es todo un proceso de formación que ejecuta una empresa, en base a sus necesidades, con el propósito de que lograr un mejor nivel de conducta, conocimiento, aptitudes o motivación del colaborador y que la necesidad de capacitación nace cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una actividad, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño.

Valverde (2018), indica los siguientes objetivos de la capacitación como los más relevantes:

- Adecuar al personal para el desarrollo de diferentes funciones del puesto.
- Otorgar oportunidades para el crecimiento personal constante y una línea de carrera dentro de la empresa para escalar cargos laborales de mayor nivel.
- Modificar la conducta del personal, para establecer un ambiente laboral más agradable o para incrementar la motivación de los mismos para que estén más preparados a los nuevos cambios en el mercado.

Así mismo, Andrango (2015) establece objetivos claros y concretos que se determinan luego de la detección de necesidades:

- La organización debe contar con personal debidamente calificados para cada uno de los puestos de trabajo.
- Las capacitaciones permiten desarrollar un mayor sentido de responsabilidad en los colaboradores.
- Se debe realizar capacitaciones frecuentes para actualizar los conocimientos de los colaboradores, acordes a los cambios tanto en la ciencia como en la tecnología.
- Las capacitaciones debe tener como propósito mejorar las relaciones interpersonales de las diferentes áreas que conforman la organización.

Ciclos de capacitación, para Cruz y Sánchez, (2016) la capacitación es un proceso constante, puesto que siempre hay necesidades que cubrir, mejorar en una empresa;. La capacitación es uno de los parámetros para mejorar la capacidad de la fuerza laboral para lograr las actividades organizacionales. Las fases de planificación son:

- Detectar las necesidades de capacitación.
- Programa de capacitación para comprender las necesidades.
- Implementación y aplicación del programa.
- Evaluación de los resultados de la capacitación.

Al brindar capacitación continua a la fuerza laboral, permitirá que un empleado continúe donde otro lo dejó, manteniéndolos a todos en sintonía sin tener que brindar ayuda y supervisión constantes. Nunca se debe subestimar la importancia de la capacitación de los empleados para una organización. Y es que la formación continua puede pensarse como la

mejor póliza de seguro frente a todo tipo de cambios inevitables y necesidades imprevisibles que surgirán en su organización en cada momento (Romero y Zurita, 2017).

Así mismo, Montoya y Oña (2019), afirman que los beneficios de la formación continua también incluyen el mantenimiento de la cohesión del equipo, la creación de una mentalidad común y un vocabulario compartido.

Etapas del proceso de capacitación

- Análisis de las necesidades
 - Identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas para el desempeño del trabajo con la finalidad de mejorar el rendimiento y la productividad.
 - Evaluar a los participantes para asegurar que el programa se ajuste a sus niveles específicos de educación, experiencia y competencias, así como a sus actitudes y motivaciones personales.
 - Establecer los objetivos de un programa formal de capacitación.
- Diseño de la instrucción
 - Reunir objetivos, métodos, recursos, descripción y secuencia del contenido, ejemplos ejercicios y actividades de la instrucción.
 - Organizarlos en un programa.
 - Asegurarse de que todos los materiales como guías del instructor y cuadernos del trabajo de los participantes se complementen entre sí, estén escritos con claridad y se combinen en una capacitación unificada que se oriente directamente a los objetivos de aprendizajes que se establecieron.
 - Elaborar un programa formal de capacitación.
- Validación

- Presentar y validar previamente la capacitación.
- Basar las revisiones finales en resultados piloto para garantizar la eficacia del programa.
- Aplicación
 - Cuando sea aplicable, impulsar el éxito con un taller para capacitar al instructor que se centre en el conocimiento y las habilidades para la presentación, además del contenido mismo de la capacitación.
- Evaluación y seguimiento: Evaluar el éxito del programa de acuerdo con:
 - Reacción, documentar las reacciones inmediatas de los apéndices ante la capacitación.
 - Aprendizaje, usar tanto los recursos tanto para la retroalimentación como las pruebas previas y posteriores para medir lo que se aprendió en el proceso.
 - Comportamiento, una vez terminada la capacitación anotar las reacciones que tienen los supervisores ante el desempeño de las personas que participan. Resultados, determinar el grado de mejoría en el desempeño.

Las dimensiones de la capacitación, según (Alles, 2019) sostiene 3 dimensiones relacionados a la variable plan de capacitación: necesidades de capacitación del colaborador, ejecución de la capacitación y la evaluación de la capacitación, definiéndolas de la siguiente manera:

- Necesidades de la capacitación del colaborador: Es el proceso donde se reflejan las carencias y errores medibles o mesurables relacionados a los conocimientos, aptitudes, actitudes del colaborador y la norma de desempeño determinado como requerimiento de puesto.

- Ejecución de la capacitación: Viene hacer un programa de compilación de información, que debe ser sostenido por informadores que ayudan en los datos.
- Evaluación de la capacitación: Este aspecto es importante para el funcionamiento del sistema con eficiencia y que sea sostenible a largo plazo.

La finalidad que tiene toda capacitación es con respecto a todo plan que implica innovación en las organizaciones debe apoyarse invirtiendo en el talento humano, puesto que, la capacitación ayuda al desarrollo de las capacidades y destrezas del capital humano. Y en la actualidad, son los mismos trabajadores quienes están demandando capacitación en áreas y funciones determinadas, comprendiendo el concepto de la importancia de optimizar sus aptitudes y actitudes para mejorar el valor cedido a los clientes (Builes, 2010, como se citó en Nuñuvero, 2019).

Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral, es un requisito previo importante, aunque no el único, para el futuro desarrollo profesional y el éxito en el mercado laboral. Aunque puede haber excepciones, las personas de alto desempeño son promovidas más fácilmente dentro de una organización y, en general, tienen mejores oportunidades profesionales que las de bajo desempeño (Chiavenato 2019).

El desempeño es lo que la organización contrata a uno para hacer, y hacerlo bien. Por lo tanto, el desempeño no se define por la acción en sí misma sino por procesos de juicio y evaluación. Además, solo las acciones que se pueden escalar, es decir, medir, se consideran como desempeño (Alles, 2015).

Los elementos del desempeño laboral, según, (Chiavenato, 2019) sostiene que el esfuerzo que realiza una persona depende de las destrezas y capacidades que tiene y del rol que desarrollara. Entre los elementos del desempeño laboral se encuentran:

- **Competencias laborales:** Son las capacidades de un individuo para desempeñar las funciones de su área de trabajo, según los parámetros y calidad esperados por la institución. Corresponde los saberes, aptitudes y actitudes determinadas.

- **Motivación:** Son las energías que salen del interior de un sujeto, para dar apertura a una conducta con respecto con el trabajo. Un colaborador logra mayor motivación cuando se le reconoce su trabajo, sus esfuerzos que realizan en sus funciones por medio de ciertos incentivos.

- **Condiciones de trabajo:** Llega hacer el resultado de la interacción de todos en un lugar y el tiempo en que el colaborador desarrolla su trabajo, evidencia las condiciones en las que el colaborador debe desempeñar su labor en una empresa.

La responsabilidad por la evaluación del desempeño, según (Cabrera, 2015) indica que la responsabilidad viene hacer de todos los que integrantes que conforman la empresa, que va desde el máximo ente que es el gerente, hasta el empleado, también entre el empleado y el gerente en conjunto, el equipo de trabajo o comité de evaluación del desempeño.

- **El gerente:** Es el máximo encargado del desempeño de los colaboradores que está a cargo y de su evaluación. El cual evalúa el desempeño de los colaboradores con asesoría del comité de evaluación del desempeño, quienes son los que determinan los medios y criterios para el desarrollo de la evaluación, debido a que el gerente sostiene la autoridad, pero, por otro lado, desconoce algunos puntos sobre el desarrollo de un plan sistemático de evaluación de desempeño de los colaboradores.

- **El empleado:** En algunas empresas se suele permitir que el propio colaborador analice y evalúe su desempeño y aplique su autoevaluación tomando en cuenta ciertos parámetros determinados por el gerente o empresa.

- El empleado y el gerente: Una gran cantidad de empresas viene tomando en cuenta un esquema dinámico de administración del desempeño, en donde existe democracia, participación, motivación en la administración por objetivos.

- El equipo de trabajo: Algunas empresas toman la decisión de que el equipo de trabajo también puede evaluar el desempeño de todos los integrantes que conforman la empresa y pueden hacerlos participe a cada uno de ellos con respecto a la mejora y responder a la evaluación del desempeño de los integrantes.

Los métodos de evaluación con base en el desempeño a futuro, para (Yzquierdo, 2018) estos se enfocan en el desempeño posterior a través de la evaluación del potencial del trabajador o el establecimiento de objetivos de desempeño. Pueden considerarse tres técnicas:

- Autoevaluaciones: Constituye una técnica muy esencial cuando el fin es lograr el desarrollo individual y en donde el punto más relevante está centrado en la participación del trabajador y su esfuerzo en el proceso de desarrollo.

- Administración por objetivos: En esta técnica el supervisor y el empleado deben determinar en un trabajo en conjunto los objetivos de desempeño que se quiere alcanzar.

- Evaluaciones psicológicas: Algunas organizaciones utilizan los servicios de psicólogos profesionales para realizar las evaluaciones e incrementar el potencial del trabajador, esto se realizará a través de entrevistas extensas, exámenes psicológicos, conversaciones con los superiores de la empresa, para después de las evaluaciones correspondientes poder tomar decisiones de ubicación y desarrollo.

Por otro parte, se presentan las bases conceptuales, que definen las palabras de mayor importancia que se utilizaron en la investigación:

- **Capacitación:** Viene hacer la acción y efecto de realizar capacitación, y lograr que una persona sea capaz en ciertas actividades, en otras palabras, podríamos decir que es un proceso formal en el cual una persona aprende conocimientos o habilidades, ayuda a los miembros de una organización a desempeñarse de acuerdo a los estándares requeridos (Nuñuvero y Ipanaque, 2019).
- **Desempeño laboral:** El desempeño de la tarea se refiere a la competencia de un individuo con la que realiza actividades que contribuyen al “núcleo técnico” de la organización (Chiavenato, 2019).
- **Talento humano:** Es la fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización (Pérez y Ruiz, 2018).
- **Productividad:** Es un indicador, un aspecto que determina la elaboración o desarrollo de unidades de producción o prestación de servicio, la productividad va de la mano con el progreso, efectividad, conservando los lineamientos de un trabajo bien realizado (Yzquierdo, 2018).
- **Motivación laboral:** La motivación laboral se refiere al impulso humano de trabajar para obtener recompensas de ese trabajo, ya sean recompensas físicas, emocionales, sociales o monetarias (Guale, 2019).
- **Clima laboral:** El ambiente de trabajo describe las condiciones ambientales en las que un empleado trabaja y opera (Ricardo, 2018).
- **Conducta:** Indica el actuar de un sujeto u animal frente a determinados estímulos externos o internos, en la rama de la psicología, la conducta humana refleja todo lo que hacemos, decimos y pensamos e indica esencialmente una acción (Castañeda, 2018).

- **Habilidades:** Capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada. De esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, sea de índole física, mental o social (Bueno, 2020).

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Institución Educativa Superior, Trujillo 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Institución Educativa Superior, Trujillo 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre las necesidades del colaborador y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativo superior, Trujillo 2022.
- Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.
- Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.

1.4 Hipótesis

La investigación es de tipo cuantitativo cuando se usa la hipótesis, es aceptable en el estudio y como un factor primordial es el alcance inicial del estudio, siendo este descriptivo - correlacional, por lo que intenta pronosticar un hecho, de la misma manera el medir la

relación que tienen las variables de estudio (Hernández et al., 2014). Por otro lado, para (Izcara, 2014) las hipótesis son explicaciones tentativas de una realidad o fenómeno a investigar. Es por esta razón que, la presente investigación es cuantitativa porque está considerando aplicar la hipótesis en el estudio.

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre las necesidades del colaborador y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.
- Existe una relación significativa entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.
- Existe una relación significativa entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.

1.5 Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica en la importancia de explicar que realizar capacitaciones en las empresas se debe a múltiples intenciones, para mejorar el desempeño de su trabajo de cada colaborador e implementar una cultura de calidad orientada a la productividad, junto con ello, que los trabajadores mejoren su respuesta a las necesidades de la empresa que requieren de personal calificado, de capacitar a sus trabajadores, así como también, medir el impacto que tiene la capacitación en la productividad laboral de las empresas (Álvarez et al., 2017). Así mismo, el talento humano conforma un aspecto clave

para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de toda empresa, para ello se le debe brindar recursos suficientes para su mejor desempeño laboral, en donde en donde el conocer la importancia de un plan de capacitación se vuelve necesario y así conocer cuáles son las necesidades de capacitación que requiere el colaborador (Cruz y Sánchez, 2016).

La justificación metodológica de esta investigación surge de la reflexión personal por comprender la problemática de la capacitación que se imparte en la institución educativa superior, la misma que no tiene repercusión positiva en el desempeño laboral del personal administrativo, podrán significar un gran aporte a la institución educativa superior, puesto que se propone el diseño de estrategias mediante un plan de capacitación que apunten a impulsar un proceso de modernización para lograr alcanzar una gestión pública orientada a resultados que impacten en el bienestar de los ciudadanos, que genere igualdad de oportunidades y asegure el acceso a servicios públicos de calidad.

La justificación práctica de la investigación se justifica de manera esencial en demostrar la situación actual del desempeño laboral y cómo se relaciona en esta variable el plan de capacitación, luego se propondrán soluciones al respecto. Y servirá de estudio y apoyo para futuras investigaciones relacionadas al tema de investigación propuesto.

La empresa en estudio es una reconocida institución de educación superior de la ciudad de Trujillo. Inició su funcionamiento hace 189 años con el nombre de "Universidad de Santo Tomás y Santa Rosa de Lima" en la Capilla Interior del Seminario Conciliar San Carlos y San Marcelo, a unas cuadras de su actual local.

La indicada institución cuenta con 13 facultades con 45 programas académicos de Pregrado, en la Escuela de Posgrado tenemos 86 de maestría y 26 programas de Doctorado.

La cantidad de personas que forman parte de esta investigación son 180, pertenecientes al nivel administrativo. Respecto a las capacitaciones, según lo programas de la institución, son entre 2 y 3 al año.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo, según, (Bueno, 2020), sostiene que es cuantitativo cuando cuentan con datos que son obtenidos por medio de mediciones y se respetan con cantidades que pasan hacer analizados estadísticamente e interpretar con el fin de comprender el problema planteado.

Determinado que una investigación de enfoque cuantitativo usa la recolección de datos con la finalidad de contrastar la hipótesis, empleando herramientas de análisis matemático y estadístico para describir, explicar y predecir decisiones exactas que ayuden conseguir los objetivos establecidos.

Por otra parte, tiene diseño no experimental, según (Pérez y Ruiz, 2018) indicaron que es no experimental, cuando las investigaciones se realizan sin manipular ya que no se tiene un control directo sobre ellas, simplemente se las analizará en el momento oportuno las variables de estudio y donde solamente se visualizan los acontecimientos en su contexto real para después analizarlos.

Por tal razón, una investigación no experimental se limita únicamente a observar las situaciones, en qué manera se exponen en su situación real y según el tiempo en que se ha determinado.

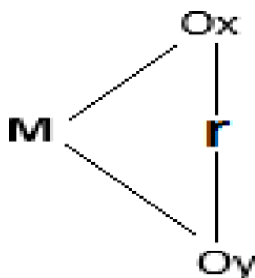
Por otra parte, el tipo de investigación es descriptivo-correlacional, según Hurtado (2020), indica que es una investigación descriptiva porque se encarga de puntualizar y detallar las características de la población que se está estudiando y se analizará los datos por cada variable en estudio, con la creación de preguntas, de manera ordenada y sistemática, de la composición o procesos de los fenómenos. Y, Espinoza y Laca (2020) consideran que es de tipo correlacional porque cumple con lo estipulado y menciona que debe tener como objetivo medir el grado de relación existente entre dos variables planteadas en un contexto

particular.

Determinando que una investigación es descriptiva porque cada variable se detalló en la manera que se mostraba en el contexto del estudio. Además, es una investigación de tipo correlacional debido a que se analizó la relación existente entre las variables de investigación.

Figura 1

Esquema descriptivo-correlacional



Donde:

M = personal del área administrativa de la institución educativa superior

O1 = capacitación

O2 = desempeño laboral

r = relación entre capacitación y desempeño laboral.

2.2 Población y muestra

Población

(Castañeda, 2018) define a la población como un total de la cantidad a estudiar, que tienen un atributo común y da origen a los datos de la investigación, compuesta por aspectos que le permiten diferenciar las unidades de análisis entre sí.

Los criterios para la selección de la población fueron:

- **Inclusión:** El total de la población de personal administrativo son 797 trabajadores, los cuales están conformados por trabajadores nombrados y contratados en planilla bajo el

régimen del Decreto Legislativo N° 276, así como, contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) Decreto Legislativo 1057 y Ley 29849 independientemente de su género, edad, estado civil, escolaridad y antigüedad laboral dentro de la organización.

- Exclusión: Por la situación de pandemia que se vive, preservando la distancia, no se llegó a tomar en cuenta para la investigación a 162 trabajadores administrativos que laboran en las sedes desconcentradas. También, se llegó a excluir a 455 trabajadores administrativos contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) Decreto Legislativo N°1057 y la Ley N°29849, de las diferentes unidades académicas y administrativas de la institución educativa superior.

En conclusión, la población en selección estaría conformada por 180 trabajadores administrativos de la institución educativa superior, periodo 2021. Los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Personal administrativo que conforma la población

Tipo	Cantidad
Funcionarios	20
Profesionales	37
Técnicos	83
Auxiliares	40
Total	180

Muestra

La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible, es decir, representa una parte de la población objeto de estudio; de allí es

importante asegurarse que los elementos de la muestra sean lo suficientemente representativos de la población que permita generalizaciones (Muñoz, 2018).

Empleando la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población	:	180
n: tamaño de la muestra	:	¿?
p: probabilidad de ocurrencia	:	0.5
q: probabilidad de no ocurrencia	:	0.5
Z: nivel de confianza	:	95%
E: Error estimado	:	5 %

La muestra se conformaría por 123 trabajadores administrativos de la institución educativa superior. Los cuales están distribuidos de la siguiente manera: funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares.

Tabla 2

Personal administrativo que conforma la muestra

Tipo	Cantidad
Funcionarios	14
Profesionales	25
Técnicos	57
Auxiliares	27
Total	123

2.3 Técnicas de instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas de recolección:

Se empleó la encuesta, según (Ricardo, 2018) este es un instrumento importante que consiste en realizar un diagnóstico preliminar de la investigación, el cual va dirigido a los trabajadores con la finalidad de conocer cómo se encuentra la situación actual del objeto de estudio, mediante un formulario de preguntas utilizados en toda investigación ya que en este trabajo de investigación permitió obtener información veraz, oportuna y concisa de fuentes primarias como es la encuesta, de esta manera analizar las variables.

Por ello, se optó y se llegó a realizar una encuesta a la totalidad de la muestra, es decir a los 123 trabajadores del área administrativa de la institución educativa superior, conformados por: funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares, quienes emitieron sus opiniones, actitudes, valoraciones subjetivas, etc. con el propósito de conseguir información exacta

Es así que, se empleó a modo de técnica, la encuesta virtual, que fue elaborada a través de la plataforma Google Forms para su elaboración. El cuestionario contiene una totalidad de 24 preguntas, desglosándose en: 12 preguntas con respecto a la variable "Capacitación" y 12 preguntas con respecto a la variable "Desempeño laboral", los cuales otorgarán respuestas que permitirá esclarecer el panorama para responder al problema y objetivos de investigación planteados, para lo cual, se empleará como valoración a la escala de Likert.

Instrumento

Se empleó el "cuestionario", según Bueno (2020) describe que se debe partir de la hipótesis formulada y específicamente de los indicadores de las variables definidas en ésta, de este modo se formularán preguntas específicas, luego se deberá establecer la necesidad de cooperación del encuestado, lo que dependerá de que los individuos participen o

contribuyan favorablemente en la investigación, también deben ser preguntas claras, no tendenciosas o conflictivas y no monótonas.

Tabla 3

Instrumento para la variable capacitación

Autor	Beatriz Silvia Umiña Flores (2017)
Cantidad de preguntas	12
Dimensiones	. Necesidad del colaborador . Ejecución de la capacitación . Evaluación de la capacitación
Aplicación	Individual
Confiabilidad	0,887

Por lo tanto, se hará uso del cuestionario, en donde se decidió por seleccionar el instrumento de un autor, en este caso de Umiña (2017), el cual ya ha sido validado con anterioridad y también tiene relación con el presente estudio, después se procedió a adaptarlo a la presente investigación, por medio de preguntas con alternativas de respuestas en base a la escala de Likert, en base a 5 rangos, que se detallan a continuación:

A través de la ejecución del cuestionario, se obtuvieron respuestas que ayudaron a responder a nuestros objetivos planteados. Así mismo, las preguntas están relacionadas a las dimensiones e indicadores planteados.

Para la variable plan de capacitación, contiene 3 dimensiones: necesidades del colaborador, ejecución de la capacitación y evaluación de la capacitación. Por otro lado, la variable desempeño laboral, contiene 3 dimensiones: habilidades, conocimientos y actitudes.

Tabla 4
Instrumento para la variable desempeño laboral

Autor	Beatriz Silvia Umiña Flores (2017)
Cantidad de preguntas	12
Dimensiones	. Habilidades . Conocimientos . Actitudes
Aplicación	Individual
Confiabilidad	0,887

Tabla 5
Datos de expertos

N°	Apellidos y nombres	Grado académico	Especialidad	Institución
1	Luz Angelita Moncada Vergara	Magister	Ingeniero Industrial	Universidad Privada del Norte
2	Robert Neciosup Guibert	Magister	Ingeniero	Universidad Privada del Norte
3	Edwards Vela Gonzales	Magister	Economista	Universidad Privada del Norte

En cuanto, a la confiabilidad del instrumento, con soporte de la prueba estadística del Alfa de Cronbach, en donde se aplicó una encuesta a la totalidad de la muestra en selección, con el propósito de demostrar resultados fiables de los instrumentos por cada variable de estudio.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de capacitación

Alpha de Cronbach	N de elementos
0.746	12

Nota: Resultados estadísticos del Alfa de Cronbach

En donde el resultado obtenido del coeficiente Alpha de Cronbach fue de 0.746, reflejando que el instrumento es confiable.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento del desempeño laboral

Alpha de Cronbach	N de elementos
0.821	12

Nota: Resultados estadísticos del Alfa de Cronbach

En donde el resultado obtenido del coeficiente Alpha de Cronbach fue de 0.821, reflejando que el instrumento tiene una confiabilidad excelente.

2.4 Procedimiento de recolección de datos

Pintado (2021) menciona que el procedimiento de recolección de datos se desarrolló por medio de la aplicación de un cuestionario y que después para lograr elaborar los análisis de los resultados de una investigación se emplean programas estadísticos que permiten tabular los datos por medio del uso de figuras, tablas y datos estadísticos.

Para la recolección de datos, se inició con la selección de un instrumento que sea el más propicio para plantear y adaptar las preguntas que tengan coherencia y otorguen respuestas precisas para beneficio del estudio.

Luego, se coordinó con la institución educativa superior, principalmente del área administrativa, para requerir información relevante de la institución, y así poder determinar la relación la capacitación y desempeño laboral.

También, es importante mencionar que el cuestionario se desarrolló en la herramienta de Google Forms, facilitando el procesamiento de la información, el llenado de las encuestas se realizó en un inicio de manera presencial durante el taller de capacitaciones que realiza la institución periódicamente al personal administrativo, pero debido al tamaño de la muestra y por el factor tiempo, no se llegó a aplicar la totalidad de las encuestas, optando por realizarlo de manera virtual a través de las redes sociales de parte de la muestra faltante, de esta manera se llegó a cumplir con el llenado total de la encuesta.

Por último: los datos obtenidos, se procesaron en el programa Microsoft Excel, donde se procedió al análisis e interpretación de los mismos mediante el programa estadístico SPSS IBM Versión 25.

2.5 Análisis de datos

Según (Castañeda, 2018) sostiene que el método de análisis nos permite analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen. Así también, para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos en la materia, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y al contenido del cuestionario, esto nos sirve para determinar la relación sobre validez y consistencia del instrumento.

Después de aplicado los cuestionarios virtuales en Google Forms, se desarrolló el análisis de datos con respecto a las variables de estudio "plan de capacitación" y "desempeño laboral", demostrando los resultados del cuestionario en porcentajes y gráficos, reportando las opiniones de los trabajadores del área administrativa de la institución educativa superior.

Seguido, se utilizó el programa estadístico SPSS de IBM versión 25, en donde (Hernández et al., 2010) menciona que el programa estadístico SPSS es una herramienta muy completa y útil para el análisis de los datos y de análisis estadístico.

Teniendo la base de datos recolectada se exportó al programa SPSS V.25, para obtener los resultados estadísticos que se esperaba, además permitió para calcular el

coeficiente de alfa de Cronbach para medir la fiabilidad, confidencialidad y legitimidad del cuestionario, así como la creación de tablas de frecuencia, y la aplicación de distintas pruebas estadísticas como la prueba de Kolmogorov-Smirnov que se utiliza cuando la muestra es mayor a 50 participantes.

2.5 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación fue elaborado según el formato de las normas APA de la 7ta edición, puesto que permite desarrollar una investigación de manera uniforme y ordenada para el lector, cuya norma se enfoca principalmente en el formato del documento y el correcto uso de los márgenes, fuentes, citas textuales, referencia; y sobre todo en la elaboración de tablas y figuras. Permitiendo que esta información que se muestra sea fidedigna, las cuales tomaron como importantes los siguientes aspectos éticos:

- **Confidencialidad:** La confiabilidad impacta directamente sobre los resultados de la empresa, debiendo aplicarse no solo a máquinas o equipos aislados sino a la totalidad de los procesos que constituyen la cadena de valor de la organización.
- **Consentimiento informado:** Es el procedimiento mediante el cual se garantiza que el sujeto ha expresado voluntariamente su intención de participar en una investigación, después de haber comprendido la información que se le ha dado acerca de los objetivos de la misma, los beneficios, las molestias, los posibles riesgos y las alternativas, sus derechos y responsabilidades.
- **Comprensión:** Está relacionado con el verbo comprender, que refiere a entender, justificar o contener, es la aptitud o astucia para alcanzar un entendimiento fundamental como la misma información frente a determinada situación.
- **Originalidad:** Referencia al origen de algo ya sea a su carácter nuevo, insólito o las particularidades de su primera versión.

Asimismo, e ha tenido en cuenta el Código de Ética de la Universidad Privada del

note, el cual se basa en 5 principios: humanidad, justicia, igualdad, veracidad y trabajo en equipo.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Resultados por frecuencia

Variable 1: Capacitación

Tabla 8

Variable Capacitación por dimensiones

Nivel	Necesidades del colaborador		Ejecución de la capacitación		Evaluación de la capacitación		CAPACITACIÓN	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	32	26.0	34	27.6	43	35.0	34	27.6
Medio	61	49.6	67	54.5	60	48.8	64	54.0
Alto	30	24.4	22	17.9	20	16.3	25	20.3
Total	123	100.0	123	100.0	123	100.1	123	100.0

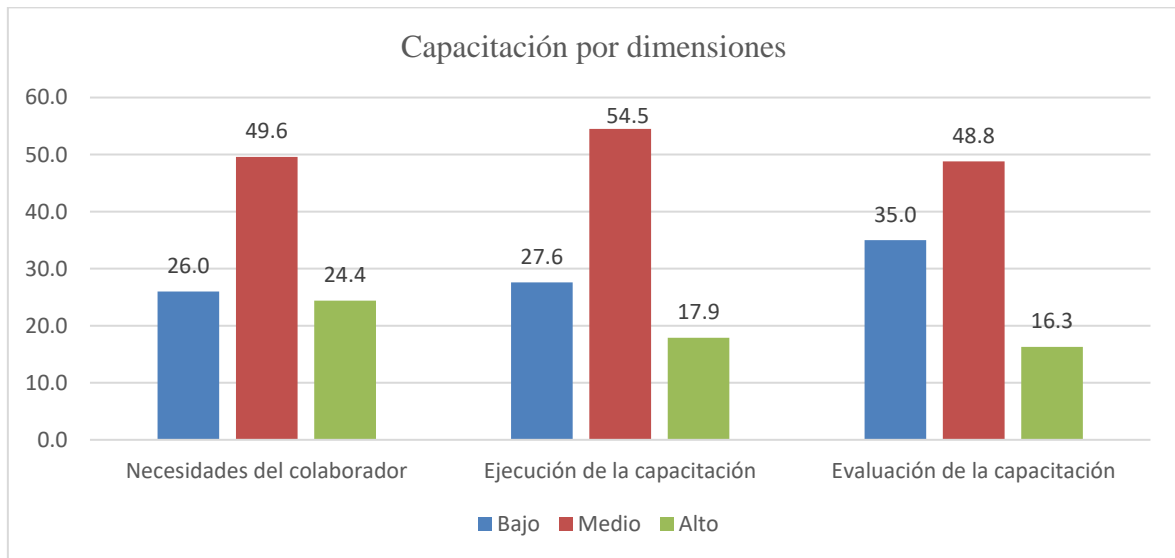
Nota: Resultados por dimensiones de la variable plan de capacitación.

Interpretación

La tabla 8 muestra que el nivel que prevalece respecto a la Capacitación es de nivel medio con 54%, seguido con un nivel bajo de 27.6%. Estos resultados muestran la opinión de los trabajadores, quienes consideran que la institución debe priorizar las necesidades de capacitación que tiene el personal administrativo e incluirlo en el programa anual que elaboran, según evaluación previa.

Figura 2

Variable Capacitación por dimensiones



Nota: Gráfica elaborada con datos de la tabla 8

Interpretación

Según figura 2 se aprecia que la dimensión con el nivel más bajo es la Ejecución de las capacitaciones con un 54.5% de bajo nivel; ya que los trabajadores manifestaron que muchas veces las capacitaciones se incluyen dentro de los programas anuales, pero no se cumplen o se ejecutan parcialmente. La otra dimensión con bajo nivel de aceptación es las Necesidades del colaborador con un 49,6% de nivel medio; porque los trabajadores respondieron que la institución no toma en cuenta la evaluación de desempeño para analizar una posible capacitación. Además, otra dimensión con bajo nivel de aceptación es la Evaluación de la capacitación, con un 48.8% de nivel medio; esto porque los trabajadores señalaron que no se les evalúa después de las capacitaciones a las que asisten.

Dimensión 1: Necesidad del colaborador

Tabla 9

Necesidad del colaborador

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	26,0
Medio	61	49,6
Alto	30	24,4
Total	123	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión necesidad del colaborador.

Conforme a la tabla 9, se desarrolló la tabla por frecuencia que muestra los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal administrativo de la institución educativa superior, en el cual para la dimensión 1 necesidad del colaborador, de un total de 123 encuestados, un 24.4% indicaron en un nivel alto tener la necesidad de recibir capacitaciones, asimismo un 49.6% indicaron en un nivel medio la necesidad de recibir capacitaciones y un 26% indicaron en un nivel bajo la necesidad de recibir capacitaciones.

Dimensión 2: Ejecución de la capacitación

Tabla 10

Ejecución de la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	27,6
Medio	67	54,5
Alto	22	17,9
Total	123	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión ejecución de la capacitación.

Conforme a la tabla 10, se desarrolló la tabla por frecuencia que muestra los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal administrativo de la institución educativa superior, en el cual para la dimensión 2 ejecución de la capacitación, de un total de 123 encuestados, un 17.9% indicaron en un nivel alto que la capacitación se ejecuta

considerando métodos, tiempos, costos, lugares adecuados, asimismo un 54.5% indicaron en un nivel medio que la capacitación se ejecuta adecuadamente y un 27.6% indicaron en un nivel bajo que la capacitación se ejecuta adecuadamente

Dimensión 3: Evaluación de la capacitación

Tabla 11

Evaluación de la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	35,0
Medio	60	48,8
Alto	20	16,3
Total	123	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión evaluación de la capacitación.

Conforme a la tabla 11, se desarrolló la tabla por frecuencia que muestra los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal administrativo de la institución educativa superior, en el cual para la dimensión 3 evaluación de la capacitación, de un total de 123 encuestados, un 16.3% indicaron en un nivel alto que se realiza una evaluación y seguimiento de la capacitación, asimismo un 48.8% indicaron en un nivel medio que se realiza una evaluación y seguimiento de la capacitación y un 35% indicaron en un nivel bajo que se realiza una evaluación y seguimiento de la capacitación.

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 12

Desempeño laboral por dimensiones

Nivel	Habilidades		Conocimientos		Actitudes		DESEMPEÑO LABORAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	37	30.1	43	35.0	36	29.3	31	25.2
Medio	49	39.8	45	36.6	59	48.0	62	50.4
Alto	37	30.1	35	28.5	28	22.8	30	24.4
Total	123	100.0	123	100.0	123	100.0	123	100.0

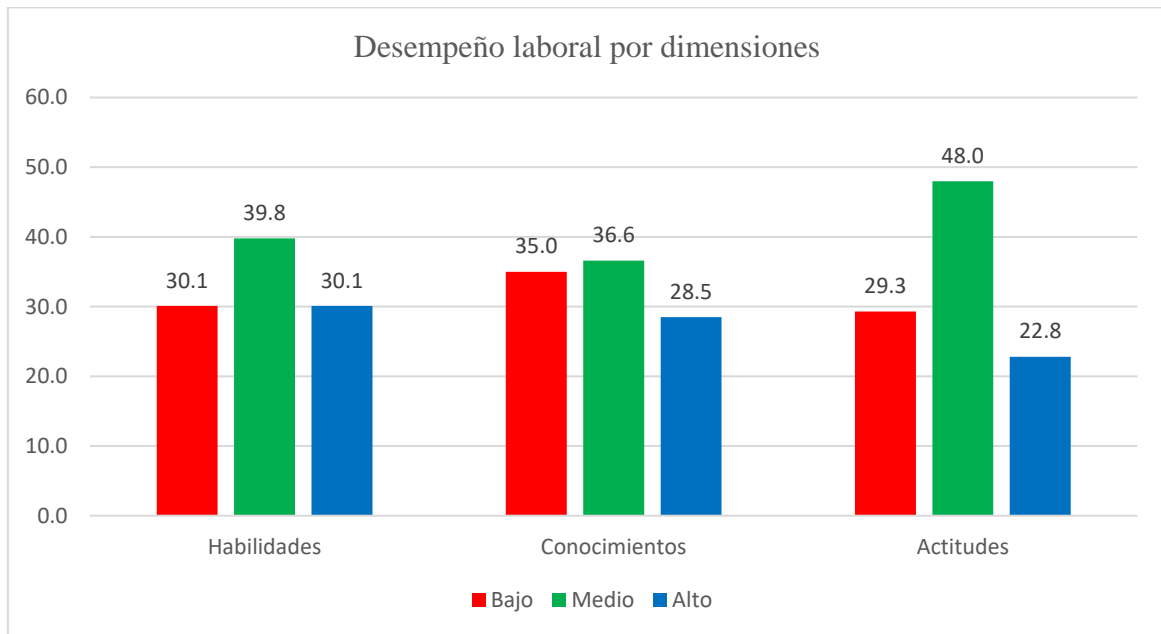
Nota: Resultados por dimensiones de la variable desempeño laboral.

Interpretación

La tabla 12 muestra que el nivel que prevalece respecto al Desempeño laboral es de nivel medio con 50.4%, seguido con un nivel bajo con 25.2%. Estos resultados muestran la opinión de los trabajadores, quienes consideran que el personal administrativo conoce los procedimientos administrativos, pero

Figura 3

Desempeño laboral por dimensiones



Nota: Gráfica elaborada con datos de la tabla 12

Interpretación

Según figura 3 se aprecia que la dimensión con el nivel más bajo son las Actitudes con un 48.0% de nivel medio; ya que los trabajadores manifestaron que el personal conoce todos los procesos, pero no tienen autonomía para apoyar en todos los trámites, ya que hay que solicitar aprobaciones y firmas. La otra dimensión con bajo nivel de aceptación son las Habilidades con un 39,8% de nivel medio; porque los encuestados respondieron que los trabajadores muestran responsabilidad en sus actividades, pero no tiene una buena comunicación con sus jefes, ya que ellos están ocupados con sus propias actividades.

Dimensión 1: Habilidades

Tabla 13

Habilidades

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	30,1
Medio	49	39,8
Alto	37	30,1
Total	123	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión habilidades.

Conforme a la tabla 13, se desarrolló la tabla por frecuencia que muestra los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal administrativo de la institución educativa superior, en el cual para la dimensión 1 habilidades, de un total de 123 encuestados, un 30.1% indicaron en un nivel alto demostrar habilidades en su trabajo como el tener iniciativa, trabajar en equipo, comunicación y liderazgo, asimismo un 39.8% indicaron en un nivel medio que demuestran habilidades en su trabajo y un 30.1% indicaron en un nivel bajo que demuestran habilidades en su trabajo.

Dimensión 2: Conocimientos

Tabla 14

Conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	35,0
Medio	45	36,6
Alto	35	28,5
Total	123	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión conocimientos.

Conforme a la tabla 14, se desarrolló la tabla por frecuencia que muestra los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal administrativo de la institución educativa superior, en el cual para la dimensión 2 conocimientos, de un total de 123

encuestados, un 28.5% indicaron en un nivel alto tener los conocimientos suficientes para desempeñarse laboralmente a través de sus capacidades, experiencia e ideas, asimismo un 36.6% indicaron en un nivel medio tener los conocimientos suficientes y un 35% indicaron en un nivel bajo tener los conocimientos suficientes para desempeñarse laboralmente.

Dimensión 3: Actitudes

Tabla 15

Actitudes

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	29,3
Medio	59	48,0
Alto	28	22,8
Total	123	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión actitudes.

Conforme a la tabla 15, se desarrolló la tabla por frecuencia que muestra los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal administrativo de la institución educativa superior, en el cual para la dimensión 3 actitudes, de un total de 123 encuestados, un 22.8% indicaron en un nivel alto tener las actitudes suficientes para desempeñarse laboralmente a través de sus valores, confianza, motivación y hábitos adecuados, asimismo un 48% indicaron en un nivel medio tener las actitudes suficientes y un 29.3% indicaron en un nivel bajo tener las actitudes suficientes.

3.1 Prueba de hipótesis general: Existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa superior.

El proceso para la evaluación de la hipótesis general, en el cual se procedió a realizar la medición de la normalidad de los datos, haciendo uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el cual evalúa la distribución normal de la muestra cuando es mayor a 50 unidades de análisis ($m > 50$). Por lo tanto, se asume las hipótesis siguientes: para la muestra:

Tabla 16

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov – hipótesis general

		Capacitacion	Desempeño laboral
N		123	123
Parámetros normales ^{a,b}	Media	41,20	48,51
	Desv. Desviación	4,955	6,391
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,101	,082
	Positivo	,101	,058
	Negativo	-,060	-,082
Estadístico de prueba		1,121	,913
Sig. asintótica(bilateral)		,004 ^c	,004 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: Resultados estadísticos extraídos del sistema SPSS

Conforme a la tabla 16, se desarrolló la prueba de Kolmogorov-Smirnov en la cual se obtuvo una significancia del 0.04, la cual indica que el resultado es menor al ($p < 0.05$), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así también, la muestra sigue una distribución no normal, en la cual se plantea utilizar la prueba de Rho de Spearman (Prueba no paramétrica) para determinar la relación entre las variables.

Tabla 17
Correlación de Rho de Spearman – hipótesis general

			Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

Nota: Resultados estadísticos de las variables plan de capacitación y desempeño laboral

Conforme a la tabla 17, se desarrolló la prueba de Rho de Spearman, en la cual se obtuvo como resultado ($r = 0.533$) el cual indica que, existe una relación significativa moderada entre las variables plan de capacitación y desempeño laboral. Entonces, se acepta la hipótesis alterna propuesta.

3.3 Resultado objetivo específico 1: Determinar la relación entre las necesidades del colaborador y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.

Tabla 18

Correlación entre necesidades del colaborador y desempeño laboral

			Necesidades del colaborador	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Necesidades del colaborador	Coefficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

Nota: Resultados extraídos el SPSS

Conforme a la tabla 18, se desarrolló la prueba de Rho de Spearman, en la cual se obtuvo como resultado ($r = 0.509$) el cual indica que, existe una relación significativa moderada entre la dimensión necesidades del colaborador y desempeño laboral. Entonces, se acepta la hipótesis específica 1 propuesta.

3.4 Resultado objetivo específico 2: Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.

Tabla 19

Correlación entre ejecución de la capacitación y desempeño laboral

			Ejecución de la capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ejecución de la capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

Nota: Resultados extraídos el SPSS

Conforme a la tabla 19, se desarrolló la prueba de Rho de Spearman, en la cual se obtuvo como resultado ($r = 0.547$) el cual indica que, existe una relación significativa moderada entre la dimensión ejecución de la capacitación y desempeño laboral. Entonces, se acepta la hipótesis específica 2 propuesta.

3.5 Resultado objetivo específico 3: Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.

Tabla 20

Correlación entre evaluación de la capacitación y desempeño laboral

			Evaluación de la capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación de la capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

Nota: Resultados extraídos el SPSS

Conforme a la tabla 20, se desarrolló la prueba de Rho de Spearman, en la cual se obtuvo como resultado ($r = 0.544$) el cual indica que, existe una relación significativa moderada entre la dimensión evaluación de la capacitación y desempeño laboral. Entonces, se acepta la hipótesis específica 3 propuesta.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Mediante el desarrollo del presente estudio, se mencionan algunas limitaciones como: ciertas complicaciones al emplear el programa estadístico SPSS, el cual fue algo tedioso en un inicio, pero muy satisfactorio para el estudio por lo útil y completo que representa en cuanto a los resultados; otra limitación resaltante fue el tiempo y el poco apoyo hacia la encuesta, en el cual por ser una muestra grande, se pretendió aplicar las encuestas de forma presencial a través del dispositivo móvil en los 2 talleres de capacitación asignados al personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022, según su cronograma establecido, pero por falta de tiempo del curso, no se pudo participar del segundo taller en la fecha programada, por lo que, se optó por aplicar a los encuestados faltantes la encuesta a través de las redes sociales (WhatsApp), siendo algo tedioso por el poco compromiso de los encuestados y la constante insistencia en que participen de ella en el tiempo determinado.

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. Según, Julcahuanga (2013) el plan de capacitación está enfocado a proporcionar un conjunto de conocimientos, habilidades necesarias para la producción de bienes y servicios, para así lograr mejorar el desempeño laboral. Para ello, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov obteniendo un nivel de significancia del 0.004, aceptando la hipótesis alterna planteada y una prueba de Rho de Spearman donde se obtuvo ($r = 0.533$) indicando que existe una relación significativa moderada entre la capacitación y el desempeño laboral. Coincidiendo con lo expresado por Vilca (2019) donde aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov obteniendo una significancia del 0.000, aceptando la hipótesis alterna y en la prueba de Rho de Spearman se obtuvo ($r = 0.790$) señalando que

existe una relación positiva alta entre la capacitación y desempeño laboral. Dado a esto, puede considerarse la capacitación y el desempeño laboral se relacionan de forma significativa reflejándose en los resultados obtenidos y contrastado con otro autor.

Con respecto al objetivo específico 1, determinar la relación entre las necesidades del colaborador y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. Para ello, por medio de las tablas por frecuencia, se determinó que el 49.6% de encuestados indicaron en un nivel medio la necesidad de recibir capacitaciones desde el análisis del puesto de trabajo hasta la evaluación de desempeño del colaborador en la institución. De modo similar, en el estudio realizado por Pinto (2018) en el cual se aplicó las tablas por frecuencia, donde se determinó que el 36% de su muestra indicaron que algunas veces necesitan capacitaciones en su área de trabajo y que también el 36% de su muestra indicaron que algunas veces se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación en su área de trabajo. Dado a esto, es importante la capacitación recibida para mejorar el desempeño laboral del colaborador, donde las empresas hacen frente a sus necesidades presentes y futuras usando el potencial humano.

Con respecto al objetivo específico 2, determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. Para ello, por medio de las tablas por frecuencia, se determinó que el 54.5% de encuestados indicaron en un nivel medio que la capacitación se ejecuta considerando que los métodos empleados por el capacitador sea el adecuado, el tiempo de duración sea el aceptable, el lugar donde se imparta la capacitación sea el propicio para poder lograr una capacitación óptima que ayude en la mejora del desempeño del colaborador. Los resultados coinciden en un mayor grado con Pérez (2018) en el cual aplicó las tablas por frecuencia, donde se determinó que el 100% de su muestra indicaron que es importante los temas y los métodos que deberían emplearse en cada capacitación para tener conocimientos

actualizados y para aprender cosas nuevas. Dado a esto, es importante que la capacitación se ejecute de manera adecuada tomando en cuenta aspectos como los métodos, tiempo, costos, lugar para lograr un resultado positivo.

Con respecto al objetivo específico 3, determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. Así mismo, se obtuvo como resultado que existe una relación positiva moderada entre evaluación de la capacitación y desempeño laboral, por medio de la prueba de Rho de Spearman que fue de 0.544. Por otro lado, por medio de las tablas por frecuencia, se determinó que el 48.8% de encuestados indicaron en un nivel medio que se realiza una evaluación de la capacitación aprendida y que los colaboradores reciben información del trabajo realizado y objetivos conseguidos. Los resultados coinciden con Umiña (2017) en el cual obtuvo como resultado una relación positiva moderada entre evaluación de la capacitación y desempeño laboral, por medio de la correlación de Pearson que fue de 0.667. Así mismo, aplicó tablas por frecuencia, donde se determinó que el 61.1% de su muestra indicaron que de manera regular se han cumplido en realizar una evaluación después de una capacitación. Debido a esto, tanto la evaluación de la capacitación como el desempeño laboral se complementan de manera integral.

Este estudio es de implicancia práctica, puesto que se realizó debido a la necesidad de mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022, teniendo como principal herramienta el desarrollo de un plan de capacitación en la misma. Para después, demostrar de esta manera, la relación que tiene el plan de capacitación con el desempeño laboral, la cual, será de mucha importancia para toda la institución, puesto que permitirá conocer y desarrollar diversos aspectos del colaborador para optimizar su rendimiento o desempeño en sus funciones y así llegar a cumplir con los objetivos establecidos por la institución.

Así mismo, es de implicancia metodológica, mencionando que se ha generado en el proceso de la investigación el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo descriptivo-correlacional, en el cual se aplicó una encuesta a una muestra de 123 colaboradores del área administrativa de una institución educativa superior, Trujillo 2022, obteniendo resultados en donde todas las hipótesis planteadas por el investigador han sido aceptadas, las cuales pasaron por la prueba de kolmogorov-Smirnov, donde demuestran que, si existe relación de significancia entre las variables. Así mismo, los niveles de relación de los objetivos planteados dieron como resultado positivo a nivel medio o moderado, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25.

4.2 Conclusiones

De acuerdo con el objetivo general, se determinó la relación entre capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. Considerando los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov se obtuvo un nivel de significancia del (0.004) aceptando la hipótesis alterna y en la prueba de Rho de Spearman se obtuvo ($r = 0.419$) indicando que existe una relación significativa moderada entre la capacitación y el desempeño laboral; por lo que, se debe tener en cuenta no solo aplicar capacitaciones, sino se debe elaborar de manera adecuada desde una buena planificación de la misma, que este orientada a los requerimientos del trabajador, para que así sea de gran importancia y apoyo en la mejora de su desempeño laboral dentro de la empresa.

De acuerdo con el objetivo específico 1, se determinó la relación entre las necesidades del colaborador y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. En donde el resultado de la prueba de Rho de Spearman fue ($r = 0.509$), que indica que existe una relación en un nivel moderado entre la necesidad del colaborador y el desempeño laboral. Por lo tanto, se debe tener en cuenta cuando se desarrollen capacitaciones, analizar el puesto de trabajo del colaborador para

detectar posibles necesidades, también mostrar interés por parte del jefe hacia las necesidades o deficiencias que pueda presentar el colaborador en su puesto de trabajo dentro de la institución; de esta manera se demuestra un interés hacia las necesidades del colaborador, haciéndolo participe en el plan de capacitación para mejorar su potencial.

De acuerdo con el objetivo específico 2, se determinó la relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. En donde el resultado de la prueba de Rho de Spearman fue ($r = 0.547$), que indica que existe una relación en un nivel moderado entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral. Por lo tanto, se debe tener en cuenta para una adecuada ejecución de la capacitación se tome en cuenta ciertos aspectos importantes como: el método empleado por el capacitador sea el adecuado, el tiempo de duración de la capacitación sea aceptable, el lugar donde se imparta la capacitación sea el propicio para poder lograr una capacitación óptima que ayude en la mejora del desempeño del colaborador.

De acuerdo con el objetivo específico 3, se determinó la relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. En donde el resultado de la prueba de Rho de Spearman fue ($r = 0.544$), que indica que existe una relación en un nivel moderado entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral. Por lo tanto, se debe tener en cuenta la respectiva evaluación de la capacitación a todos los participantes de la empresa para medir su nivel de compromiso, aprendizaje obtenido durante la asistencia a las charlas, para ello se debe realizar un seguimiento a los mismos y realizar reconocimientos, otorgar premios a los involucrados para incentivar, motivar su participación hacia el logro de los objetivos institucionales.

Referencias

- Alles, M. A. (2019). *Formación, Capacitación, Desarrollo* (1ra Ed.). Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2015). *Introducción a la teoría general de la administración* (3a Ed.). Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, B., Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas* [Tesis para Titulación, Universidad Concepción, Los Ángeles].
<http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2495>
- Andrango, M. (2015). *La capacitación en la dirección de finanzas y talento humano del banco central del Ecuador y su relación con el rendimiento laboral* [Tesis para Titulación, Universidad Central]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7422>
- Bueno, E. (2020). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Hersa S.A.C.* [Tesis para Titulación, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24952>
- Cabrera, M. (2015). *Implementación de un plan de capacitación virtual para mejorar el desempeño laboral del personal de Fundación Alternativa* [Tesis para Titulación, Universidad Central].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7307>
- Carbajal, H. (2019). *El clima laboral y el desempeño del personal de la clínica médica nefrológica SAC. Trujillo-2018* [Tesis para Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/23264>
- Cárdenas, L. (2019). *Capacitación laboral para la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo de la escuela de Posgrado de la Universidad*

- Privada Antenor Orrego-2018* [Tesis para Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5537>
- Castañeda, D. (2018). *Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de los baños del inca, 2018* [Tesis para Titulación, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/14586>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ma Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Cruz, A. y Sánchez, L. (2016). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal de la empresa publicidad y servicios generales Boga s.a. que labora en el campus UPAO de la ciudad Trujillo en el año 2016* [Tesis para Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2333>
- Delgado, A. (2017). *Plan de capacitación y la relación con el desempeño de los trabajadores operativos de la UGEL 01, 2015* [Tesis para Titulación, Universidad Nacional de Educación EGV]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1348>
- Deloitte (2022). *The skills-based organization: A new operating model for work and the workforce.* Deloitte Insights. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/organizational-skill-based-hiring.html>
- Elnaga, A. y Imran, A. (2016). *The Effect of Training on Employee Performance—CORE.* Recuperado 18 de marzo de 2023, de <https://core.ac.uk/works/70297896>
- Espinoza, L. y Laca, A. (2020). *Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de un restaurante Trujillano en el año 2019* [Tesis para Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/24570>

- Flanagan, S. (2017, marzo 13). *The History of Training | World's Largest Train the Trainer Company*. Langevin.Com. <https://langevin.com/the-history-of-training/>
- Guale, A. (2019). *Modelo de planeación estratégica para mejorar el desempeño laboral en el hotel "Salinas", ubicado en el Cantón Salinas, provincia de Santa Elena año 2017* [Tesis para Titulación, UPSE]. <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4846>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.f.:Mc Graw Hill Education.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado, J. (2020). *Factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito cámara de comercio de Ambato LTDA – oficinas Ambato* [Tesis para Titulación, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31872>
- Izcarra, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. <https://www.researchgate.net/>
- Llanos, R. A. (2021). *Capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020*. [Tesis para Titulación, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56539>
- Montoya, K. y Oña, S. (2019). *Plan de capacitación dirigido a los docentes de la unidad educativa George Mason Center para lograr el aprendizaje significativo en los estudiantes de inicial* [Tesis para Titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17399>
- Muñoz, G. (2018). *Propuesta de plan de capacitación en normativas para la mejora del desempeño laboral de empleados en la empresa Agroficial S.A.* [Tesis para

Titulación, Instituto Tecnológico Bolivariana de Ecuador].

<http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/616>

Nuñuvero, M. (2019). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad, año 2017* [Tesis para Titulación, USMP]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17551>

Pahuja, P. y Malhotra, P. (2017). A Literature Review on Training & Development and Qwl–Impact on Marketing Professionals. *Biz and Bytes* 8, 108-116. <https://www.bizandbyte.com/documents/Pallavi%20Pahuja.pdf>

Pecori, D. (2019). *Impacto del programa de capacitación tributaria en el nivel de conocimiento y cumplimiento tributario de los comerciantes de un mercado informal del distrito de Salaverry, Trujillo 2018* [Tesis para Titulación, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/22510>

Pérez, F. y Ruiz, E. (2018). *Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ricsam Ingenieros S.R.L, Cajamarca 2018* [Tesis para Titulación, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/14514>

Pérez, J. (2018). *Estudio del servicio de Guianza en la parroquia Puerto el Morro para el diseño de un plan de capacitación para el fortalecimiento técnico de guías locales* [Tesis para Titulación, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35140>

Pintado, K. (2021). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal de la cooperativa de servicios múltiples Aprocassi-2018* [Tesis para Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8493>

- Pinto, W. (2018). *Capacitación en la municipalidad distrital de San Marcos, 2017* [Tesis para Titulación, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10662>
- Ricardo, J. (2018). *Propuesta de plan de rotación de personal para su eficiente desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado del Cantón la Libertad del año 2018* [Tesis para Titulación, Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Ecuador]. <http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/1071>
- Ríos, R. (2018). *Plan de capacitación (contenidos y estrategias) para mejorar el desempeño laboral del personal de salud de la clínica odontológica integral global dental (Quito) durante el periodo enero – diciembre 2019* [Tesis para Titulación, Universidad San Francisco de Quito USFQ]. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/7734>
- Thirunavukkarasu, S. (2017). Impact of training on Job Performance: A Literature review. *International Research Journal of Commerce and Law*, 3, 10-12. https://www.researchgate.net/publication/321070503_Impact_of_training_on_Job_Performance_A_Literature_review
- Umiña, B. (2017). *Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa SERPETBOL PERÚ S.A.C. – San BORJA 2016* [Tesis para Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/398>
- Valverde, J. (2018). *Propuesta de mejora en la gestión de calidad para incrementar la rentabilidad en factoría Bruce S.A. en la ciudad de Trujillo* [Tesis para Titulación, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/12745>
- Vilca, I. (2019). *La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018*

[Tesis para Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3313>

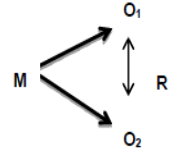
Yzquierdo, N. (2018). *La capacitación y desempeño laboral en la Caja Arequipa, sucursal*

Huaraz, 2017 [Tesis para Titulación, Universidad San Pedro].

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13519>

Anexos

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre las necesidades del colaborador y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa entre las necesidades del colaborador y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. Existe una relación significativa entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022. 	<p>Variable 1:</p> <p>Capacitación</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Tipo</p> <p>Descriptivo – Correlacional</p>  <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Población</p> <p>Conformado por 180 trabajadores del área administrativa de una institución educativa superior, Trujillo 2022.</p> <p>Muestra</p> <p>Empleando la fórmula: 123 trabajadores del área administrativa de una institución educativa superior, Trujillo 2022.</p>

-
- Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.
 - Existe una relación significativa entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa superior, Trujillo 2022.
-

ANEXO N° 2: Cuadro de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Capacitación	Según (Alles, 2019) sostiene que la capacitación también forma parte del entrenamiento y pretende proporcionar elementos o conocimientos técnicos, científicos y administrativos para su aplicación en puestos técnicos o ejecutivos.	La capacitación consiste en cumplir todos los procesos empezando por la planificación de la identificación de las necesidades del trabajador, para luego ejecutar y evaluar la capacitación.	Necesidad del colaborador Ejecución de la capacitación Evaluación de la capacitación	. Análisis de puesto . Evaluación de desempeño . Entrevista . Observación . Métodos . Tiempo . Costo . Lugar . Seguimiento . Evaluación . Resultados . Informe	Escala de Likert 1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral	Según, Guale (2019), sostiene que el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor.	El desempeño laboral es el rendimiento óptimo que realiza el trabajador en sus funciones asignadas dentro de su puesto laboral otorgando a la empresa satisfacciones.	Habilidades	. Iniciativa . Trabajo en equipo . Comunicación . Liderazgo	Escala de Likert 1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Conocimientos	Capacidades . Experiencia . Ideas . Tareas	
			Actitudes	. Valores . Confianza . Motivación . Hábitos	

ANEXO N° 3: Instrumento para la variable Capacitación

Cuestionario de Capacitación

El siguiente cuestionario es confidencial y anónimo, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la percepción de los colaboradores en cuanto a las capacitaciones que la institución educativa superior les brinda a su personal administrativo.

1) ¿Tú crees que la Institución debe de analizar tu puesto de trabajo para poder detectar las necesidades de la capacitación?? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

2) ¿Crees que la evaluación de desempeño, influye en la necesidad de que puedas tener en las capacitaciones? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3) ¿Consideras importante el recibir una entrevista por parte de tu jefe sobre la necesidad de capacitarte? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4) ¿Crees tú que tu jefe inmediato, observa las necesidades que puedas tener con respecto a la capacitación? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5) ¿Usted considera que el método utilizado por el capacitador es el adecuado para poder ejecutar una capacitación? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6) ¿Usted considera que las capacitaciones brindadas por la Institución educativa tiene un tiempo de duración aceptable? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7) ¿Usted considera que la Institución educativa apoya económicamente en los cursos o seminarios que se puedan brindar? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8) ¿Usted cree que las capacitaciones que se brindan son en los lugares adecuados? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9) ¿Usted suele asistir a todas las capacitaciones que realiza la Institución? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10) ¿Cuándo se realiza una capacitación programada se realiza la evaluación de lo aprendido? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11) ¿Existen premios y reconocimientos que son distribuidos en forma justa? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12) ¿Recibo información del trabajo realizado y objetivos conseguidos? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

ANEXO N° 4: Instrumento para la variable Desempeño laboral

Cuestionario de Desempeño Laboral

El siguiente cuestionario es confidencial y anónimo, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la percepción de los colaboradores en cuanto a su desempeño laboral dentro de la institución educativa superior les brinda a su personal administrativo.

1) ¿Demuestras iniciativa y compromiso en las labores encomendadas? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

2) ¿Existe compañerismo en su grupo de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3) ¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4) ¿Considera que su jefe es comunicativo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5) ¿Las capacitaciones le han permitido desarrollar sus capacidades para mejorar su desempeño? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6) ¿Mi contribución a la experiencia que tengo juega un papel importante en el desempeño de mis funciones? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7) ¿Tu Jefe escucha con atención las ideas que planteas al solucionar problemas? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8) ¿Las tareas que desempeño corresponden a mi puesto de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9) ¿Usted conoce la filosofía, misión, visión y valores de la empresa? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10) ¿Usted considera que tiene la suficiente autonomía en su trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre


11) ¿Después de recibir las capacitaciones te encuentras motivado para poder desempeñar tus labores eficientemente? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12) ¿Las condiciones ambientales (luz, ruido, temperatura, olor u otros) en su lugar de trabajo *
son adecuadas?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

ANEXO N° 5: Validación de expertos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación: "Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Institución Educativa Superior, Trujillo 2022"				
Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL				
Apellidos y nombres del experto: MG. LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA				
El instrumento de medición pertenece a la variable: CAPACITACIÓN				
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del Exp 				

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Institución Educativa Superior, Trujillo 2022”
Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL
Apellidos y nombres del experto: MG. LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA
El instrumento de medición pertenece a la variable: DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Exp



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Institución Educativa Superior, Trujillo 2022”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. ROBERT NECIOSUP GUIBERT

El instrumento de medición pertenece a la variable: CAPACITACIÓN

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto



MBA. Ing. Robert Neciosup Guibert
CIP N° 44864

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS


Título de la investigación: “Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Institución Educativa Superior, Trujillo 2022”
Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL
Apellidos y nombres del experto: MG. ROBERT NECIOSUP GUIBERT
El instrumento de medición pertenece a la variable: DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto



MBA. Ing. Robert Neciosup Guibert
CIP N° 44864

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Institución Educativa Superior, Trujillo 2022”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. EDWARDS VELA GONZALES


El instrumento de medición pertenece a la variable: CAPACITACIÓN

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto

Ms. Edwards
Vela Gonzales 

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Institución Educativa Superior, Trujillo 2022”

Línea de investigación: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Apellidos y nombres del experto: MG. EDWARDS VELA GONZALES

El instrumento de medición pertenece a la variable: DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto

*Ms. Edwards
Vela Gonzales* 