

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD
DE EDUCACION Y HUMANIDADES



**Capacitación del talento humano y el desempeño
profesional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lima
2021**

**Tesis para Obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor:

Quispe Acuña Mario Luis

Asesor:

Francisco Vásquez Carrillo

Código ORCID: 0000-0003-2878-660X

HUACHO – PERÚ
2023

ÍNDICE

Carátula	i
Índice	ii
Palabras clave	iii
Constancia de originalidad	iv
Título	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
2. Antecedentes	1
3. Fundamentación científica	5
4. Justificación de la investigación	14
5. Problema	14
6. Operacionalización de las variables	17
7. Hipótesis	18
8. Objetivos	19
Metodología	20
1. Tipo de Investigación	20
2. Población y Muestra	21
3. Técnicas e Instrumentos	21
Resultados	22
Análisis y discusión	26
Conclusiones y recomendaciones	28
Referencias bibliográficas	30
Anexos	34

PALABRAS CLAVE

Tema	Capacitación, talento humano, desempeño profesional.
Especialidad	Educación

KEYWORDS

Theme	Training of human talent, professional performance.
Specialty	Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (OCDE)

Línea de investigación	Preparación de docentes y desarrollo profesional
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General
Campos de Investigación	Metodologías interactivas



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “**Capacitación del talento humano y el desempeño profesional Unidad de Gestión Educativa Local, Lima 2021**” del (a) estudiante: **Mario Luis Quispe Acuña**, identificado(a) con **Código N° 3014200149**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 17%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 25 de Agosto de 2022


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**Capacitación del talento humano y el desempeño profesional en la
unidad de gestión educativa Local, Lima 2021**

Title

**Training of human talent and professional performance in the local
educational management unit, Lima 2021**

RESUMEN

La investigación tiene la finalidad de visualizar la correlación que existe sobre la capacitación del talento humano y el desempeño profesional, en los trabajadores administrativos de la Unidad Educativa Local (GEL 04-Comas) de la Dirección Regional de Educación de Lima (DRELM) Lima 2022. El tipo de investigación pertenece a un básico de diseño correlativo transversal directo, tuvo como muestra de 250 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados. La población y muestra es igual de carácter no probabilístico. Respecto a la técnica fue utilizada por una encuesta y por instrumento un cuestionario. El resultado de la primera hipótesis arroja que la capacitación del talento humano se vincula directa y significativamente con el Desempeño Profesional respecto a los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

ABSTRACT

The purpose of the research is to visualize the correlation that exists on the training of human talent and professional performance, in the administrative workers of the Local Educational Unit (GEL 04-Comas) of the Regional Directorate of Education of Lima (DRELM) Lima 2022. The type of research belongs to a basic direct cross-sectional correlative design, it had a sample of 250 administrative workers between appointed and contracted. The population and sample are equally non-probabilistic. Regarding the technique, it was used by a survey and by instrument a questionnaire. The result of the first hypothesis shows that the training of human talent is directly and significantly linked to Professional Performance with respect to the Administrative Workers of the UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes

En la actualidad es imprescindible contener una herramienta que ayude a las instituciones a un crecimiento constante, mediante su talento Humano, para la conservación de toda institución en momentos de dificultad, como el que se experimenta en el Perú y en el actual momento mundial.

Por tal motivo, mi trabajo de Tesis, pretende abordar aquellos problemas de desempeño, mediante el análisis de la capacitación de los servidores estatales, en consideración que el proceso administrativo, de hecho, será efectivo si se realiza un plan de acompañamiento.

En la intervención de la investigación en la UGEL 04 Comas DRELM, se define la capacitación, como la manifestación interrogándose: ¿dónde se manifiesta? ¿qué características tiene? En forma sustancia sobre su relación con el desempeño laboral.

En la actualidad se debe considerar a los servidores administrativos estatales, la capacitación y su vinculación con la efectividad del trabajo son recursos valiosos para un tipo o tipos de organización y enfatizar financieramente en estos rubros. Por eso es fundamental planes y programas que proporcione oportunidades para mejorar competencias y habilidades. La capacitación o formación profesional incluye aquellas acciones y actividades que ayudan a motivar, generar conocimientos en el empleado para propiciar responsabilidades en la organización apuntando la misión y visión institucional. El desarrollo de capacidades del empleado, coadyuva a lograr beneficios para los trabajadores y para la institución. favorece a los trabajadores administrativos, aumentando sus competencias, capacidades, actitudes, cualidades que contribuye a la mejora permanente de la organización.

Roncancio y Pregonero (2017), se proponen relacionar la capacitación y el trabajo óptimo del personal de la empresa CELPRO S.A.S. Para el cual incluirá programas de capacitación, deduciendo en la investigación; que la formación capacitadora proporciona a la empresa actitudes para tomar decisiones pertinentes, desarrollo de un trabajo en equipo consolidado, y forja de mejora del desempeño laboral. La capacitación es por eso, un insumo e instrumento de principal importancia para el desarrollo de las actividades de los empleados. La capacitación asentirá mejorar el ambiente laboral, potencializará la actualización permanente respecto a los cambios tecnológicos y fundamentos científicos que se presentan en la globalización de permanente cambio, problematización e incertidumbre.

Ramírez (2014) presenta en su trabajo lograr responde si el desempeño laboral y capacitación laboral en el personal de la Universidad Linda Vista, en el estado de Chiapas, México. La muestra constó de 106 empleados y la investigación constó de una correlación. Concluyó que la edad del empleado y su experiencia en años en el puesto de labor no tuvieron efecto en una influencia directa en el desempeño laboral. Por otra parte, la capacitación laboral si resulto relacionada y predictora del ejercicio laboral. Lo que se deduce que, a mayor capacitación, mayor será el nivel de resultados positivos en el desempeño laboral.

Martínez (2015) propuso demostrar que la ejecución de un Modelo de formación de Capacitación en torno a Competencias, que consienta evaluar de manera holística a los trabajadores en conjunto. Los resultados concluyeron que el 98% de instituciones de México se trata de PYMES (considerando microempresas), lo mismos que representan el 64% de la producción del país. La PYMES proveen un porcentaje de sobrevivencia muy baja, en lo fundamental, debido a una escasa o inadecuado planteamiento o ejecución de capacitaciones (dos tercios del total). El 65% de microempresas, se extinguen y desaparecen a los dos años después de ser creadas; el 25 % logra mantenerse vivos con pocas posibilidades de mejorarse y desarrollarse.

De allí la importancia de la planificación y aplicación de la relación entre capacitación por competencias y desempeño laboral.

Atamaint, Alba y Guzmán, Ruth (2018) propone la ejecución de la Capacitación y Evaluación del Desempeño en la Municipalidad de Limón Indanza para identificar las debilidades y errores respecto al desempeño en el trabajo del personal. Considera como objetivo en su investigación, la determinación de las necesidades de formar y capacitar, de forma que ayude la preparación de un plan de consenso y programa de capacitación que ayude a potenciar el nivel de competencia laboral y al fortalecimiento de capacidades para la gestión municipal. Para lograr este objetivo trazado, primero consideró ejecutar un Diagnóstico de Necesidades, un Plan y Programa de Capacitación; del mismo modo; consideró oportuno la realización de una Evaluación del Desempeño ejecutado por medio de formularios establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. Concluyó sugiriendo que la Ejecución de un Plan de Capacitación por Competencias será una herramienta para elevar el nivel del Talento Humano con los trabajadores en una empresa o institución dentro de la institución a mediante de la Capacitación y Evaluación del Desempeño.

Sutton (2018) presenta por objetivo del trabajo, ejecutar un trabajo investigativo que distinga y precise la eficiencia y eficacia, así también cuan beneficioso es para el logro de objetivos y constatar sobre la funcionabilidad a propósito de un plan de capacitación. Concluye que un plan de capacitación en una institución constituye ser una herramienta poderosa para la administración del personal de una institución, que es una posibilidad de éxito para optimizar el desempeño laboral.

Mayurí (2018) cuyo objetivo fue la determinación y evaluación del Programa de Capacitación Empresarial, el que se vincula con la variable Ejercicio Laboral de los Trabajadores. El diseño se trata de una investigación correlacional, la población fue de 100 trabajadores, la muestra de 80

trabajadores. Concluye que el 95% del Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores.

Córdova (2020) su investigación es exploratoria y descriptiva, utiliza el método inductivo – deductivo y arriba las conclusiones siguientes: los consumidores asignan un óptimo horizonte de complacencia sobre la atención por parte de los trabajadores en comunicación, cortesía, credibilidad y confianza que se encuentran estrictamente relacionados con un tipo de formación profesional, desarrollados como un plan por la propia empresa empleadora.

Pinillos (2014) pretende explicar que la calidad de atención se correlaciona con el nivel de satisfacción en los clientes. La investigación es de tipo exploratoria y descriptiva. El estudio contuvo una muestra de 258 personas. Se llegó a la conclusión que la excelente atención y trato a los clientes se encuentra relacionado con la una serie de capacitaciones sobre el buen trato al cliente, obtención de habilidades sociales y competencias blandas por los trabajadores. La satisfacción por parte de los clientes de la Cafetería Gonzales es de un nivel alto, dado que los clientes declaran estar satisfechos con el buen trato de los trabajadores en el momento de la atención. El éxito de una institución se declara que reside en la relación con la satisfacción del cliente y la capacitación del personal empleado como estrategia de calidad.

Benítez y Ramos (2020) en su trabajo de investigación concluye que los clientes de una empresa se encuentran satisfechos del servicio brindado en transportes de Trujillo a Chiclayo, calificándolo. Conclusión que se debe a una eficiente y eficaz atención en el expendio y emisión de boletos, como en la recepción y entrega de encomiendas. La obtención de la calidad de los negocios se corresponde con la capacitación a los empleados de la empresa que se son sujetos precedentemente al iniciar sus trabajos en la empresa.

Montes (2012) en su trabajo investigativo de tipo descriptivo, concluye que la capacitación de mayor eficacia reside en el sistema presencial con un porcentaje de 16.52%, y con menor eficacia en un 10.98%. Es importante la conclusión respecto a la relación entre el costo de capacitación y efectividad en el rendimiento laboral. Por lo que se deduce que los costos financieros en la capacitación del personal empleado son mínimos con las ventajas y beneficios en la imagen institucional que gana la institución y los beneficios económicos posteriores.

2. Fundamentación científica

Muchinsky, P. (2020) expresa que las organizaciones que no proveen un plan de capacitación, a la postre le representaran una verdadera ventaja competitiva que incrementa la motivación organizacional de acuerdo a una gestión estratégica consensuada. La estrategia de capacitación, convertida en una estrategia e instrumento de gestión en una organización es una forma eficaz para la competitividad en el mercado.

Silíceo Aguilar (2018) afirma que la capacitación y la productividad va depender de la planificación y la aplicación de ambos factores. Por lo que recomendó que los directores deben tener en cuenta planes de capacitación de los empleados si desean obtener resultados productivos en la culminación de sus metas. Un plan de formación de la capacitación traerá como consecuencia la mejora de capacidades del trabajador, quienes incrementaran la productividad desde las funciones que le sean encomendadas. Por lo que se entiende que un plan de fortalecimiento de capacidades es una verdadera ventaja para la institución empleadora. De este modo la capacitación deberá considerarse como parte del plan operativo institucional en el presupuesto. Hoy en día las empresas e instituciones serias consideran a la capacitación como inversión y no como un gasto. La lógica en ese sentido es tener trabajadores capacitados es tener como sinónimo de desarrollo y si este es acompañado de una evaluación reflexiva y socializada queda una garantía para una mejora continua.

Carden; Lusthaus; Adrien; Anderson; Montalván (2019) aseguran que desarrollar los recursos humanos mejora la institucionalidad de en una organización. La mejora de los desempeños de los trabajadores permite elevar las aptitudes, la gestión de conocimientos y optimización de actitudes. Kirkpatrick (2007) afirma que el fortalecimiento de capacidades eleva el desempeño del personal en una institución o empresa, los mismos que se encuentran vinculados. Asimismo, subraya que la capacitación permite alinear y homogenizar los objetivos al lograr compartirlos con los empleados que lo asumen como propios, luego de haberlos interiorizado. Se trata que el objetivo implique subir el nivel de desempeño de los trabajadores, la mejor estrategia es la aplicación de un plan de capacitación en una organización. El ejercicio laboral sólo será eficaz en tanto que el empleado sea consciente de la labor que va desarrollar y cumplir, y eso lo logrará si ha interiorizado sus roles conforme a una previa y constante capacitación. El autor dice que el desempeño está correlacionado de forma significativa con la formación profesional, puesto que, le permitirá en la reflexión descubrir debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades lo que sólo será posible su descubrimiento en el proceso de fortalecer competencias y habilidades del pensamiento estratégico en torno a las metas y objetivos estratégicos de la institución.

Estudios sobre Capacitación

Capacitación es considerado como un espacio de tránsito entre el personal que se va emplear y los resultados planeados por una institución. La capacitación es pues un servicio que otorga una institución a los trabajadores para potenciar sus resultados. En el sistema de una organización que se empeña sobrevivir en el tiempo, en la sociedad y el mercado tanto los empleados, los empleadores, directivos, como la productividad están relacionados con un buen plan de mejora que en este caso su soporte es un plan de capacitación. La función en una determinada área de desempeño en una organización dependerá del cumplimiento de las funciones con eficiencia

y eficacia por el empleado y el mismo que redundará en el funcionamiento general de la institución y los resultados que obtenga, Atamaint et al. (2018).

La capacitación implica la preparación previa del empleado o servidor público o privado para desempeñar un cargo o encargo por responsabilidad y necesidad. Por principio las personas aprenden en el ejercicio de sus funciones, sin embargo, la capacitación se convierte en una guía o ruta de trabajo. La capacitación o plan de formación profesional, especialización es un conjunto de actividades que permite un aprendizaje por parte de los empleados para el desempeño en un puesto de labor específico que se relaciona con diferentes funciones dentro de un sistema de movimiento y funcionamiento de una institución. La capacitación de los trabajadores, constituye por tanto una herramienta estratégica de una institución organizacional para cumplir objetivos e impartir aptitudes humanas y técnicas para aplicar una labor específica. La capacitación ha sido conceptualizada de forma polisémica, según la visión teórica que tenga el autor, por ello se define a la capacitación como un instrumento estratégico para la mejora y fortalecimiento de habilidades específicas para el desempeño de una labor dentro de una institución para elevar los resultados propuesto.

Siliceo (2018) afirma que lo fundamental es el tema de la educación en una institución o una empresa. La capacitación y su puesta en práctica en las organizaciones, deben tenerse en cuenta como esquemas o modelos de formación educativa, los que permitirá consolidar la formación de una cultura de identidad institucional, que debe basarse en torno a valores ético sociales, responsabilidad social, presentación de calidad en las encomiendas laborales y productividad. La capacitación debe ser considerada como un permanente aprendizaje actitudinal y como parte de una formación humana profesional inmanente para la persona y la institución. Una capacitación pasa de ser una formulación fría de explicación de mecanismos metodológicos, instrumentación del trabajo, o un mero manejo de cifras y sistemas de trabajo. Si el entendido de capacitación fuera de esa manera, sería incorrecto. Formar

en educación no es automatizar al empleado, es no considerar al hombre como ser, como esencia como un sujeto a derecho y sentimientos. Al empleado habrá que considerarlo comparte de la institución que tiene sueños, objetivos y una cosmovisión de vida y del mundo. Siendo así el empleado, podrá también demostrar y manifestar en su verdaderas sus capacidades de creatividad, de desarrollo donde él pueda sentirse autorrealizado (Siliceo, P.16).

Los programas de programas de capacitación más actuales en relación con la mejora del desempeño laboral sustancialmente consisten en los siguientes puntos.:

- 1) Explicación y demostración de la correcta manera de ejecutar una determinada tarea
- 2) Acompañar y auxiliar al empleado para su desempeño como supervisión y luego otorgarle independencia de manera progresiva.
- 3) Evaluación y reflexión socializada del desempeño laboral.
- 4) Formación a los servidores de acuerdo a los resultados de la evaluación.
- 5) Consolidar y transferir los conocimientos de un personal a otro nuevo o par.

Las capacitaciones no deben preciarse de ser teórico, sino de ser prácticos y replicables. Y uno de las mejores formas de hacerlo es que las capacitaciones se lleven a cabo mediante talleres demostrables y mediante simulaciones y de casos.

La capacitación se centra en las habilidades de la persona. La capacitación es un proceso de un antes, durante y después, eso implica que debe estar respaldado, según Calderón (2022) consta de los siguientes:

- a. Planificación
- b. Organización
- c. Dirección
- d. Reconocimiento

La capacitación está asociados a las habilidades de las personas y al requerimiento de competencias específicas que son parte de los objetivos institucionales, para el cuales se clasifican en tres:

- a. Capacitación en conocimientos
- b. Formación en competencias
- c. Capacitación en actitudes

Es por esta razón que los directivos identifiquen mediante un diagnóstico el tipo de necesidades en la formación para planificar un plan de capacitación, la duración, la definición de objetivos, el presupuesto y el tipo de capacitación que podrá corresponder a uno dirigido a los aspectos cognitivos, formación de competencias específicas o de fortalecimiento de actitudes y valores.

Métodos o técnicas para capacitar al personal.

Calderón (2022) distingue una clasificación de modalidades formales y no formales de capacitación:

Capacitaciones formales:

Se encuentran los seminarios que constan en una formación académica con el apoyo de expertos en determinadas materias. Congresos que son actividades sobre temas específicos que son abordados de diferentes posturas en profundidad. Las especializaciones que son cursos de capacitación académica de formación universitaria, que consideran a diplomados, maestrías, doctorados, posdoctorados

Capacitaciones no formales o informales: en la actualidad han aparecido varias maneras de incrementar los aprendizajes como parte de una modalidad de capacitación, clasificado como informal, como es el caso de las pasantías que es una de las experiencias más potentes en el aprendizaje, en tanto es vivencial y practico; también es considerado dentro de esta modalidad las clases virtuales, las clases en servicio.

Ahora bien, los planes de capacitación podrán luego de llevar acabo las capacidades en los tipos y modalidades explicadas, es fundamental considerar la retroalimentación y evaluación de los aprendizajes. Es de vital importancia verificar el mejoramiento del rendimiento laboral en los puestos de trabajo y el desarrollo de las habilidades aprendidas. En esta perspectiva la capacitación, tampoco podría quedarse en un solo momento, las capacitaciones tendrían que ser parte de un programa de formación

permanente y mejoramiento, de tal modo contribuir a lograr los objetivos trazados como institución y el aporte oportuno y constructivo de parte del personal capacitado.

Según Cuesta (2019) propone los siguientes acápite:

- a. En el trabajo: la capacitación debe estar a responsabilidad de personal altamente calificado y con experiencia para ser demostrados en la práctica.
- b. Formación fuera del trabajo: La capacitación del mismo modo el personal trabajador lo puede adquirir fuera de la institución. Éste caso sería lo más deseable, sin embargo, existe una responsabilidad que sea la propia institución de asumir la capacitación de los empleados, dado que puede adecuarlo de acuerdo a sus requerimientos estratégico.
- c. Dentro y fuera del trabajo: este es la combinación más apropiada donde es la institución la que se propone de manera responsable asumir la capacitación y por parte del empleado hacerlo de manera voluntaria y externa para su mejora personal y profesional.

Tabla 1

Técnicas de capacitación - Clasificación de espacio y tiempo para su aplicación.

TIPOS	CLASIFICACION	FINALIDAD	MEDIOS
Respecto a su uso	1. Educabilidad orientado al contenido	Transferencia de conocimientos	Recursos individuales, Técnicas de lectura, Sesiones de clases o guías de aprendizaje
	2. Educabilidad orientado al proceso	Cambiar actitudes, desarrollar conciencia acerca de sí mismo y desarrollo de habilidades	Trabajos de grupo. Phillips 66 Retroalimentación
respecto al Tiempo	1. Educabilidad de inducción o	Adaptación y ambientación	Inducción a las capacitaciones

	integración en la institución	inicial del nuevo empleado	
	2. Educabilidad después del ingreso del empleado	Entrenamiento constante, para mejorar el desempeño del empleado	Educabilidad en el sitio de labor y capacitación fuera del sitio de labor
respecto al espacio de ejecución	1. Educabilidad en el sitio de labor	Transmitir las enseñanzas necesarias a los empleados	Capacitación en tareas específicas, Rotación en roles de trabajo
	2. Educabilidad fuera del lugar de la labor	Transmitir conocimientos y habilidades	Espacios para la capacitación. Métodos de talleres y expositivos, simulaciones, métodos de casos, vídeo conferencia, etc.

Nota: Cuadro según Idalberto Chiavenato (1995).

De ningún modo la técnica puede ser el mejor, el método más adecuado y optimo será, en consideración de los siguientes:

- Consideración de los efectos favorables de la capacitación como inversión.
- Programación de contenidos y metodologías claras.
- Garantía de la infraestructura donde se desarrollará las capacitaciones.
- Objetivos claros y nivel de satisfacción de las capacitaciones por los empleados.
- Nivel de satisfacción por los capacitadores.
- Empleo de principios y metodologías modernas para el aprendizaje.

Estilos de enseñanza

La Real Academia Española considera al estilo de aprendizaje como: “modo, manera, forma de comportamiento” y “uso, práctica, costumbre, moda, hábito”. La conducta del ser humano está conformada caracteres diferentes de hábitos, los que conforman un diferenciado y complejo conjunto de empleados a quienes se tiene que ver no como personas homogéneas sino como mundos diferentes, al que se tiene que dar un tratamiento diferenciado.

Para tratar el tema del estilo de enseñanza recurrimos Centeno et. Al. (2017) afirma que el estilo de enseñanza es el rasgo esencial que caracteriza a un fenómeno específico y particular en el comportamiento y la práctica didáctica de un docentes o capacitador. Los estilos de enseñanza son, por tanto, patrones de conductas, convicciones teóricas pedagógicas que opta un docente y asume determinados enfoques didácticos y metodologías estrategias para elevar la enseñanza de los sujetos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para algunos pedagogos los estilos de aprendizaje se basan en los descubrimientos de la psicología del aprendizaje, la neuroeducación, y los elementos de sociología educativa que permiten un abanico de teorías y opciones didácticas para el aprendizaje de los estudiantes.

Concepto de desempeño laboral

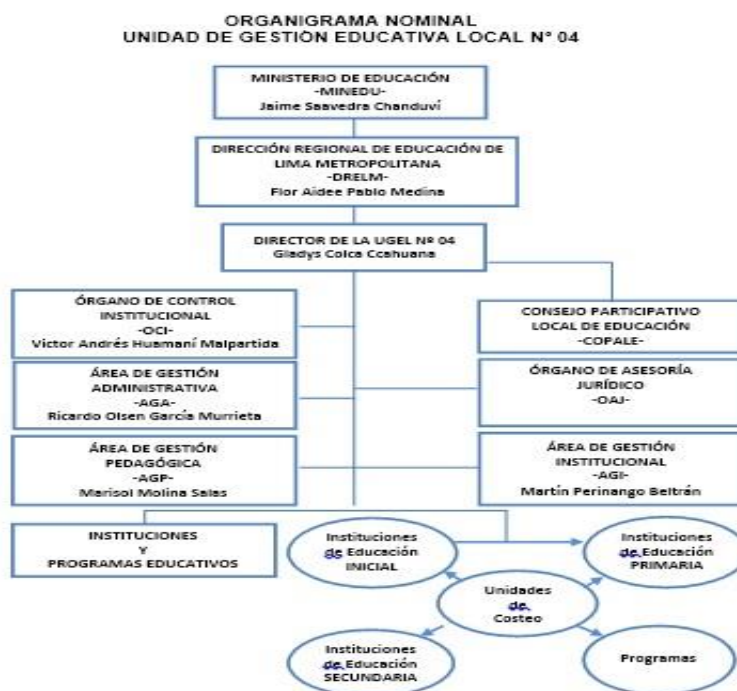
El desempeño laboral se conceptualiza, de acuerdo con Cuesta (2019), a la manera de aplicación que realiza un empleado, respecto al logro de objetivos y metas en plan estratégico de una organización institucional estatal o privado en determinado tiempo. Chiavenato define al desempeño laboral la eficacia personal que destaca en una labor, totalmente necesario en una organización institucional para su respectivo funcionando. Concluye que el desempeño laboral de los trabajadores, dependerá del comportamiento de los empleados empleadores y directivos, los que se encuentran relacionados con los resultados que se planifican y se podrán obtener.

Chiavenato (2018) dice que toda forma de desempeño laboral es una forma que los componentes de una organización institucional trabajan eficazmente, para lograr metas compartidas, los que se encuentran sujetos a las reglas claras considerados con bastante anticipación. Por lo que, la conceptualización, que el desempeño laboral se centra en la relación con la forma en la que los trabajadores actúan en forma eficiente y eficaz sus roles

en una institución determinada, con el objetivo de lograr los objetivos planificados.

Figura 12 - Organigrama nominal

UGEL Nro. 4



Nota. Cuadro confeccionado por UGEL N°04.

Alva (2022) citando a Palací y Porret afirma que el desempeño laboral es el aporte de un trabajador a una institución en diferentes momentos que es demostrado con actitud en un determinado tiempo y espacio. El desempeño laboral se caracteriza por los siguientes:

- a. Materialización de acciones y tareas de manera efectiva.
- b. Consolidación y logro de objetivos planificados.
- c. Dar cumplimiento de requisitos en un reglamento de desempeño institucional.
- d. Forma de evidenciar por medio de certificaciones, diplomas y/o otros demostrando el conocimiento de funciones específicas laborales.

El desempeño laboral, es la muestra de eficiencia y eficacia en el desempeño de una persona en una labor determinada, sujeto a una evaluación permanente. El desempeño laboral se sugiere debe estar acompañado de

actitud propositiva, en tanto el trabajador se encuentre augusto con su trabajo laboral, lo que determinará mejor rendimiento y resultados.

3. Justificación de la Investigación

Motivo

El estudio está centrado en la vinculación entre las variables de capacitación del talento del sujeto y su optimo trabajo profesional en varios aspectos de la problemática y aspectos de la Unidad de Gestión educativa.

En primer lugar, en relación al aspecto social, buscamos identificar los alcances de tales Prácticas, en los grupos sociales integrantes de las Oficinas de la UGEL 04 COMAS DRELM. Asimismo, en segundo lugar, en relación al aspecto metodológico, Se necesita proyectar los alcances de una apropiada técnica de Capacitación Orientado a Procesos en la UGEL 04.

Importancia

Resulta importante para la UGEL 04-Comas DRELM y para los usuarios de la mencionada Institución.

Social

La investigación se propone relacionar los temas de la capacitación del talento humano y el desempeño profesional; socialmente es un tema de interés del colectivo y el que repercutirá en la vida laboral de los trabajadores de UGEL 04-Comas DRELM .

Científico

La contribución científica se vincula con el aspecto teórico, que permitirá analizar un plan de capacitación es en esencia un plan organizado para poner en marcha el proceso de aprendizaje del empleado y contribuir a la mejora de su desempeño laboral.

4. Problema

La Unidad de Gestión Educativa Local 04 (UGEL-04 Lima), es una organización educativa perteneciente al Gobierno Regional al que se le confiere autonomía para tomar decisiones administrativas, pedagógicas y

fiscales. Esta organizada de un área pedagógica, gestión institucional administrativa a un conjunto de instituciones de formación educativa y tos el personal docente, auxiliar y administrativo de su jurisdicción, que permite garantizar el servicio educativo.

La UGEL 04, tiene bajo su responsabilidad cinco distritos de la zona de Lima Norte: Carabaylo, Comas, Ancón, Santa Rosa y Puente Piedra. Una de sus finalidades constituye fortificar las habilidades de gestión pedagógica, administrativa e institucional de los centros educativos para la puesta en marcha de una verdadera autonomía. Por ende, la calidad del servicio al usuario se muestra a través del desempeño del trabajador de dicha Institución, que mediante un Nuevo enfoque en sus planes de Capacitación tendría como objetivo general, mejorar su eficiencia y productividad. En la actualidad el concepto que tienen los usuarios con respecto a las bondades del servicio ofrecido por los trabajadores administrativos a través de su desempeño profesional, han sido totalmente desbordados por el desaliento mostrado.

Los efectos de un Plan de Capacitación son diversos, de acuerdo a los resultados esperados por la UGEL 04, se pretende demostrar que estos influyen en el desempeño laboral y por consiguiente en la calidad de los servicios y las metas trazadas ante el MINEDU.

En función al Diagnóstico previo en el Área de Recursos Humanos, de la UGEL 04, en específico, el Diagnóstico hecho sobre las labores administrativas en Gestión de Personal, se sugiere una mejora continua mediante de la ejecución de un Proyecto de Capacitación Adecuado y específico, con el objetivo de alcanzar las Metas Proyectadas ante el MINEDU, a través del compromiso de desempeño, dado que los procedimientos utilizados en los procesos anteriores de Capacitación, no alcanzaron a cubrir las metas propuestas, ni cubrir las necesidades que el

Área de RR.RH. ha trazado, a través del desempeño profesional mostrado con posterioridad a las Capacitaciones implementadas.

En la presente investigación, se seleccionó el problema utilizando la técnica de la observación de forma directa. Asimismo, se observó a través del Desempeño del trabajador, quien no brinda una adecuada atención al usuario real, y este problema se presenta en diferentes sectores: Atención al Usuario Directo (Mesa de Partes), Reclamo de Pagos y Beneficios (Planillas), Reclamo de Derechos (Administración), etc.; y de esta realidad no escapa la UGEL 04 - COMAS. Reconociéndose que este problema de mala atención está afectando a la institución de manera que los usuarios se retiran en la mayoría de los casos insatisfechos.

En lo fundamental la Buena Atención en las Instituciones Públicas, radica en el reconocimiento de las Metas Alcanzadas a través de los convenios con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Ministerio de Educación (MINEDU), y el ofrecer un buen asistencia y atención al cliente para mantenerlos satisfechos, es una de las Metas reconocidas de manera específica a través de la medición de Resultados de acuerdo a los Compromisos de Desempeño, establecidos por la UGEL 04-Comas DRELM Lima 2021.

Para investigación se tuvo el permiso para la obtención a los datos que fueron necesarios, gracias a la autorización expresa de la Directora de la UGEL 04 – Comas, por lo que no se tuvo obstáculo alguno, que pueda limitar la ejecución de la presente investigación.

Del mismo modo, en el desarrollo del estudio de investigación, se contó con el apoyo y acompañamiento y asesoramiento de los especialistas de la UGEL.

Problema general

¿Existe relación entre la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022?

Problemas específico

¿Cuál es la relación existente entre el conocimiento de la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL- Comas DRELM Lima 2022?

¿Cuál es la relación existente entre las habilidades de la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04- Comas DRELM Lima 2022?

¿Cuál es la relación existente entre las actitudes del Proceso de Capacitación y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04- Comas DRELM Lima 2022?

5. Operacionalización de variables

Identificación de variables

Var. 1: Capacitación. Méndez, Alejandra.

Var. 2: Desempeño profesional

Operacionalización de variables

Tabla1 - Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	
Capacitación. Méndez, Alejandra. (2010: 554); Universidad Pedagógica de Durango.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none">• Conoce los compromisos de la UGEL 04• Participa en la mejora de procesos en la gestión por resultados de la UGEL 04• Brinda oportunamente sus servicios de calidad en la UGEL 04• Relaciona las tareas que realiza con los objetivos de la UGEL 04	Preg. 1 – 4	Instrumento Adaptado de (Necesidades de formación de docentes universitarios en un modelo de aprender a aprender) Méndez, Alejandra. (2010: 554)	
		Habilidades	<ul style="list-style-type: none">• Se adapta a las necesidades de la UGEL 04• trabaja en equipo en la UGEL 04• Conoce la visión de la UGEL 04• Acelera el logro de resultados prioritarios en LA UGEL 04		Preg. 5 – 8
			Actitudes		<ul style="list-style-type: none">• Se identifica con la UGEL 04

		<ul style="list-style-type: none"> • Verifica y participa en el cumplimiento de compromisos de la UGEL 04 	
Desempeño profesional	Términos de cumplimiento mensuales	<ul style="list-style-type: none"> • Valora el nivel de planificación que se muestra en la UGEL 04 • valora el buen inicio del año escolar en la UGEL 04 • Valora la gestión a lo largo del periodo en la UGEL 04 • valora la información de calidad en la UGEL 04 • valora la predictibilidad en detección de pagos indebidos en la UGEL 04 • Valora el desempeño condicionado por MINEDU en la UGEL 04. 	Preg. 1 a 6
	Compromisos de Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Valora la GESTIÓN POR RESULTADOS que Implementa LA UGEL 04 • Valora el alcance de metas propuestas en la UGEL 04 • valora la diferenciación de metas en la UGEL 04 • Valora el mejoramiento de procesos en la UGEL 04 	Preg. 7 a 10

6. Hipótesis y variables del estudio

Hipótesis general

La capacitación del talento humano se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04- Comas DRELM Lima 2022.

Hipótesis específicos

Existe una relación significativa entre el conocimiento generado de la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-Comas DRELM Lima 2022.

Existe una relación significativa entre las habilidades generadas de la capacitación del talento humano con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-Comas DRELM Lima 2022.

Existe una relación significativa entre las nuevas actitudes generadas de la capacitación del talento humano con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-Comas DRELM Lima 2022.

7. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-Comas DRELM Lima 2022.

Objetivos específicos

Establecer la relación existente entre el conocimiento de la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-Comas DRELM Lima 2022.

Establecer la relación existente entre las habilidades de la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-Comas DRELM Lima 2022.

Establecer la relación existente entre las actitudes de la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-Comas DRELM Lima 2022.

METODOLOGÍA

1. Tipo de Investigación

Investigación práctica, en tanto que está orientada a determinar las situaciones y actitudes exactas de las variables que serán correlacionadas.

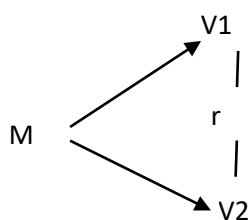
Según (Fidias G. Arias (2012)) considera que la investigación es la caracterización de un hecho educativo, fenómeno determinado de un grupo, para establecer su estructura interna o la forma como se manifiesta. Los resultados implican un carácter aplicativo de la investigación.

Diseño de Investigación

Respecto al diseño de la investigación es carácter no experimental correlacional de corte transversal.

Al parecer de Santa Paella y Feliberto Martins (2010)), afirma que el diseño de tipo no experimental es aquella que se efectua sin la manipulación consiente de ninguna variable.

Esquemáticamente:



Dónde:

M: Muestra

O1: V1 Capacitación del talento

O2: V2 Desempeño Docente

r: Relación entre variables.

2. Población y muestra

Para el caso de la determinación de nuestra población, estará sujeta la definición por conveniencia de los 250 Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM; Lima 2022 que consta de nuestra de 250 individuos.

Considerando nuestros principios de muestreo, para el desarrollo del presente trabajo, consideraremos un criterio cualitativo intencionado, el mismo que se ajustara a un índice del 100.0%; el mismo que lo determinaremos en función de los siguientes criterios de inclusión:

Criterios de inclusión:

1. Personal que laboran en el año 2022 en la UGEL 04
2. Personal que se encuentran en planilla es decir que no sean contratados.

3. Técnicas e instrumentos de investigación

En el presente trabajo investigativo de puso en ejecución la técnica de la encuesta según Hernández, y otros (2006, p.216) son los pasos requeridos para la recolección de datos en un determinado momento, por lo que se tomó como muestra de los empleados de la UGEL 04 de – Comas -2022.

Administración:

Para la variable de capacitación, el cuestionarios se aplicó como instrumentos a los directivos y docentes que leyeron las preguntas procediendo a marcar una alternativa (1 - 5), variando los resultados en función de donde uno es nulo y cinco cuantioso, lo cual se ve reflejado en la hoja de respuestas. La hoja presento 10 ítems y 3 dimensiones analizadas tal como lo muestra la capacitación, en donde el índice de validez se realiza a manera general tal como se muestra a continuación:

Calificación

En los cuestionarios la calificación se realizó mediante cuatro posibles respuestas (1, 2, 3 4) “S, Cs, Ai, N”, tomadas de la escala Likert.

RESULTADOS

Análisis correlativo por hipótesis

Hipótesis General H1

1° Planteamiento de hipótesis:

H⁰: El Proceso de la capacitación del talento humano no se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

H¹: La capacitación del talento humano se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Profesional en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

Tabla 1 - Perfil comparativo normal (capacitación del talento humano & Desempeño Profesional)

<i>Estadísticos para una muestra</i>				
	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típ.</i>	<i>Error típ. de la media</i>
<i>Proceso de Capacitación</i>	250	3,1052	,21459	,03393
<i>Desempeño Profesional</i>	250	3,2988	,27607	,04365

Tabla 02- Correlación de Pearson (Proceso de Capacitación & Desempeño Profesional)

<i>Correlaciones</i>		
	<i>Proceso de Capacitación</i>	<i>Desempeño Profesional</i>
<i>Correlación de Pearson</i>	1	,981
<i>Sig. (bilateral)</i>		,019
<i>Suma de cuadrados y productos cruzados</i>	2,000	-1,000
<i>Covarianza</i>	,034	,026
<i>N</i>	250	250

* *La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral).*

Hipótesis Específica H1

1° Planteamiento de hipótesis:

H⁰: No existe una relación significativa entre la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

H¹: Existe una relación significativa entre la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

2° Niveles de significación:

$\alpha = 0.05$ (con 95% de confianza)

Tabla 032 - Perfil comparativo normal (Conocimiento del Proceso de Capacitación & Desempeño Profesional)

	Estadísticos para una muestra			Error típ. de la media
	N	Media	Desviación típ.	
Conocimiento del Proceso de Capacitación	250	3,0212	,23240	,03675
Desempeño Profesional	250	3,2988	,27607	,04365

Tabla 04 - Correlación de Pearson (Capacitación del talento humano & Desempeño Profesional)

	Correlaciones	
	Conocimiento del Proceso de Capacitación	Desempeño Profesional
Correlación de Pearson	1	,967*
Sig. (bilateral)		,033
Suma de cuadrados y productos cruzados	,975	,025
Covarianza	,025	,026
N	250	250

Hipótesis Específica H2

1° PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS:

Ho: No existe una relación significativa entre las habilidades del Proceso de Capacitación con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

H1: Existe una relación significativa entre las habilidades del Proceso de Capacitación con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

2° NIVELES DE SIGNIFICACIÓN:

$\alpha = 0.05$ (con 95% de confianza)

Tabla 05- Perfil comparativo normal (Habilidades del Proceso de Capacitación & Desempeño Profesional)

	<i>Estadísticos para una muestra</i>			
	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típ.</i>	<i>Error típ. de la media</i>
<i>Habilidades del Proceso de Capacitación</i>	250	3,0212	,23240	,03675
<i>Desempeño Profesional</i>	250	3,2988	,27607	,04365

Tabla 06 - Correlación de Pearson (Habilidades del Proceso de Capacitación & Desempeño Profesional)

	<i>Correlaciones Habilidades del Proceso de Capacitación</i>	<i>Desempeño Profesional</i>
<i>Correlación de Pearson</i>	1	,977
<i>Sig. (bilateral)</i>		,023
<i>Suma de cuadrados y productos cruzados</i>	,775	,034
<i>Covarianza</i>	,045	,026
<i>N</i>	250	250

Hipótesis Específica H3

1° Planteamiento de hipótesis:

H0: No existe una relación significativa entre las actitudes del Proceso de Capacitación con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

H1: Existe una relación significativa entre las actitudes del Proceso de Capacitación con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

2° Niveles de significación:

$\alpha = 0.05$ (con 95% de confianza)

Tabla 07 - Perfil comparativo normal (Actitudes del Proceso de Capacitación & Desempeño Profesional)

<i>Estadísticos para una muestra</i>				
	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típ.</i>	<i>Error típ. de la media</i>
<i>Actitudes del Proceso de Capacitación</i>	250	3,0212	,23240	,03675
<i>Desempeño Profesional</i>	250	3,2988	,27607	,04365

Tabla 08 - Correlación de Pearson (Actitudes del Proceso de Capacitación & Desempeño Profesional)

<i>Correlaciones</i>		
	<i>Actitudes del Proceso de Capacitación</i>	<i>Desempeño Profesional</i>
<i>Correlación de Pearson</i>	1	,967
<i>Sig. (bilateral)</i>		,033
<i>Suma de cuadrados y productos cruzados</i>	,775	,034
<i>Covarianza</i>	,045	,026
<i>N</i>	250	250

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

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El objetivo central de la investigación se fijó en la determinación de la relación entre la capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-Comas DRELM Lima 2022 y luego del procesamiento de datos se ha concluido en que la correlación es significativa en un 98.15. Se coincide con Roncancio y Pregonero (2013), Ramírez (2014), Atamaint y Guzmán (2012), Sutton (2001), Mayuri (2008), Córdova (2002), Pinillos (2004), Benites y ramos (2000), y Montes (2012).

El objetivo general se ve fortalecido en tanto la relación entre el talento humano y desempeño profesional coinciden con los resultados de Roncancio y Pregonero (2017), Ramírez (2014), Atamaint, Alba y Guzmán (2018), Sutton (2018) en lo que se diferencian entre la población, muestra, la técnica e instrumentos.

Coincidencia la efectividad en los niveles de satisfacción en la comunicación, cortesía, credibilidad, confianza que permite mejores elementos y estrategias para ingresar a la productividad competitividad, y la rentabilidad. La capacitación del talento humano se relaciona de manera directa con el desempeño profesional de los trabajadores administrativos de la UGEL 04 Comas en tanto exista una cultura organización; lo que pasa por el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de un plan o programa de capacitación para reforzar y potenciar los niveles de conocimiento, habilidades y las actitudes del personal y sea posible distinguir los niveles de eficacia y eficiencia. Para detectar las habilidades del talento de los trabajadores es importante en forma previa realizar un diagnóstico sobre el desempeño laboral.

A partir de los resultados correlacionados se puede concluir que el talento humano y el desempeño laboral se tiene que tener en cuenta a

parte de las dimensiones conocimiento, habilidades y actitudes lo niveles de satisfacción de los clientes al que está dirigido el servicio, que permitirán tener un verdadero conocimiento sobre los manejos de la personalidad, las habilidades sociales y la eficiencia y eficacia en el trato y en la resolución de problemas. La detección de las falencias en el desempeño laboral es posible con un diagnóstico situacional y de necesidades para identificar las habilidades y destrezas para el puesto de trabajo y acompañado de un plan de capacitación para elevar las potencialidades del personal, el mismo que debe contemplar un plan de monitoreo, asesoramiento, acompañamiento y evaluación.

CONCLUSIONES

La Capacitación del talento humano se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-Comas DRELM Lima 2022”.

Existe una relación significativa entre el conocimiento del Proceso de Capacitación y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

Existe una relación significativa entre las habilidades del Proceso de Capacitación con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

Existe una relación significativa entre las actitudes del Proceso de Capacitación con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.

RECOMENDACIONES

Plan de capacitación institucional sobre el talento humano acompañado con elementos de monitoreo y evaluación de desempeño.

Potenciar un diagnóstico sobre los conocimientos, la motivación del personal para tomar decisiones en un plan de actividades institucionales.

En el plan de capacitación del personal administrativo se debe considerar el desarrollo del desarrollo del pensamiento básico y superior.

En el plan de capacitación del personal administrativo se debe considerar el desarrollo del desarrollo de las habilidades sociales.

El plan institucional de capacitación del talento humano que considere de las habilidades blandas (saber ser y saber convivir).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J.A. (2011) Los estilos de enseñanza. Tecno manía.
- Alonso, J. (1997). Motivar para el aprendizaje. Teoría y estrategias. Editorial EDEBÉ. España.
- Alva G. (Estrés y desempeño laboral en trabajadores del poder judicial, Cajamarca, 2022. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2274/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araujo, María y Martín Guerra (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior lima públicas.
<http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-1/7-inteligencia-emocional-y-desempeno-laboral.pdf>
- Atamaint, A., y Guzmán, R. (2018). Capacitación y Evaluación del Desempeño en el Municipio de Limón Indanza. Ecuador
- Barón J. (1987). GAT kinds of intelligence components are fundamental? En hipman, S. F., Segal, J. W. y Glaser, R. (comp.) *Thinking and learning skills*, vol. 2: Research and open questions. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=3110827&pid=S1665-7527200800010000500003&lng=pt
- Benítez, L. y Ramos, F. (2020). Nivel de satisfacción con respecto a la calidad del servicio que brinda la empresa de transportes Ave Fénix SAC en los clientes del servicio Trujillo - Chiclayo. Universidad Privada Antenor Orrego,
- Calderón, V. (2022). Capacitación y desempeño laboral de licenciado en administración y gestión de empresas. Universidad

peruana de las Américas. <https://n9.cl/ybpot>

- Castañeda, S. y López, M. (1991). Thor-ombolo: Expert system in the diagnosis of problems in text study skills in college and higher education. En M. Carretero, M. Pope, R. Simons y J. I. Pozo Learning and Instruction, European Research in an International Context (pp. 451-462). Oxford: Pergamon Press.
- Centeno, A., Corengia, A., Primogerio, C., Llull, L., Mesurado, B., Laudadio, M. (2005). Identificación de estilos de enseñanza en la universidad. Estudio en tres carreras universitarias: ciencias biomédicas, abogacía y comunicación social. Mar del Plata.
- Córdova (2020). Nivel de satisfacción del cliente y estrategias para mejorar el desempeño laboral en la Caja Rural - Sede Principal Trujillo.
- Cuesta, A. (2019). Gestión de Competencias. Ed. Academia. La Habana
- Chiavenato, Idalberto (1995). Administración de Recursos. Editorial MacGraw-Hill. México
- Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano. Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Davenport, T. (2000). Capital Humano. México: Mc. Graw-Hill. Davis, K. y Newstrom.
- Hernández, Roberto. (2006): Metodología de la Investigación. Ed. 3ª. Edit.McGraw-Hill/Interamericana. México.
- Kirkpatrick, D. (2007a). Evaluaciones de acciones formativas: Los cuatro niveles. España: Gestión 2000.
- Carden, F.; Lusthaus, C.; Adrien, M.H.; Anderson, G.; Montalván, G.P. (2019). Evaluación organizacional de desarrollo. CIID; Banco Interamericano de Desarrollo.
- Martínez, V. (2015). Propuesta de un Modelo de Capacitación Basado en Competencias para las PYMES del Sector Hotelero de la Cd. de Huajuapán de León, Oaxaca. México.

- Mayurí, J. (2018): Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006.
- Montes, L. (2012). Eficacia de Cuatro Sistemas de Capacitación sobre el Desempeño Laboral de Empleados de una Empresa de Servicios Telefónicos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Muchinsky, P. (2020). Psicología aplicada al trabajo. 6ta. edición. México D.F.: Thomson Learning.
- Obando, K. (2020). Bienestar laboral y su fluencia en el desempeño laboral de los empleados de las pymes pertenecientes a la industria de alojamiento del Cantón Ibarra (Tesis de pregrado). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Repositorio Institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/21966/1/T-ESPE-043637.pdf>
- Pinelo, F. (2008). Estilos de enseñanza de los profesores de la carrera de psicología. Revista Mexicana de Orientación Educativa.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272008000100005
- Pinillos. L. (2014). Relación entre la calidad de desempeño y el nivel de satisfacción en los clientes del Restaurant - Cafetería Gonzales en la ciudad de Trujillo.
- Restrepo, M. Campo, R (2.002). La docencia como práctica “el concepto un estilo un modelo”. Bogotá. Ed. Facultad de educación Universidad Javeriana
- Ramírez, A. (2014), México: Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas.
- Restrepo Restrepo, Nataly (2020) Estudio de las transiciones y trayectorias que realizan niñas y niños entre la Educación

Inicial, el Preescolar y la Educación Básica Primaria en Medellín-Colombia (Tesis de posgrado). Presentada en Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación para optar al grado de Doctora en Ciencias de la Educación. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1899/te.1899.pdf>

- Roncancio, L. y Pregonero, M. (2017), Colombia: Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa CELPRO S.A.S.
- Sherman, A. (2001). Administración de Recursos Humanos, Capacitación y Desarrollo, Desarrollar la eficacia de los recursos humanos, 12 edición, Editorial Thomson.
- Silíceo, A. (2018). Capacitación y desarrollo de personal (6ª ed.). México: Limusa.
- Sutton, C. (2018). Capacitación de Personal, de la Universidad de Belgrano, Argentina.
- Stemberg, R. (1999). Estilos de Pensamiento. Barcelona: Ediciones. Paidós.
- Strauss Sayles (1981). Personal. Problemas Humanos de la Administración. España. Printice-Hall Inc.
- Thorne, A. (2017). Relación de la cultura organizacional de la lavandería Flash Universal en el clima organizacional. (Tesis de licenciatura) Universidad de San Martín de Porres.
- Toro, Fernando. (2002.): Desempeño y Productividad. Cíncel Ltda. Medellín.
- Zambrano, V., Moncerrate; L. , Maldonado, L. y Hernán; B., De la Rosa Villao, A. y Caicedo, E. (2020). Estilos de aprendizajes en estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. 26.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento 1 (Capacitación del talento humano)

CUESTIONARIO ADAPTADO

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a la capacitación del talento humano. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.

(Marque una sola opción)

Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4)

ÍTEMS DE EVALUACIÓN

I. Conocimientos sobre la UGEL 04 y su participación.	1	2	3	4
1. ¿Conoce los compromisos de la UGEL 04?				
2. ¿Participa en la mejora de procesos en la gestión por resultados de la UGEL 04?				
3. ¿Brinda oportunamente sus servicios de calidad en la UGEL 04?				
4. ¿Relaciona las tareas que realiza con los objetivos de la UGEL 04?				
II. habilidades para planificar, desarrollar y evaluar estrategias	1	2	3	3
5. ¿Se adapta a las necesidades de la UGEL 04?				
6. ¿Trabaja en equipo en la UGEL 04?				
7. ¿Conoce la visión de la UGEL 04?				
8. ¿Acelera el logro de resultados prioritarios en la UGEL 04?				
III. Actitudes para desarrollar una práctica centrada en el cumplimiento de compromisos.	1	2	3	4
9. ¿Se identifica con la UGEL 04?				
10. ¿Verifica y participa en el cumplimiento de compromisos de la UGEL 04?				

Por su atención Muchas Gracias.

Anexo 2: Instrumento 2 (Desempeño)

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Importante:

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos al desempeño profesional. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.

(Marque una sola opción)

Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4)

ÍTEMS	Escalas			
	1	2	3	4
1. Los aspectos que requiere su equipo de trabajo para mejorar su desempeño, son:				
2. La Capacitación puede mejorar el desempeño de las personas en la UGEL 04?				
3. Su experiencia en cursos de Capacitación ha sido:				
4. Señale la escala apropiada en los que considere prioritaria la Capacitación de su Equipo de Trabajo.				
5. Señale la escala apropiada para identificar el nivel de las causas que originan problemas en su Equipo de Trabajo.				
6. Señale el nivel de importancia en las Áreas que requiere Usted Capacitarse.				
7. Como considera usted debe Evaluarse el Aprovechamiento de la Capacitación.				
8. Señale la escala apropiada en los que considere que los problemas de la UGEL 04 pasan por que no se cuenta con una estructura adecuada de sueldos y salarios.				
9. Si el Curso que se ofrece a su Grupo de Trabajo es Plan Estratégico y Desempeño Laboral, lo Aceptaría				
10. Si el Curso a dictarse sería Liderazgo y Desempeño Laboral, lo Aceptaría				

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Capacitación del talento humano y el desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Comas-Lima.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la Capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El Proceso de entre la Capacitación del talento humano y significativamente con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022</p>	<p>Variable 01</p> <p>Capacitación del talento humano</p> <p>Variable 02</p> <p>Desempeño profesional</p>	<p><i>Tipo de Investigación</i></p> <p>Investigación explicativa</p> <p><i>Diseño de Investigación</i></p> <p>El diseño de la Investigación es no experimental, no se construye una situación específica si no que se observa las que existen</p> <p><i>Población:</i></p> <p>N: 250 individuos</p> <p><i>Muestra</i></p> <p>(n: 250.0 individuos)</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p>
<p>Problemas secundarios</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el conocimiento de la Capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 0-COMAS DRELM Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre las habilidades de la Capacitación del talento humano y el Desempeño</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación existente entre el conocimiento de la Capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.</p> <p>Establecer la relación existente entre las habilidades de la Capacitación del talento humano y el Desempeño</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Existe una relación significativa entre el conocimiento de la Capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre las habilidades de la Capacitación del talento humano con el Desempeño</p>		

<p>Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre las actitudes de la Capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022?</p>	<p>Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.</p> <p>Establecer la relación existente entre las actitudes de la Capacitación del talento humano y el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.</p>	<p>Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre las actitudes de la Capacitación del talento humano con el Desempeño Profesional, en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 04-COMAS DRELM Lima 2022.</p>		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Anexo 04

Validación de instrumentos de experto 01

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Nancy maría de la Cruz Chávez
- 1.2 GRADO ACADEMICO: Maestría en Psicología Educativa
- 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: I.E. Víctor Andrés Belaunde-Chimbote
- 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Capacitación del talento humano.
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Mario Luis Quispe Acuña
- 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Capacitación del talento humano y el desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Comas-Lima.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10) 01%	(10-13) 26%	(14-16) 51% 75%	(17-20) 76%
		25%	50%	03	100%
		01	02		04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				4
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				4
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				4
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			3	
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad			3	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				4
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				4
8.COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones y indicadores				4
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				4
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				4
Sub Total				6	32

38

Total

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 38
 VALORACIÓN CUALITATIVA: Se recomienda su aplicación.
 VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: Aceptable y aplicable

Leyenda:

- 01-13 Improcedente
- 14-16 Aceptable con recomendación
- 17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: enero 2022

Firma y Post firma:



Mg. Nancy María de La Cruz Chávez

VALIDACIÓN 02

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Nancy maría de la Cruz Chávez
- 1.2 GRADO ACADEMICO: Maestría en Psicología Educativa
- 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: I.E. Víctor Andrés Belaunde-Chimbote
- 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Capacitación del talento humano.
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Mario Luis Quispe Acuña
- 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Capacitación del talento humano y el desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Comas-Lima.

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10)	(10-13)	(14-16)	(17-20)
		01% 25% 01	26% 50% 02	51% 75% 03	76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.			X	
8. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones y indicadores				X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.			X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.			X	
Sub Total				18	16
Total					34

VALORACIÓN CUANTITATIVA:

VALORACIÓN CUALITATIVA:

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: Aceptable y aplicable

Leyenda:

01-13 Improcedente

14-16 Aceptable con recomendación

17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: Callao 25 de enero del 2022



DR. JESUS CASTILLO MARTINEZ

VALIDACIÓN 03

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Nancy maría de la Cruz Chávez
 1.2 GRADO ACADEMICO: Maestría en Psicología Educativa
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: I.E. Víctor Andrés Belaunde-Chimbote
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Capacitación del talento humano.
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Mario Luis Quispe Acuña
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Capacitación del talento humano y el desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Comas-Lima.

II. A ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10)	(10-13)	(14-16)	(17-20)
		01% 25% 01	26% 50% 02	51% 75% 03	76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				17
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				17
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				17
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				17
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				17
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				18
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				17
8.COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones y indicadores				18
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				17
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				17
Sub Total					
Total					

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 17

VALORACIÓN CUALITATIVA:

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: Aceptable y aplicable

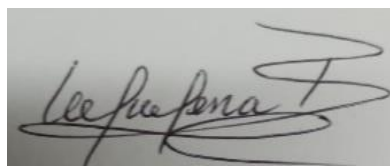
Leyenda:

01-13 Improcedente

14-16 Aceptable con recomendación

17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: Callao 24



de enero de 2022

Mena Preciado, Marina

Anexo 04

Confiabilidad

Tabla 1

Calificación y puntuación del cuestionario

Alternativas	Puntuación	Affirmation
S	4 (0.76 – 1.00)	(Superior)
Cs	3 (0.51 - 0.75)	(Casi Superior)
Ai	2 (0.26 – 0.50)	(Anula ítems bajos)
N	1 (0.00 - 0.25)	(Nulidad de la variable)

El coeficiente de Kuder Richardson es: 0,861; dentro de la escala de 0,76 a 1.00 , por tanto el instrumento de investigación es fiable en sus 12 ítems, alcanzando un índice aceptable dentro de lo calculado.

Con respecto a la variable 2 la confiabilidad del instrumento se determinó a través de la prueba objetiva a la muestra determinada del distrito de Comas, provincia de Lima, región Lima en el 2015.

El coeficiente de Kuder Richardson obtenido es de 98,0%, lo cual nos permite decir que el cuestionario en su versión de 12 ítems tiene una fuerte confiabilidad, cuyo resultado lo podemos observar en la siguiente tabla:

Tabla 2

Confiabilidad de la variable 1 Capacitación del talento humano

Estadísticas de fiabilidad		n: 60
KR20	N de elementos	
,980	12	
,990 – Dimensión 1	6	
,970 – Dimensión 2	4	

De la tabla anterior se observa una fuerte confiabilidad que poseen las 10 preguntas de la variable capacitación, razón por la cual fue aplicado con bastante seguridad.

Por otro lado en cuanto a la variable de Desempeño el coeficiente de Kuder Richardson es: 0,78; dentro de la escala de 0,76 a 1.00, por tanto el instrumento de investigación es fiable en sus 10 ítems, alcanzando un índice aceptable dentro de lo calculado.

Con respecto a la variable y la confiabilidad del instrumento se determinó a través de la prueba objetiva a la muestra determinada del distrito de Comas, provincia de Lima, región Lima en el 2022.

El coeficiente de Kuder Richardson obtenido es de 98,0%, lo cual nos permite decir que el cuestionario en su versión de 10 ítems tiene una fuerte confiabilidad, cuyo resultado lo podemos observar en la siguiente tabla:

Tabla 3
Confiabilidad de la variable Y Desempeño

Estadísticas de fiabilidad		n: 60
KR20	N de elementos	
,78	12	
,74	6	
,82	4	
,78	3	

De la tabla anterior se observa una fuerte confiabilidad que poseen las 10 preguntas de la variable desempeño, razón por la cual fue aplicado con bastante seguridad.

Anexo 05

Análisis descriptivo del estudio

Tabla 1 - Análisis descriptivo por variable de la capacitación del talento humano

		Conocimiento	Habilidades	Actitudes	Capacitación
N	Válidos	250	250	250	250
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2,35	2,36	2,44	2,39
Error típ. de la media		,069	,066	,068	,042
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		2	2	2	2
Desv. típ.		1,096	1,045	1,071	,669
Varianza		1,201	1,092	1,147	,447
Rango		4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5

Tabla 2 - Análisis descriptivo por variable Desempeño profesional

		Términos cumplimientos mensuales	de Compromisos Desempeño	de Desempeño profesional
N	Válidos	250	250	250
	Perdidos	0	0	0
Media		2,44	2,36	2,60
Error típ. de la media		,071	,070	,056
Mediana		2,00	2,00	2,00

Moda	2	2	2
Desv. típ.	1,118	1,111	,883
Varianza	1,251	1,234	,779
Rango	4	4	4
Mínimo	1	1	1
Máximo	5	5	5

Fuente: data1.sav

Tabla 6 - Conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nulo	31	12,4	12,4	12,4
	Ligeramente bajo	165	66,0	66,0	78,4
	Regular	14	5,6	5,6	84,0
	Regularmente alto	15	6,0	6,0	90,0
	Cuantioso o alto	25	10,0	10,0	100,0
Total		250	100,0	100,0	

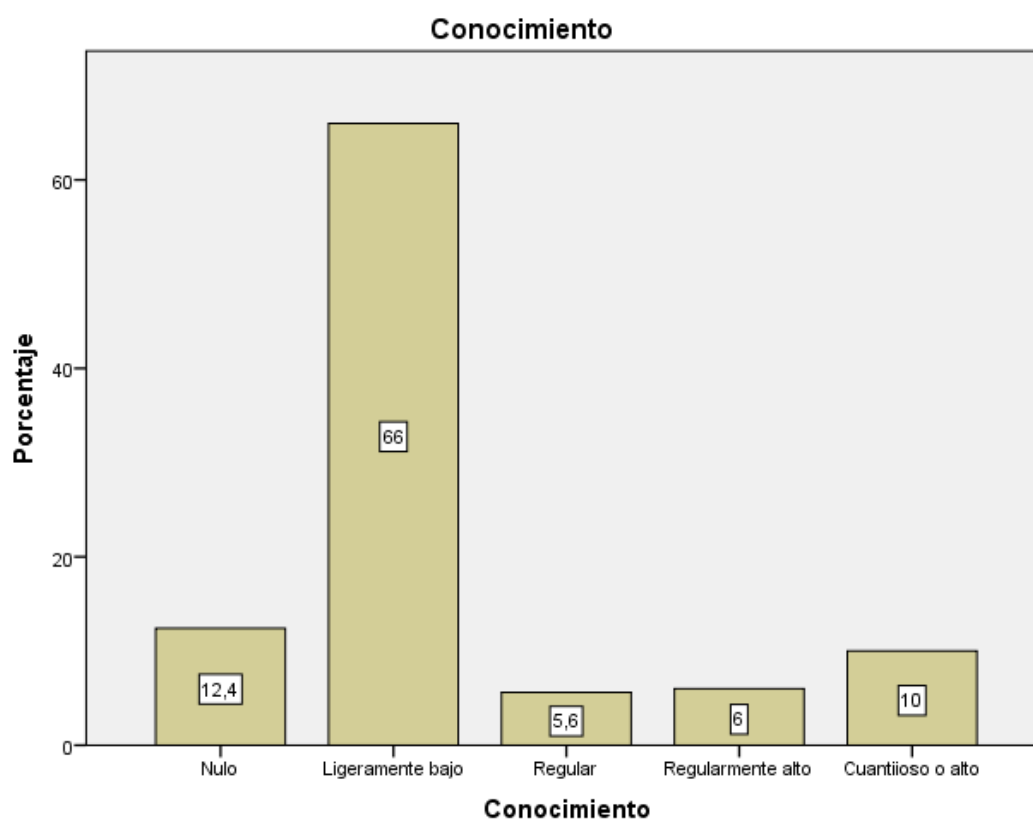


Figura 3 - Conocimiento

En cuanto a la dimensión de conocimiento, podemos concluir en que, el mayor índice de frecuencia se ubica en la categoría Ligeramente bajo, con un 66.0% de índice de frecuencia, por el contrario, aquel que tiene el menor índice de frecuencia ubica en la categoría de Regular con un 5.6% respectivamente, asimismo podemos argumentar que la tendencia con una frecuencia del 12.4% es a Nulo respectivamente.

Tabla 7 - Habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nulo	30	12,0	12,0	12,0
	Ligeramente bajo	155	62,0	62,0	74,0
	Regular	30	12,0	12,0	86,0
	Regularmente alto	14	5,6	5,6	91,6
	Cuantioso o alto	21	8,4	8,4	100,0
Total		250	100,0	100,0	

Fuente: data1.sav

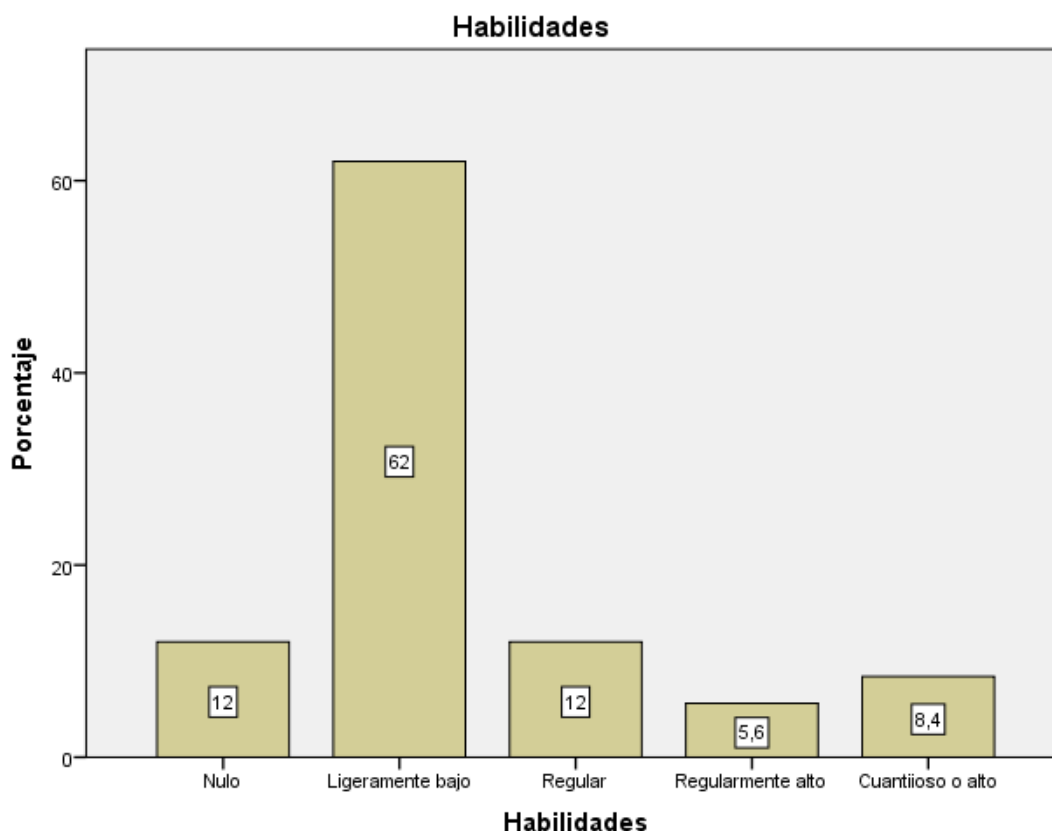


Figura 4 - Habilidades

En lo relacionado a la dimensión de habilidades, podemos manifestar que el mayor índice de frecuencia se ubica en la categoría es del 62.00% de ligeramente bajo, en tanto que el menor índice de frecuencia se ubica en la categoría Regularmente alto, con un 5.6% y la tendencia se orienta a Nulo, con un 12.0% respectivamente.

Tabla 8 - Actitudes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nulo	26	10,4	10,4	10,4
	Ligeramente bajo	155	62,0	62,0	72,4
	Regular	21	8,4	8,4	80,8
	Regularmente alto	29	11,6	11,6	92,4
	Cuantioso o alto	19	7,6	7,6	100,0
Total		250	100,0	100,0	

Fuente: data1.sav

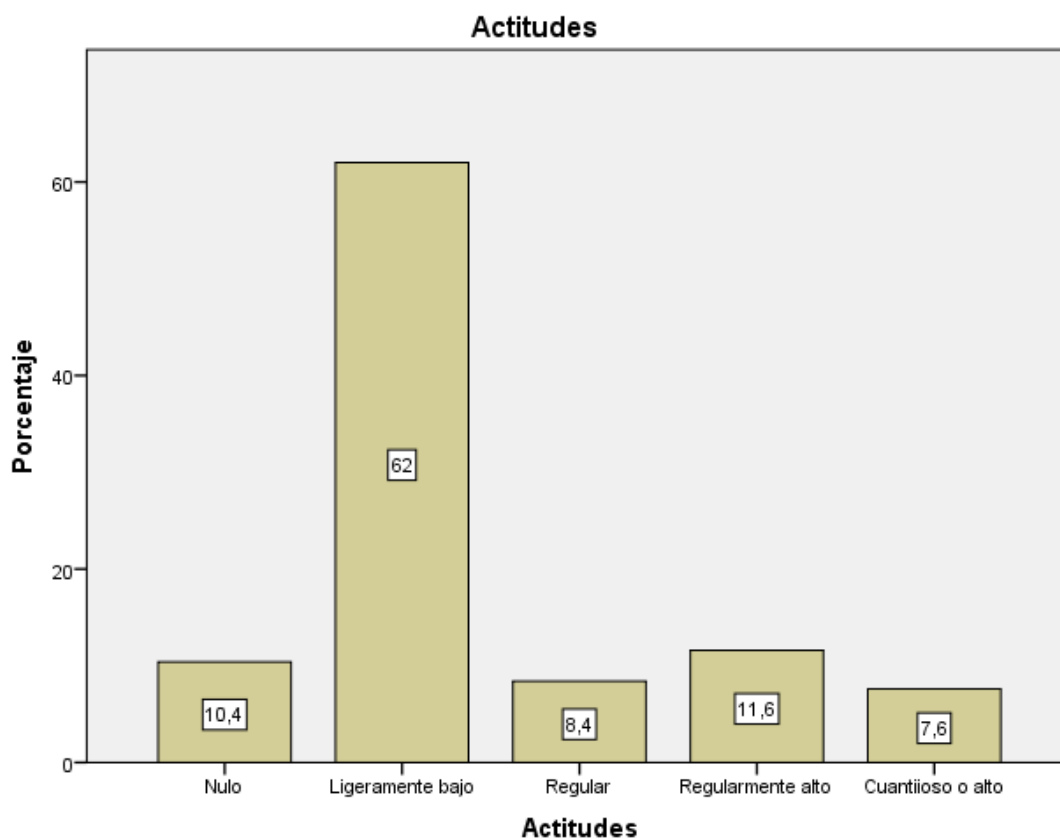


Figura 5 - Actitudes

La dimensión en cuanto a las actitudes, observamos que el mayor índice de frecuencia, es del 62.0%, en tanto que el menor índice de frecuencia se ubica en la categoría Cuantioso o alto, con un 7.6% de frecuencia, en tanto que la tendencia se ubica con un 11.6% en la categoría regularmente alto respectivamente.

Tabla 03 - Términos de cumplimientos mensuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo, inexistente o nulo	32	12,8	12,8	12,8
	Regularmente inexistente o bajo	147	58,8	58,8	71,6
	Regular	24	9,6	9,6	81,2
	Ligeramente elevado, regularmente alto	24	9,6	9,6	90,8
	Elevado o alto	23	9,2	9,2	100,0
Total		250	100,0	100,0	

Fuente: data1.sav

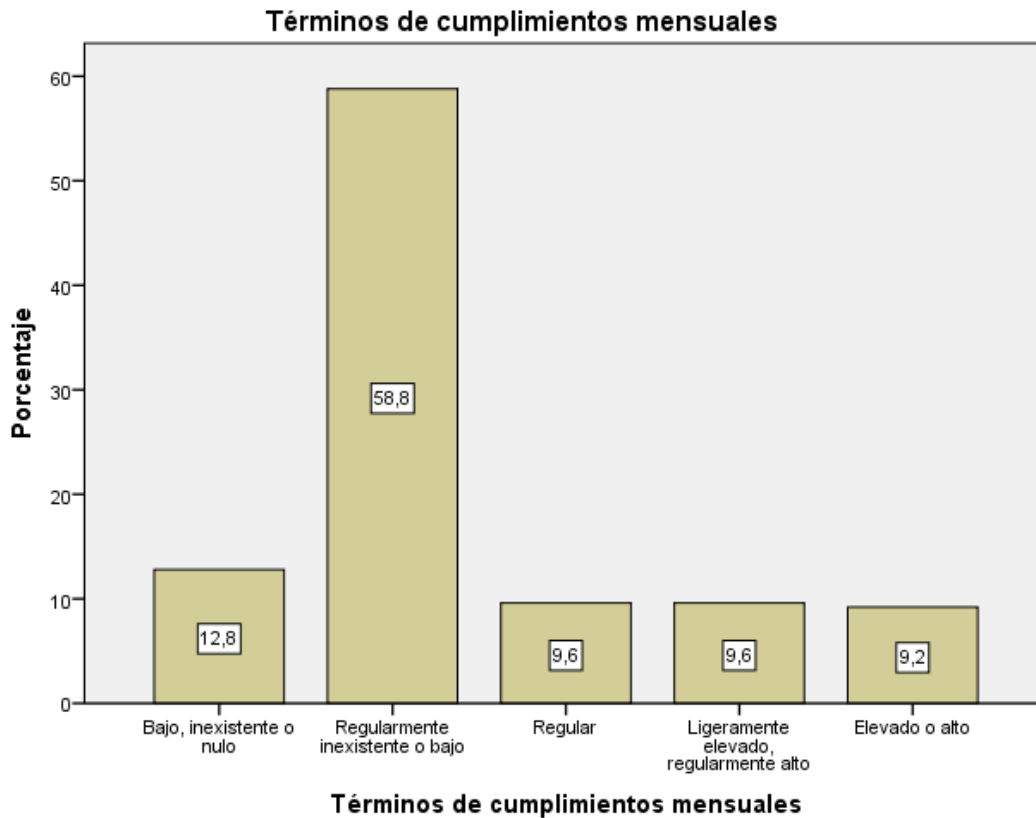


Figura 6 - Términos de cumplimientos mensuales

Los resultados en cuanto la dimensión de términos de cumplimientos mensuales, observamos que el mayor índice de frecuencia, se ubica en la categoría de Regularmente inexistentes o bajo, con un 58.8% respectivamente, en tanto que el menor índice de frecuencia se ubica en la categoría elevado o alto, regular o ligeramente elevado, con un 9.6% respectivamente; mientras que la tendencia se orienta a Bajo, inexistente o nulo, con un 12.8% respectivamente.

Tabla 4 - Compromisos de Desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo, inexistente o nulo	35	14,0	14,0	14,0
	Regularmente inexistente o bajo	157	62,8	62,8	76,8
	Regular	16	6,4	6,4	83,2
	Ligeramente elevado, regularmente alto	18	7,2	7,2	90,4
	Elevado o alto	24	9,6	9,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Fuente: data1.sav

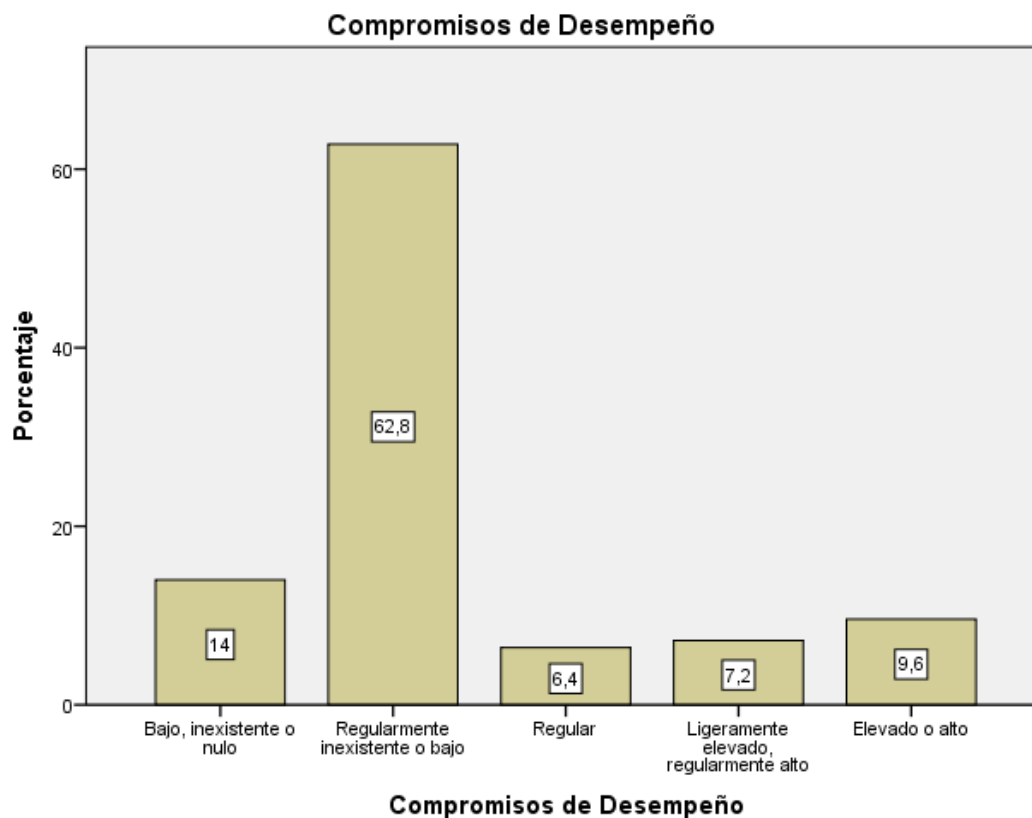


Figura 7 - Compromisos de Desempeño

Los resultados en cuanto al compromiso del desempeño, sugiere que el mayor índice de frecuencia es decir el 62.8% se ubica en la categoría Regularmente inexistentes o regular, asimismo en cuanto al menor índice de frecuencia, este se ubica en la categoría de 6.4% de la categoría Regular, mientras que la tendencia se orienta a Bajo, inexistentes o nulo, con un 14.0% respectivamente.

Tabla 5- Desempeño profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo, inexistente o nulo	6	2,4	2,4	2,4
	Regularmente inexistente o bajo	141	56,4	56,4	58,8
	Regular	58	23,2	23,2	82,0
	Ligeramente elevado, regularmente alto	37	14,8	14,8	96,8
	Elevado o alto	8	3,2	3,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Fuente: data1.sav

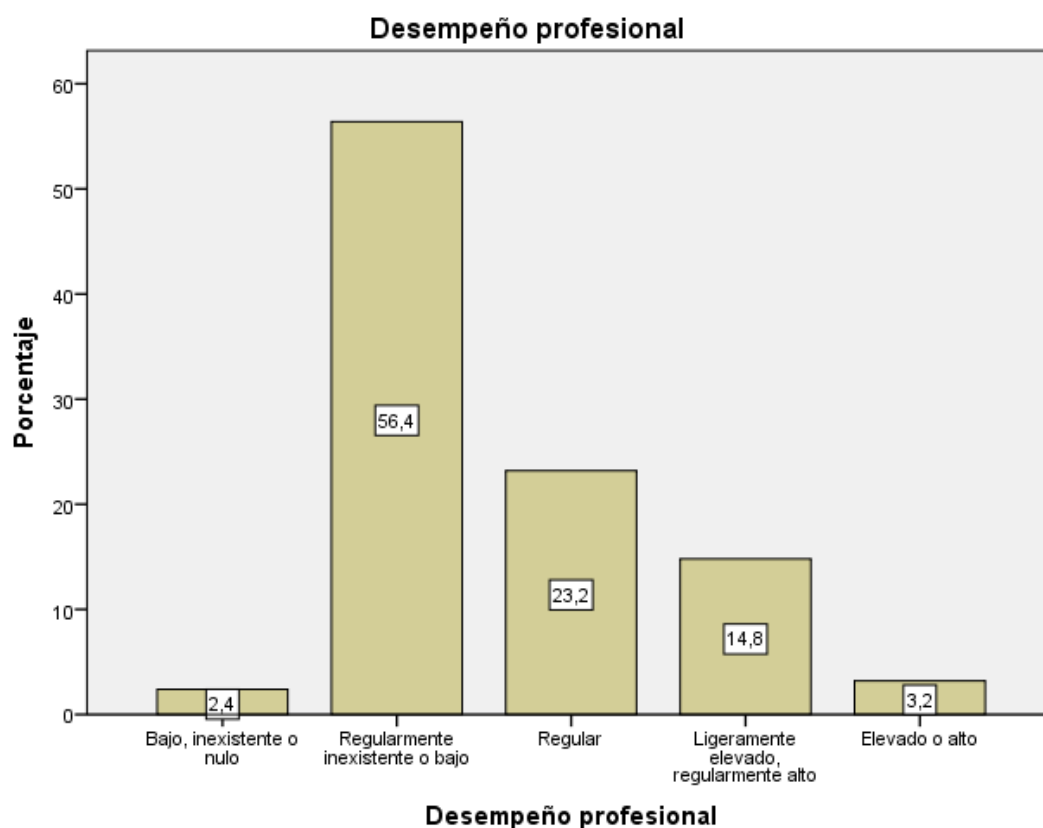


Figura 8 - Desempeño profesional

Por último en cuanto a la variable de desempeño profesional, los resultados se observan que en un índice del 56.4% se ubican en la categoría Regularmente inexistentes o bajo, en tanto que el menor índice de frecuencia un 2.4% respectivamente se ubica en la categoría Bajo, inexistentes o nulo, mientras que la tendencia se orienta a la categoría regular con un 23.2% respectivamente.

Autorización para publicación de documentos de investigación



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor					
Quispe Acuña Mario Luis		25535799		Luisi163@gmail.com	
Apellidos y nombres		DNI		Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación					
X	Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo académico	Trabajo de investigación	
3. Grado académico o Título Profesional					
	Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	X	Maestría
					Doctorado
4. Título del Documento de Investigación					
<p>Capacitación del talento humano y el desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Local Lima 2021</p>					
Tipo de Acceso al Documento					
X	Abierto o Público 3 (info:eurepo/semantics/openAccess)		Acceso restringido 4 (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo					

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el jurado evaluador y forma parte de proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Huella digital

Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	22	10	2023

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)

Porcentajes de similitud

Capacitación del Talento Humano y el Desempeño Profesional Unidad de Gestión Educativa Comas-Lima 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	2%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	1library.co Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	ri.itba.edu.ar Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unesum.edu.pe Fuente de Internet	

		< 1 %
10	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	< 1 %
11	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	< 1 %
12	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	< 1 %
13	www.slideshare.net Fuente de Internet	< 1 %
14	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
15	www.clubensayos.com Fuente de Internet	< 1 %
16	es.scribd.com Fuente de Internet	< 1 %
17	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
18	prezi.com Fuente de Internet	< 1 %
19	audit-journal.az Fuente de Internet	< 1 %
20	www.uv-unicom.net Fuente de Internet	< 1 %



		< 1 %
21	issuu.com Fuente de Internet	< 1 %
22	archive.org Fuente de Internet	< 1 %
23	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
24	sibi.upn.mx Fuente de Internet	< 1 %
25	worldwidescience.org Fuente de Internet	< 1 %
26	www.carabayllo.net Fuente de Internet	< 1 %
27	www.coursehero.com Fuente de Internet	< 1 %
28	es.slideshare.net Fuente de Internet	< 1 %
29	ikua.iiap.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
30	repositorioinstitucional.uabc.mx Fuente de Internet	< 1 %
31	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	< 1 %



32 www.cinterfor.org.uy < 1 %
Fuente de Internet

33 www.fsoc.uba.ar < 1 %
Fuente de Internet

34 Jorge Vicente Mayurí Barrón. "EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL SE RELACIONA CON EL DESEMPEÑO LABORAL CASO: TRABAJADORES DEL FONDO DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA NACIÓN", *Gestión en el Tercer Milenio*, 2011
Publicación

35 hdl.handle.net < 1 %
Fuente de Internet



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo