

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**La capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del
Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima,
2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora

Zevallos Tafur, Lynn Brenda
Código ORCID 0000-0002-2681-3443

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro
Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Huacho - Perú

2023

1. Palabras clave

Tema	Capacitación, desempeño laboral
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Recursos humanos 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Talento Humano

Keywords

Topic	Organizational climate and job satisfaction
Specialty	Administration
Research line	OECD code Human Resources 5. Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“La capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú - Consejo Departamental de Lima, 2022”** del (a) estudiante **Lynn Brenda Zevallos Tafur** identificado(a) con **Código N° 2008214219**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, 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, 31 de Mayo de 2023

 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

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

2. Título

La capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima, 2022.

3. Resumen

El propósito del estudio fue, determinar como la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima, 2022.

Se utilizó el método científico de tipo correlacional, no experimental, enfoque cuantitativo, de nivel básico; diseño no experimental, descriptivo, transversal. Para la aplicación de la técnica e instrumento, encuesta y cuestionario respectivamente, se contó con una población muestral de 78 administrativos.

A través del presente estudio se ha demostrado que la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022; conforme al nivel de significación menor al 0.05($0.001 < 0.05$), por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

4. Abstract

The purpose of the study was to determine how training is related to the job performance of the administrative staff of the College of Engineers of Peru - Departmental Council of Lima, 2022.

The scientific method of correlational, non-experimental type, quantitative approach, of basic level was used; non-experimental, descriptive, cross-sectional design. For the application of the technique and instrument, survey and questionnaire respectively, there was a sample population of 78 administrative staff.

Through this study it has been shown that training is significantly related to the job performance of the administrative staff of the College of Engineers of Peru - Departmental Council of Lima 2022; according to the level of significance less than 0.05 ($0.001 < 0.05$), therefore, the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

5. Índice

INDICE		i
1. Palabras clave.....		i
Constancia de Turnitin.....		iii
2. Título.....		iv
3. Resumen.....		v
4. Abstract.....		v
5. Índice general		vi
6. Índice de tablas		viii
7. Índice de figuras		ix
5. Introducción.....		1
6. Metodología		21
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....		22
6.2. Población y muestra.....		22
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....		22
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....		23
7. Resultados.....		41
8. Análisis y discusión.....		50
9. Conclusiones y recomendaciones.....		54
10. Agradecimiento.....		55
11. Referencia bibliográficas.....		60
12. Anexos y apéndices.....		

6. Índice de tablas

N.º Tabla		Pág.
Tabla 1:	Establecimiento del nivel de la capacitación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	23
Tabla 2:	Establecimiento de la dimensión necesidad de conocimiento del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	24
Tabla 3:	Establecimiento de la dimensión formación por competencias del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	24
Tabla 4:	Establecimiento de la dimensión comunicación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	25
Tabla 5:	Establecimiento de la dimensión de retroalimentación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	36
Tabla 6:	Explicación del desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	26
Tabla 7:	Explicación de la dimensión compensación y beneficios del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	27
Tabla 8:	Explicación de la dimensión trabajo en equipo del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	28
Tabla 9:	Explicación de la dimensión clima laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	28
Tabla 10:	Explicación de la dimensión satisfacción laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	29
Tabla 11:	Determinación de la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	30
Tabla 12:	Análisis de relación entre capacitación y desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	31
Tabla 13:	Análisis de la relación de las necesidades de conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	32
Tabla 14:	Análisis de correlación entre las necesidades de conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	33
Tabla 15:	Establecimiento de relación con las dimensiones de formación de competencias y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022..	34

Tabla 16:	Correlación de relación con las dimensiones de formación de competencias y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	35
Tabla 17:	Explicación de relación con las dimensiones de comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	36
Tabla 18:	Correlación de relación con las dimensiones de comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	37
Tabla 19:	Demostración de relación con las dimensiones de retroalimentación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	38
Tabla 20:	Correlación entre la dimensión de retroalimentación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.	39

Índice de figuras

N.º Fig.		Pág.
Fig. 1:	Diagrama de dispersión: entre la capacitación y el desempeño laboral.	33
Fig. 2:	Diagrama de dispersión: entre las necesidades de conocimiento y el desempeño laboral,	34
Fig. 3:	Diagrama de dispersión: formación de competencias y el desempeño laboral.	35
Figura 4:	Diagrama de dispersión: comunicación y el desempeño laboral.	36
Figura 5:	Diagrama de dispersión: retroalimentación y el desempeño laboral.	37

5. Introducción

Antecedentes internacionales, nacionales y locales fueron considerados en esta investigación. Sumba et al. (2022), tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, por lo que se hizo el estudio de no manipulativo con las variables, realizado con 10 gerentes organizacionales, utilizando un cuestionario como medio de recogida de datos. Por lo tanto, la implementación de nuevos procesos estratégicos y de capacitación es fundamental para aumentar las destrezas y competitividad del personal y así enfrentar los diversos desafíos de la fuerza laboral y lograr el máximo rendimiento en cualquier momento. En resumen, se encontró que el empleado se comprometió a mejorar positivamente su desempeño laboral, lo cual fue respaldado por un valor de Pearson de 0.796. Por su parte, Castro y Delgado (2020) desplegaron una propuesta de gestión colaborativa que permite perfeccionar el desempeño. De acuerdo a la metodología se utilizó una investigación tipológica básica sin manipulación en las variables, la técnica utilizada fue una encuesta y un estudio instrumental aplicado a una muestra de 50 personas. Por lo tanto, no existen estándares claros y definidos para premiar los esfuerzos de los socios. En definitiva, el administrar los recursos humanos posibilita la mejora de las actividades asignadas a cada socio, debido a que la integración de la estrategia permite que los trabajadores obtengan el conocimiento y así como en lo intangible de sus recursos necesarios, llegando a concretizar las metas que se planificaron, mejorando sus competencias. Además, el objetivo principal de Herrera (2019) era analizar los datos para mejorar el rendimiento general. Determinó en usar una encuesta de referencia y un diseño no experimental con 112 estudiantes como miembros y un cuestionario como una herramienta adecuada para la recopilación de datos. En sus resultados: es indispensable conocer los diferentes factores que permiten a la gestión de RRHH aumentar la capacidad de mejorar los resultados del trabajo. Se percibió que la empresa presenta brechas en la unificación de las actividades estratégicas que conducen a desarrollar y actualizar

las destrezas, actitudes y competencias de los socios, por la necesidad de aplicar un proceso donde se analiza estratégicamente para identificar las brechas relacionadas con esta materia. Por ello, Rojas (2018) presentó un trabajo en el que, para conocer lo que es importante de la formación en una organización, es fundamental averiguar si el rendimiento incrementa con el desarrollo de la formación de los empleados o no, se hace el estudio de forma cuantitativa, descriptiva involucrando a 36 personas, en el cual se les hace preguntas a través de una encuesta dónde se miden la necesidad de capacitar y cómo repercuten en el desempeño de su puesto. El objeto de estudio fue establecer la correlatividad que hay entre capacitación y desempeño laboral. El autor indica en cuanto al desempeño laboral, así como las oportunidades de desarrollarse a futuro o la capacidad que exhibe un individuo en un puesto específico. En definitiva, se sustenta en que existe un vínculo con la formación y el desempeño laboral, sabiendo que es fundamental que una organización logre éxito, así como el sostenimiento en un mercado competitivo y por ende el logro de los socios. Si bien Rojas y Vílchez (2018) concluyen que para obtener buenos resultados enfatizan lo importante que tiene el desempeño de los colaboradores de la empresa en cuanto a su éxito personal y el éxito de la organización, también encuentran que este desempeño junto con la capacitación para obtener efectos positivos, mayor conocimiento, así como los productos necesarios. No obstante; si no se cuenta con un plan bien definido los resultados no serán satisfactorio, ya que este plan debe contener la estructura de los componentes de la empresa, como definir fechas, temas, método y integrantes y las ponencias de las diversas capacitaciones, todo debe estar debidamente en un cronograma de cada capacitación. de sus actividades integradas. Según Pinedo y Pinedo (2022), su finalidad de su estudio fue demostrar la relación que hay con la gestión del talento humano y el desenvolvimiento en su desempeño de los colaboradores en los proyectos especiales en la región San Martín, en el centro del Huallaga Bajo, en el periodo del 2022. Resultados: Talento humano la gestión fue considerada baja por el 45% de los empleados y en un nivel medio en un 62% esto se debe a que el proceso de reclutar y de selección no están suficientemente

implementados y en cuanto a las capacitaciones su desarrollo es muy pobre, por no contar con un proyecto de contingencia con el fin de retener al personal. concluyendo: que la gestión del talento humano existe una relación con el desempeño de los administrativos por contar con un resultado significativo ya que el valor de $p = 0,001$, teniendo una correlatividad positiva en un nivel alto ($Rho = 0,887$); aceptándose la hipótesis que se presenta por los autores. Por otro lado, Acedo (2021), el cual se diseñó para establecer las peculiaridades de la capacitación y el desempeño laboral de los servicios de que brinda el restaurant que se ubica en el centro de Paita, del periodo del 2021. En su metodología se basó en narrar los hechos, es decir su artículo fue descriptivo, con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. Las principales conclusiones fueron que el capacitarse es fundamental para que una organización persista en el tiempo y pueda desarrollarse, donde se considera al 80% de los dueños para ser encuestados donde destacan lo que es importante de los planes de formación con el fin que estos desarrollen sus competencias. También se señala que el 72% de los empleados deben estar bien calificados en su trabajo, por lo tanto, si no se siguen estas medidas, la falta de capacitación del personal conduciría a una disminución de la producción y competitividad en el desenvolvimiento de las tareas dadas, lo que conduciría al bajo rendimiento laboral de los empleados. Por otro lado, para obtener la información usamos instrumentos para la obtención de datos o también llamada encuesta de Mosto (2022) para recolectar información sobre el comportamiento de los indicadores de desempeño docente y laboral, usamos el instrumento cuestionario el cual generó datos trascendentales, este constó de 18 puntos en una escala tipo Likert. El análisis de estos resultados decidirá; Se ha demostrado que el capacitarse tiene una correlación muy significativa para mejorar el desempeño de los inspectores del Organismo para el Control del terminal de Transporte por tierra, así como el personal de Cargas y Mercancías - SUTRAN, Lima, Lima, 2019, lo cual se confirma con la información obtenida con ayuda de soportes estadísticos, demostrando con sus resultados del chi-cuadrado X^2 calculado, demostrando en su tabla correspondiente, siendo 115.15, aceptándose la hipótesis general alternativa.

Aunque García (2019), su objetivo fue analizar los factores más importantes, el cual mencionamos; la capacitación, la efectividad laboral y la calidad que se brinda de los servicios del Hospital Trujillo. de Belén. El primer aspecto se basó en el estudio de la capacitación de los administrativos que laboran en el Hospital de Belén, los resultados fueron negativos, donde el 47,37% respondió que no existe actividad de capacitación; Además de la eficiencia del trabajo, solo el 45,34% respondió que es eficaz. el segundo aspecto se quiere hablar sobre la calidad de los servicios que se da, existe un 53,82% de los usuarios responden que los servicios que se les dio fue fiable. Para correlacionar la data se hizo uso del Rho de Spearman, donde el coeficiente de correlatividad fue -

0.33 para educación y calidad y 0.406 para desempeño y calidad laboral, por lo que se concluyó que no hay relación entre las variables siguientes: educativas, desempeño laboral y calidad del servicio. Por su parte, Villanueva y Roxana (2019). Su objetivo principal fue detallar cómo los proyectos de capacitación afectan el desempeño de los empleados de Pesquera Centinela. La metodología de investigación utilizada fue descriptiva correlacional, no hizo experimento con las variables y de corte transversal. De igual forma se tomó en cuenta la población principal que fue conformada por la Pesquera Centinela, siendo 23 empleados, no se tiene muestra porque toda la población trabajaba. El método estadístico chi-cuadrado demostró que, hay un efecto entre dos variables entre la capacitación y el desempeño laboral, teniendo el valor de (p) que es < 0.05 , por lo tanto es aceptable la hipótesis alterna y donde se hace rechazo a la hipótesis nula. Para el propio Ramírez (2019), su objetivo fue establecer el efecto de una capacitación en los profesionales para mejorar el desempeño laboral en los trabajos de la construcción, en este estudio se cuenta como punto esencial las de los empleados de la empresa de construcción, quien es líder en Lima. (.,.). Se utilizó el coeficiente de correlación para medir su confiabilidad y se presentó según la opinión de tres expertos. En base a los resultados que se obtuvieron, se pudo comprobar que el capacitar a los trabajadores

profesionales tiene un efecto positivo en los resultados laborales de sus integrantes de la empresa COSAPI, durante el reporte del año 2014. Arias (2018) nos lo cuenta con este objetivo general: Conocer cómo el capacitarse mejora el desempeño del personal administrativo quienes pertenecen a la sede regional de gobierno del Cusco - 2018. Para hacer el análisis de nivel estadístico usamos el SPSS 23 mediante el Tau_b de Kendall, teniéndose como resultado para el coeficiente de 91,2%. , siendo muy significativo, de manera directa y positiva. los resultados que se obtuvieron nos conllevan, según a sus resultados que se obtuvieron durante sus indagaciones, más precisamente en los resultados a nivel de la estadística inferencial. Se afirma que la capacitación repercute de manera favorable, directa, significativamente y de manera positiva en el desempeño del personal que labora en la administración del Gobierno Provincial del Cusco. De acuerdo a la Tabla No. 19 se pudo ver que existe un nivel de significancia de p-valor de 0.000, ya que al ser menor a 0.05 y en base a los valores que nos da, nos pudo permitir la aceptación de la hipótesis general. Según Herrero (2018), se hace el planteamiento el objetivo principal conocer cuál es la relación entre los desempeños laborales del personal administrativo y proceso educativo e institución de evaluación y control ambiental, Lima 2017; Se utilizó el estadístico alfa de Cron Bach para dar sustento su confianza de su aplicación y para determinar su validez de sus contenidos, fue por el juicio de expertos. El estudio concluyó que hay una notable y significativa correlación positiva con el desarrollo de la formación y el desempeño de los administrativos de una entidad ambiental. del área de evaluaciones y cumplimiento, de la ciudad de Lima, periodo 2017. Esto se demuestra mediante el estadístico de correlación Spearman con una significancia (bilateral o p valor) = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.707^{**}$). Por otro lado, Rengifo (2018), propuso en su estudio el objetivo principal de conocer la incidencia que hay con el proceso de capacitarse y el desempeño de veinte colaboradores, siendo un muestreo probabilístico de 92 colaboradores. Con la opinión de los empleados supo sobre cómo las dos secciones se diferencian entre sí, porque una muestra cómo están

capacitados para realizar bien las tareas de la empresa y la otra muestra cómo el empleado puede manejar el área de acuerdo con las instrucciones de capacitación. Se usó la metodología de nivel científico, para dar respuesta al detalle sobre los puntos más relevantes de los empleados y la competitividad de su desempeño. Se pudo concluir que la capacitación es un punto clave para que la organización sea competente, en desarrollo de las actividades dentro de cada puesto de la organización. Mientras, Orihuela (2018), cuyo objetivo general es: Conocer las peculiaridades que tiene el capacitarse y desempeño laboral de las Mypes, en el giro del comercio de calzados que existe en su mercado modelo central de la ciudad de Piura. Luego del análisis de los resultados se llegó a la conclusión: que, para capacitar a los trabajadores en su gran mayoría, se debe dar mediante las solicitudes directas del trabajador para capacitarse, ya que 71 empleados fueron capacitados con videos ilustrativos; Si hablamos sobre la importancia de la capacitación, indican un 79% que estas capacitaciones no son tan efectivas en la inspección de productos. afirmando que la capacitación es muy importante para las Mypes porque brinda conocimiento sobre el puesto de trabajo y es útil para los empleados. También Quispe (2018) con su propósito general; analizar la formación relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores. El método es de naturaleza científica descriptiva, ya que puede ser utilizado para explicar las características relevantes de los individuos o fenómenos sometidos a análisis, para procesar los datos se tuvo que usar el enfoque cuantitativo. ya que nos permite analizar a los trabajadores a un nivel estadístico de cómo realiza su desempeño en su trabajo, si es bueno o no, y como se ve su apariencia, en otros resultados, hay organizaciones que no hacen esto y menos se preocupan por sus empleados si su trabajo lo hacen lo hacen de buena o mala gana. Usa el método descriptivo, ya que busca determinar las características principales de las personas o fenómenos analizados. En resumen, la mayor parte de los conserjes reciben capacitación en el trabajo para sus funciones. De acuerdo con Chávarry (2018), estudió en su trabajo “La gestión del talento humano como un sistema, para mejorar el desempeño del personal que trabajan las áreas administrativas de la sucursal de Piura UCV. En este estudio se utilizó la escala

Gestión del Talento Humano y se pudo concluir, que los empleados no estaban satisfechos con los procedimientos para seleccionar al personal, también expresaron su disconformidad con los métodos de medición del desempeño, se mostraron insatisfechos por no tener incentivos, así como talleres o programas que ayuden a la integración laboral y familiar. Según González (2018). con su estudio, que tuvo como objetivo conocer la correlación en la formación empresarial y el resultado del desempeño de los colaboradores de Topi Top- industria textil. Para ello, se aplicó una escala valorativa para medir cada variable, en cuanto a la evaluación de puestos el instrumento fue aplicado a 200 empleados. El estudio fue un diseño descriptivo y correlativo de forma transaccional. La muestra estuvo conformada por 200 colaboradores, que para medir el nivel de su desempeño se les aplicó el instrumento con una escala valorativa. para hacer el análisis de la información, así como su procesamiento, se usó el SPSS (programa estadístico versión 24), para el que también ayudó a la presentación de la información de manera organizada en cada tabla e imagen respectiva y para hacer el análisis de las conclusiones, se hizo uso de la prueba de correlación Pearson. Aunque Córdova (2018), tuvo como propósito especificar todas las características de la capacitación y desempeño de trabajo de los servicios que brinda los restaurantes del distrito de Chulucanas 2018. el capacitar implica mejorar los niveles de la productividad laboral; ayuda en la resolución de problemas; detención bajo techo; aumentar el rendimiento y nuevos conocimientos en el campo. Según el ciclo de formación, si se necesita más de la mitad de la formación, se deben preparar planes de formación continua, como talleres, dando seguimiento a los resultados de cada capacitación, como una retroalimentación de lo que se aprende. En cambio, en los aspectos de eficiencia laboral, vemos que la mayor parte de trabajadores, si son motivados por las bonificaciones económicas; Sin embargo, cuando se trata del desempeño, se observó que también la mayor parte de los encuestados, indican que se evalúa su desempeño de forma anual, debiendo ser de periodos más cortos como a la quincena o mensual, como deberían hacerlo.

Según Palacios (2018), en su estudio su propósito fue identificar la relación que hay con la capacitación de los empleados y la productividad en la UCV Chimbote - 2018 marketing y publicidad. Por último, se evidenció mediante el coeficiente de correlación por Spearman fue $R = 0,640$, siendo muy positivo y alta su correlación con el nivel de significación de $p = 0,018$, que es inferior al 5% ($< 0,05$), lo que significa que el capacitar al trabajador está de manera significativa relacionada con la productividad laboral de la Universidad Cesar vallejo de la ciudad de Chimbote, 2018. Se encontró que el 7,7% de la capacitación de los trabajadores logran alcanzar un nivel malo, por otro lado, se ve que un 15,4% y 46,2% respectivamente alcanzan un estado malo y regular, y el 23,1% y 7,7% alcanzan un nivel bueno y muy bueno. Se encontró que las capacitaciones de mercadeo y publicidad de la UCV Chimbote 2018 fueron regulares y de buen nivel (46.2% y 23.1%). Nos refiere Cárdenas (2017), que es notorio que la educación ocupacional está muy ausente en todos los aspectos y otros espacios del hombre, siendo un aspecto muy predominante para alcanzar ya dar cumplimiento de las metas y objetivos que se proponen, debido a que representa el mejoramiento de competencias humanas universalmente siendo muy importantes tanto para la persona y la misma sociedad. Para una organización es muy importante medir el desempeño laboral, ya que permite saber cuál es su conducta en la organización que permite dirigir los esfuerzos, mejora la comunicación, la energía y el comportamiento general de los socios, brinda la oportunidad de sentirse mejor con lo que hace y lo motiva a trabajar más duro para lograr las metas organizacionales. objetivos para la organización. Con este proyecto se pudo investigar sobre la importancia del talento humano que hay en las organizaciones, introduciendo así algunos aspectos que inciden en la formación y su conectividad con el desempeño. Se cree que, al implementar políticas beneficiosas para los miembros de las organizaciones, es posible crear satisfacción en su trabajo y de esta manera incrementar la productividad laboral de las empresas. Al igual que Barrientos (2017), recopilando información de diferentes autores, concluyó que la capacitación tiene como objetivo mejorar el desempeño laboral a

través de las habilidades conceptuales, interpersonales y un buen nivel de comunicación que desarrolla el colaborador; y por lo tanto ayuda a mantener un nivel excepcional de calidad. De igual forma, se realizaron dos tipos de encuestas: la primera orientada a consultores y otra a clientes, ya que el propósito fue obtener información directa de los clientes, sea internos y externos, según sus perspectivas. En la primera encuesta con sus resultados se pudo constatar lo fundamental que es capacitar planificadamente de los supervisores no sólo porque entienden que pueden implementar un servicio más óptimo, sino también tomarlo como una motivación. Finalmente, también se realizó un tercer análisis, ya que se entrevistó al gerente del Contact Center, quien habló sobre un plan de capacitación, para alcanzar sus metas en la entidad financiera en los próximos años venideros.

En cuanto a la base científica se consideró lo siguiente: La capacitación hace referencia que es un conjunto de diferentes actividades con el fin de mejorar el desempeño actual y futuro aumentando las competencias mediante la actualización constante de sus habilidades, actitud y el conocimiento, para una empresa debe ser una oportunidad para desarrollar sus competencias, haciéndolas más competitivas. Es fundamental que en una organización se realice programas o reuniones donde se puedan identificar las necesidades reales de cada área que requiera capacitarse para no desperdiciar los recursos que se cuentan, para alcanzar las metas del programa. (Valdivia 2018, pág. 21). Por otro lado, el capacitarse ayuda a que una persona pueda adaptarse profesionalmente a un determinado puesto o tarea y tenga capacidad de desarrollo, para lo cual no basta con el conocimiento empírico (Chiavenato, 2011, p. 322). Gestión (2015), considera que se trata de actividades que realiza una empresa para capacitarse, con el objeto de incrementar los saberes de cada puesto, así como el desarrollo de sus habilidades, capacidades y comportamiento de sus empleados. (página 33). De igual forma, Villanueva y Roxana (2019, p. 19). La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje que desarrolla en los servidores habilidades y destrezas que les permiten desempeñarse mejor en las

tareas rutinarias. Este puede ser interno o externo bajo un programa permanente aprobado que pueda brindar apoyo financiero a la institución. En cuanto a los fines de capacitarse, según (Chiavenato, 2011, p. 322), muestra que la educación, que tiene un efecto positivo en un individuo, debe tener una dirección o una meta, donde debe contener los siguientes objetivos: a) Capacitar a sus trabajadores o su equipo con el fin de dar cumplimiento de manera inmediata sus deberes y misiones; b) Ofrecer a los socios oportunidades permanentes de desarrollo profesional y personal; c) Tratar de cambiar de manera positiva el comportamiento así como su pensar dentro de la organización, ya que el fin es contar con un buen ambiente de trabajo, donde sea más armonioso, incluyendo la motivación por lo que hacen y con quién lo hacen. En cuanto a la importancia de capacitarse, Guerrero y Galindo (2014, p. 128) encuentran lo siguiente: Hoy en día la formación es fundamental en las organizaciones porque promueve el crecimiento de los empleados, así como de manera independiente y como profesional. Por lo tanto, las organizaciones deben encontrar nuevos componentes para dotar a los empleados de conocimientos, así como adquirir habilidad, actitudes suficientes para desempeñarse de manera óptima durante el proceso de capacitación. En dicho proceso se prepararon talleres para emitir información que tengan relación con las operaciones cotidianas de cada empresa. A través de este contenido, cada socio cuenta con oportunidades de instruirse de nuevos conocimientos, con el fin de actualizarse, teniendo una mejor comunicación entre sus integrantes; de esta manera quedan satisfechos ante sus necesidades, mediante nuevas técnicas y metodología que incitan a desarrollar sus habilidades con el fin de lograr el éxito de su objetivo personal y de esta manera le permite a la organización llegar a sus objetivos. El investigador indica sobre la importancia que se debe dar a la capacitación ya que: Incrementa la producción laboral, así como el incremento de su rendimiento, adquieren nuevos saberes dentro de su área, conllevando a permanecer en el tiempo dentro de la empresa resolviendo los problemas. Otra definición sobre la prioridad que se debe dar a la capacitación es sustentada por Chiavenato (2011, p. 175): Es importante que toda empresa

capacite a sus trabajadores de forma continua y oportuna, para que pueda conocer, planificar y realizar sus actividades conjuntamente con sus otros trabajadores, para alcanzar altos estándares de calidad, que ayuden a la toma de decisiones efectivas y esto se cumple cuando se organiza al equipo. Esto se puede lograr cuando exista una eficiente interacción con los departamentos y la motivación efectiva por parte del gerente en toda la organización, logrando que cada socio realice sus actividades de manera efectiva llegando a tener mejor productividad con altos retornos para la cultura de la empresa, contando con un buen ambiente de trabajo. Promueve el crecimiento independiente y profesional de los empleados, ofreciendo grandes recompensas que deben realizarse como sus procedimientos, relacionados con los puestos y objetivos. Además de que la formación es importante para las empresas, ayuda a aumentar la productividad y aumenta las ganancias de la empresa, así como brinda las mejores soluciones para la empresa, se anticipa a la prevención de accidentes que pueda haber en la organización y de esta manera hace que los colaboradores se identifiquen con la compañía, con el fin de alcanzar mejores estabildades. Existe otro punto clave que se debe considerar en una capacitación, siendo la comunicación entre el personal, si la comunicación es mala, no es asertiva, pues genera un mal ambiente de trabajo, por lo tanto los empleados no podrán tener la capacidad de mejorar sus habilidades y destrezas, por lo tanto es fundamental que se debe implementar un proyecto donde estén todas las acciones de la empresa, el cual les permitirá tomar buenas decisiones, en tal sentido podrán plantear nuevas estrategias para promover el mejoramiento de su comunicación, permitiéndoles a la empresa cumplir con sus objetivos establecidos. Estrategias de capacitarse, consiste en seguir el camino de la implementación de una capacitación, porque conlleva a un gran cambio de conocimiento en las empresas para invertir en formación que llevea buenos resultados positivos, unido a la dinámica de colaboración, la eficacia de herramientas, tecnologías acordes a las necesidades de la organización, se da un gran desafío para ser competitiva con otras organizaciones, mostrando mejor alta competitividad a nivel nacional. (Guerrero & Galindo 2014). p.169. Nos dice el

autor, que las estrategias de capacitación están divididas en cuatro:

- **Capacitación virtual:** se realiza o efectúa mediante el uso de herramientas de la TIC, es importante que las pequeñas empresas logren identificar claramente los perfiles de la tarea a realizar, creando bases de capacitación virtual, teniendo en cuenta la base académica. actualizar los programas de marketing, lo que no significa mayor desgaste de los empleados. Contamos con cursos virtuales ofrecidos por ellos que tratan temas o temas relacionados con las necesidades de las organizaciones. Además, por consideraciones de costos, dicha inversión en capacitación es menor que el capacitarse de forma presencial, siempre y cuando, los empleados no descuidan sus actividades, es más fácil que personas confiables realicen los procesos sin demora alguna. actividad
- **Capacitación personal en el programa Mypes** Este tipo de programas de capacitación presencial, donde los empleados pueden participar periódicamente en todo tipo de procesos de aprendizaje y capacitación, tiene limitaciones debido al limitado presupuesto de empresas más pequeñas. Estas empresas no tienen suficiente personal, por lo que los empleados tendrían que participar en estos programas en diferentes momentos, lo que sería desgaste. La duración debe ser corta y baja, lo que afecta los procesos de la empresa por el desempleo del empleado. Se deben implementar estrategias para asegurar la capacitación continua del personal, para lo cual se debe realizar un relevamiento de perfiles de puestos para saber quiénes necesitan actualización en conocimientos, tecnología, procesos, gestión, etc.
- **Capacitación interna** esto se da en cada trabajador cuando se ve el desarrollo de sus habilidades, destrezas, conocimientos y habilidades que producen los empleados de la empresa, requiere de un capacitador interno que sea hábil para capacitar a otros trabajadores de otras áreas de la organización. Es una ventaja, reduce los costos involucrados en la capacitación e inducción de todos los empleados.
- **Capacitación externa** hace que en los niveles jerárquicos superiores o inferiores de todos los socios, accionistas, gerentes, supervisores, etc., tiene la necesidad de adquirir amplios conocimientos técnicos y temas superiores de manera holística. La formación puede estar orientada en en

cualquier departamento de trabajo. ¿Por qué se debe capacitarse? Nos dice las normas ISO 9001, el capacitarse implica adquirir conocimientos prácticos y teóricos con el fin de incrementar la eficiencia de la operatividad de los socios de una empresa, pues se sabe que la formación es crucial para el desarrollo personal y profesional de las personas. En los tiempos que corren, es fundamental para las organizaciones encontrar los mejores métodos que les brinde a sus socios desarrollar ciertas habilidades, con actitudes y conocimientos para resolver problemas que se suscitan en el camino y en tal sentido se logra un mejor desempeño eficiente, está comprobado que la capacitación siempre aporta resultados positivos para una mejor productividad y calidad del trabajo en todo momento. Las (ISO 9001-2018) indica que existen algunos beneficios: como la resolución de problemas, hace que la empresa sea más estable y flexible ante algún cambio en medio externo de la empresa, aumentando su rentabilidad de manera efectiva, hace que no haya mucha necesidad de supervisión, previene los accidentes de trabajo, genera una mejor cultura con valores en los trabajadores, incrementa la productividad y calidad del trabajo; en una sola razón que el trabajador se identifique con la organización

En cuanto al desempeño laboral, se puede mencionar que comprende aspectos relacionados con lo que hace el empleado en el contexto del desarrollo personal y colectivo, donde se reflejan las habilidades, características y factores como conocimientos, habilidades, calidad del trabajo, desempeños y actitudes. valores, características personales, disciplina y responsabilidad para satisfacer las demandas del conjunto. (Chiavenato, 2011, p. 145), nos dice que el desempeño laboral es el resultado final alcanzado por el empleado en relación con el trabajo realizado (Robbins y Coulter, 2010), cada tarea está lista para ser evaluada y de acuerdo a su resultado es una conclusión. esto conduce a la prueba del desempeño del empleado. Según Mosto (2022), define la eficiencia laboral o rendimiento del empleado, define sus habilidades de producción, ejecución, procesamiento y genera el tiempo durante el cual suele realizar sus tareas, para analizar si pueden ser con menos esfuerzos y

mejor calidad, el propósito de evaluar el desempeño es para monitorear el resultado de su desarrollo. Respecto a la evaluación del desempeño (Chiavenato, 2011), nos dice que los resultados del desempeño de un trabajador podría haber variaciones, por lo tanto, es fundamental que los que avalúan tengan deben contar con información sobre los cambios realizados, el evaluador debe conocer el porqué de los cambios y si estas variaciones son necesarias e importantes, entonces se debe dar por entendido que la evaluación no es un fin en sí mismo, ya que es una estrategia básica de apoyo para mejorar el desempeño de un empleado. juntos. Para perfeccionar los diversos resultados de los empleados de la organización, se espera que la evaluación del desempeño alcance varios objetivos, por ejemplo: Adaptar al empleado a su puesto de trabajo, Capacitación, Motivación, Motivar el salario para un mejor resultado de su desempeño laboral. Se debe mantener buena comunicación entre supervisores y trabajadores para lograr buenas relaciones en el ámbito laboral, se debe contar con información suficiente, que es la base del recurso humano, repotenciar el potencial de los trabajadores, para mejorar la producción, así como la motivación, conocer los indicadores del desempeño organizacional, información del personal y decisiones personales diversas como transferencias, contratos, etc. Sobre los objetivos que tiene el evaluar el desempeño, toda empresa debe saber lo importante que es la evaluación del desempeño y que la evaluación tiene un propósito y estas se dan en 03 etapas que son: a). Permite determinar la posición correcta del trabajador en las condiciones de medición de su capacidad; b) Permite que los empleados sean vistos o notados como una de las ventajas competitivas que cuenta una organización, que está relacionada con su productividad mediante a una buena gestión empresarial; y c) los empleados tengan mejor oportunidad de crecimiento profesional, así como contar con mejores ambientes para tener mejor protagonismo más eficiente. La evaluación de los resultados laborales es muy importante porque ayuda a aumentar la motivación laboral (Dessler y Varela, 2011). Los empleados deben contar con una retroalimentación sobre sus actitudes, y la evaluación brinda oportunidades para su desarrollo profesional.

Nos hacemos la pregunta de ¿Quiénes hacen la evaluación del desempeño? La gerencia o superiores, según (Jones y George, 2010), indican que la función de evaluar es del gerente a sus empleados, no solo son responsables de incentivar a sus trabajadores para que hagan bien su trabajo, sino que también son responsables de tomar decisiones en el lugar de trabajo. evaluación del desempeño tales como aumentos de sueldo, promociones, etc. Estas estimaciones pueden mejorarse complementándolas con estimaciones de otras bases. Cabe entonces especificar que el supervisor cuando hace la autoevaluación, deben estar sujetas conjuntamente a los resultados de las calificaciones de las demás actividades de los empleados. También se da igual evaluación y vienen de acuerdo a la clasificación de los compañeros, sobre todo cuando los empleados realizan sus tareas en equipos o grupos, las sugerencias de la evaluación entre compañeros motivan a sus integrantes del equipo de trabajo que se cuenta, siendo esta información de gran valor para la toma de decisiones de los supervisores del que hacer. Asimismo, los beneficios que brinda la capacitación técnica en la eficiencia laboral., Ramírez (2019). Menciona que la mala capacitación de los empleados significa gastos, siendo un problema generando costos para la empresa, ocasionando pérdidas de recursos, disminuyendo su eficiencia y costos de oportunidad, entre uno de ellos el tiempo perdido, dinero, recursos y productos.

Los beneficios para el jefe en evaluar, permite mejorar el desempeño y desenvolvimiento de sus trabajadores, esta evaluación debe estar sistematizado el cual pueda equilibrar la subjetividad, así como hacer las recomendaciones de algunas acciones que ayuden a encaminar para un mejoramiento del comportamiento de los operarios. Es importante comunicarse con los trabajadores para entender los mecanismos de calificación y su comportamiento a través de este sistema. el comportamiento se desarrolla. Ventajas para los subordinados le permite conocer las áreas de su competencia, el cual permite mostrar su desempeño a la empresa donde los valora como empleados, sabe qué espera el jefe de los resultados

de su trabajo, poniendo a la vista sus fortalezas y debilidades, para realizar sus actividades, Así el jefe, toma a sus superiores para mejorar los resultados de su trabajo y los que el subordinado debe emprender, obtiene las condiciones de auto evaluarse y puede hacer su autocrítica para ir perfeccionándose para su propio desarrollo o crecimiento. Ventajas para la empresa, en este punto podemos evaluar al potencial humano sea en corto, mediano o largo plazo, con el fin de captar las contribuciones de cada trabajador, así como la identificación de trabajadores que requieran más capacitarse para mejorarlos y conseguir al recurso humano que cuentan con las competencias para una promoción o ascenso, mejorando la productividad y por ende mejora la comunicación entre sus colaboradores dentro de su trabajo.

La justificación de esta investigación se consideró una fundamentación teórica, con el propósito de generar nuevo conocimiento teórico sobre cómo se relaciona la capacitación con el desempeño laboral para obtener mejores resultados que puedan ser utilizados para establecer si es necesario mejorar o implementar. buen servicio al cliente. el cliente, porque la información real se da después de examinar diferentes teorías sobre nuestro problema para llegar a nuevos enfoques teóricos; Como razón social, el propósito de la investigación es conocer la necesidad e importancia de una adecuada formación del personal administrativo del colegio de Ingeniería, que además incluye programas para el crecimiento del potencial humano, basados en la experiencia laboral, con un enfoque motivacional alienados a sus lineamientos de la institución, donde permitan corregir los resultados de sus actividades laborales, sustentados a la base teorías ya existentes y así iniciar la mejora de su competitividad de las nuevas generaciones de especialistas en beneficio de la propia sociedad. Justificamos del punto de vista práctico, tiene como objetivo mejorar el aprendizaje, fortalecer el conocimiento, es decir, Los beneficiarios directos de los resultados de la investigación son el personal administrativo de la institución y por ende los responsables toman medidas para mejorar el funcionamiento de los

proyectos para capacitar y mejorar el desempeño, para mejorar o perfeccionar el crecimiento profesional de los afiliados. que afecta la eficacia y la eficiencia de las iniciativas de fuerza de trabajo. Respecto a la justificación científica, se justifica de manera científica, porque los aportes que se obtendrá servirán para las nuevas investigaciones, ya que aportaremos nuevas teorías los cuales se fundamentan en el nuevo conocimiento, en relación a nuestro tema de estudio, dando solución al problema planteado. Considerando también, la posibilidad de servir para estudios futuros donde las implicancias, variables y escenarios puedan ser diferentes al actual.

El problema de investigación que se ha formulado es el siguiente: ¿De qué manera la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022?

Así mismo, para conceptualizar y hacer operacionalizar las variables, podemos dar sustento para la variable capacitación, definiendo conceptualmente, Según Robbins y Coulter (2014), Nos dice que el capacitar a los colaboradores es clave e importante para la sostenibilidad de una organización en el tiempo. (p. 393). Por lo tanto, de acuerdo con el desarrollo y los cambios de la fuerza laboral, las habilidades de los empleados también deben cambiar y adaptarse siempre al nuevo entorno. Por ello, Chiavenato (2011) se refiere como un proceso educativo en el que los empleados adquieren conocimientos, habilidades y destrezas relacionadas con sus actividades laborales, las cuales se desarrollan de forma planificada y son importantes para el pleno desempeño del puesto. (p. 133). Según Dessler & Varela (2011), mencionan que la capacitación se creó como un método de impartir habilidades y conocimientos a los empleados que les permitan desarrollar sus funciones, y también indican que el espacio definido para la capacitación hoy en día se encuentra en un contexto más

amplio. Para dar contexto que hace unos años. (p. 93. Finalmente, Dessler Valera (2011) afirma que es una serie de actividades sistemáticas, debidamente planificadas de manera permanente, donde el propósito es preparar el desarrollo integral del proceso de producción, mediante el uso del conocimiento, el desarrollo de competencias y la actitud necesaria para mejorar el desenvolvimiento de sus tareas de todos sus trabajadores. en su puesto de trabajo y posiciones de futuro adaptadas a las necesidades del entorno. (p. 83.). Con respecto a la definición de operacionalización de la capacitación, es la interacción de medios o mecanismos que están orientados en base a un proyecto, con el fin que un individuo adquiera o desarrolle destrezas, ética/valor o saberes para su puesto, el cual perfila sus destrezas y habilidades, de acuerdo a los conocimientos adquiridos. Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Necesidad de conocimiento, formación de competencias, comunicación y la retroalimentación. Por tanto, la definición conceptual de la dimensión necesidad de conocimiento, Según Martínez et al. (2019) es lo poco o lo mucho que sabemos sobre algo como resultado de una serie de experiencias, percepciones, razonamientos y aprendizajes que vamos adquiriendo a lo largo del tiempo. En cuanto a la dimensión de la capacitación basada en competencias, Martínez et al. (2019) la definieron como un conjunto de enseñanzas y aprendizajes que están orientados a adquirir competencias, conocimientos y habilidades a través de procedimientos o la actitud suficiente para perfeccionar el desempeño y lograr metas de la organización y/o institución prevista. (p. 45). Respecto a la dimensión comunicación, Urbonas, (2011), nos dice que es la interacción entre una o más personas donde se involucran en ella como sujetos. Esto quiere decir que no solo se trata de influenciar de un sujeto en otro, es decir se centra en la interacción. Para que se logre la comunicación es necesario contar al menos con dos personas a más, dándose como un elemento (p.107). Y finalmente la dimensión de retroalimentación: Piñón (2020) indica que es la evaluación del desempeño del empleado con el fin de orientarlo hacia el aprendizaje deseado, pasando de simples observaciones de su éxito o fracaso a un proceso reflexivo entre

el instructor y el empleado que permita determinar lo logrado. Meta deseada. Respecto a la definición conceptual del desempeño laboral, Ramírez (2019) lo conceptualiza como el momento preciso en que el empleado expresa a través de su trabajo diario, es decir, el manejo de las habilidades laborales definidas en su labor, expresadas en términos cuantitativos o cualitativos como los resultados esperados de su trabajo. función. (página 92). Así, Robins y Judge (2017) lo refiere como la “ejecución de sus actividades/tareas, que son consistentes en elementos de control y aumento de la productividad” (p. 555). De igual forma, Fernández (2017) nos dice que es como el nivel que alcanza un empleado de su desempeño, después de realizar cada actividad o función definida en la organización. (p.152. Finalmente, Barboza et al. (2021), argumentan que es la capacidad de sus trabajadores para integrar de manera ordenada eficiente diversos recursos y/o herramientas, lo que permite realizar mejor las actividades y lograr excelentes resultados que cumplan con las metas organizacionales. (p. 78). Por tanto, se puede definir operacionalmente que el desempeño laboral es como el nivel de capacidad que rinde en su puesto al realizar sus actividades laborales en relación a sus funciones y tareas principales que exige su cargo, en función al grado de la disponibilidad de los recursos y otros factores que pueda contar. Esta variable se analizará y medirá a través de las siguientes dimensiones: Compensación y beneficios, Trabajo en equipo, clima organizacional y satisfacción laboral. Desde el punto de vista de Fernández (2017). Son acciones en beneficio del empleado que incluyen la promoción de mejores opciones, premios reconocimientos e incentivos institucionales. (pág. 62); Según Fernández (2017), el trabajo en equipo es la forma en que un empleado se desenvuelve en el lugar de trabajo, lo que afecta a sus integrantes, de su medio laboral y al propio trabajo. (p.93). Referente al clima laboral, Chiavenato (2011) nos revela: “Es el clima diseñado para evaluar la satisfacción armónica de sus trabajadores de la empresa, a partir de su interacción con las diversas situaciones existentes, lo que determina el equilibrio emocional”. (p.67). Así mismo la dimensión satisfacción laboral, de acuerdo Fernández (2017) tiene que expresar que el reconocimiento humano, la

recompensa y las oportunidades contribuyen tanto a la coherencia del propio trabajo como a mejorar físicamente el trabajo. (p.42).

Las variables de estudio operacionalmente son dos: Variable 1, es la capacitación; y la variable 2, desempeño laboral. Las mismas que son mostradas en la matriz de operacionalización al final del estudio en los Anexo.

Como hipótesis de trabajo se ha considerado dos: La Hipótesis Alternativa (H1): La capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022; y como Hipótesis Nula (H0): La capacitación no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Así mismo, como objetivo general se ha considerado en determinar de qué manera la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022. Y como objetivos específicos los siguientes: Establecer la capacitación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – – CDL 2022.; Explicar el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – – CDL 2022; Analizar la relación de las necesidades de conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.; Establecer la relación de la formación de competencias y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – – CDL 2022; Explicar la relación de la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú–CDL 2022; y finalmente Demostrar la relación de la retroalimentación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

6. Metodología del trabajo

6.1. Tipo y Diseño de Investigación

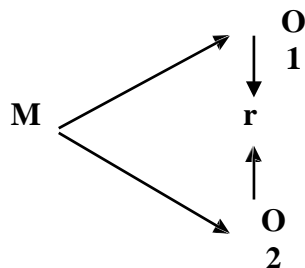
Tipo

Para esta investigación, el tipo fue no experimental, de enfoque cuantitativo básico, debido que se observó y se hizo la descripción tal como se desenvuelven cada variable sin tener que alterar el comportamiento de ellas.

Diseño

En cuanto al diseño que usamos para este estudio fueron: descriptivo, correlacional, transversal. No experimental ya que no hubo alguna manipulación en las variables; es decir, el fenómeno observado se comporta como lo hace en estado natural; Transversal ya que los datos recolectados, fueron en un punto del tiempo sin cambiar los contextos que existen.

Su esquema metodológico fue el siguiente:



Donde:

M : Muestra

O1 : Observamos a la v: Capacitación

O2 : Observamos a la v: Desempeño laboral

r : relación de variables.

6.2. Población y Muestra:

Población:

Se contó para la población estuvo conformada por 78 colaboradores administrativos del colegio de Ingeniero de Lima.

Muestra:

Para este estudio se contó con el 25% de la población; es decir 19.5 y redondeando será 20 administrativos.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnica:

Usamos como técnica la encuesta, el cual su construcción fue diseñado para recoger datos importantes para nuestro estudio.

Instrumento

Usamos el cuestionario, el cual sus preguntas, estuvieron debidamente organizadas, con el fin de recoger información importante de las variables en estudio.

Su validación fue realizada por el “Juicio de Expertos”; en cuanto a la confiabilidad, fue administrado por el Alfa de Cronbach.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Para hacer el análisis y tener un orden de los datos obtenidos, se hizo el procesamiento mediante software SPSS, versión 25. Los resultados de este proceso se recopilan, analizando e interpretando mediante tablas y estadísticas bien estructuradas; la misma presentación soportada por Microsoft Excel. Estas figuras y tablas le permiten arribar, según resultados las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Se utilizó una técnica de análisis estadístico chi-cuadrado para determinar si existía relación entre las variables; se utilizó el estadístico de Kendal Taub para la correlación entre variables.

7. Resultados

Tabla 1

Establecimiento del nivel de la capacitación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Nivel	Encuestados	% válido	% acumulado
Nivel malo	4	20.0	20.0
Nivel regular	14	70.0	90.0
Nivel bueno	2	10.0	100.0
TOTAL	20	100.0	

INTERPRETANDO:

Tabla 1, vemos que el 70 % de administrativos afirman que la capacitación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022 tiende a un nivel regular; el 20 % indica que se encuentra en un nivel malo; y el otro 10 % indican que es de nivel bueno.

Tabla 2

Establecimiento de la dimensión necesidad de conocimiento del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Nivel	Encuestados	% válido	% acumulado
Nivel bajo	2	10.0	10.0
Nivel medio	12	60.0	70.0
Nivel alto	6	30.0	100.0
TOTAL	20	100.0	

INTERPRETANDO:

Muestra la tabla 2, el 60% de administrativos encuestados manifiestan que el nivel de la dimensión de necesidad de conocimiento es bajo, en el personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022; el 30% sostienen que el nivel es alto; y el 10% que resta opinan que es de nivel bajo.

Tabla 3

Establecimiento de la dimensión formación por competencias del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Nivel	Encuestados	% válido	% acumulado
Nivel malo	4	20.0	20.0
Nivel regular	10	50.0	70.0
Nivel bueno	6	30.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETANDO:

Nos muestra la tabla 3, que un 50% de administrativos, indican que la dimensión formación por competencias del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022 se encuentra en el nivel regular; el 30% afirman que su nivel es bueno; y el 20% que resta opinan que es de nivel malo.

Tabla 4

Establecimiento de la dimensión comunicación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Niveles	Encuestados	% válido	% acumulado
Nivel malo	2	10.0	10.0
Nivel regular	10	50.0	60.0
Nivel bueno	8	40.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETANDO:

Nos muestra la tabla 4, que el 50% del personal encuestado afirman que la dimensión comunicación es de un nivel regular, en el personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022; el 40%, sostienen que es de un nivel bueno; y el 10% opinan que está en un nivel malo.

Tabla 5

Establecimiento de la dimensión de retroalimentación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Nivel	Encuestados	% válido	% acumulado
Nivel malo	5	25.0	25.0
Nivel regular	6	30.0	55.0
Nivel bueno	9	45.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETANDO:

Nos muestra la tabla 5, que el 45% de trabajadores indican que en la dimensión retroalimentación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022, es de nivel bueno; el 30%, sostienen que está en un nivel regular; y el 25% coinciden que está en un nivel malo.

Tabla 6

Explicación del desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Nivel	Encuestados	% válido	% acumulado
Nivel bajo	2	10.0	10.0
Nivel medio	6	30.0	40.0
Nivel alto	12	60.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETANDO:

En la tabla 6, observamos a un 60% de administrativos afirman que el desempeño laboral del personal del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022, está en un nivel alto; el 30% afirman que su nivel es regular; y el 10% que resta sostienen que su nivel es bajo.

Tabla 7

Explicación de la dimensión compensación y beneficios del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Nivel	Encuestados	% válido	% acumulado
Nivel bajo	9	45	45.0
Nivel medio	7	35	80.0
Nivel alto	4	20	100.0
Total	20	100	

INTERPRETANDO:

Nos muestra la tabla 7, que el 45% de administrativos indican que la dimensión compensación y beneficios de los administrativos del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022, está en un nivel bajo; el 35% opinan que está en un nivel medio; y el 20% afirman que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 8

Explicación de la dimensión trabajo en equipo del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022

Nivel	Encuestados	% válido	% acumulado
Nivel bajo	11	55.0	55.0
Nivel medio	3	15.0	70.0
Nivel alto	6	30.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETANDO:

Muestra la tabla 8, que el 55% de administrativos indican que la dimensión trabajo en equipo en el personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú CDL 2022, es de nivel bajo; el 30% sostienen que el nivel es alto; y el 15% restante coinciden que el nivel es medio.

Tabla 9

Explicación de la dimensión clima laboral del personal del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Nivel	Encuestados	% válido	% acumulado
Nivel bajo	9	45.0	45.0
Nivel medio	7	35.0	70.0
Nivel alto	4	20.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETANDO:

Nos muestra la tabla 9, que un 45% de administrativos afirman que la dimensión clima laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022, está en un nivel malo; mientras un 35% manifiestan que se encuentran en el nivel regular; y el 20% restante afirman que su nivel es bueno.

Tabla 10

Explicación de la dimensión satisfacción laboral del personal del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Nivel	Encuestados	% válido	% acumulado
Nivel bajo	2	10.0	10.0
Nivel medio	10	50.0	60.0
Nivel alto	8	40.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETANDO:

Muestra la tabla 10, que un 50% de administrativos opinan que la dimensión satisfacción laboral del personal del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022, se encuentran en un nivel medio; el 40% opinan que es de nivel es alto; y el 10% manifiestan que su nivel es bajo.

7.2. Contrastando la hipótesis

Tabla 11

Determinamos la relación entre, capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022

Análisis del Chi Cuadro

Indicadores	Val.	df	Sig asin. (bil)
Chi-cuad de Pea.	19,743 ^a	4	0.001
Raz de veros	23.366	4	0.000
Asoc lin x lin	13.260	1	0.000
N de casos válidos	25		

a. 9 cas (100,0%) han esperado un recuento < que 5. El recuento mín espero es 1,40.

Observamos que la tabla 11, hay un buen nivel de significancia de 0.001, siendo inferior a 0.05 ($0.001 < 0.05$); por lo tanto, es aceptada la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula; confirmando que, la capacitación tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Tabla 12

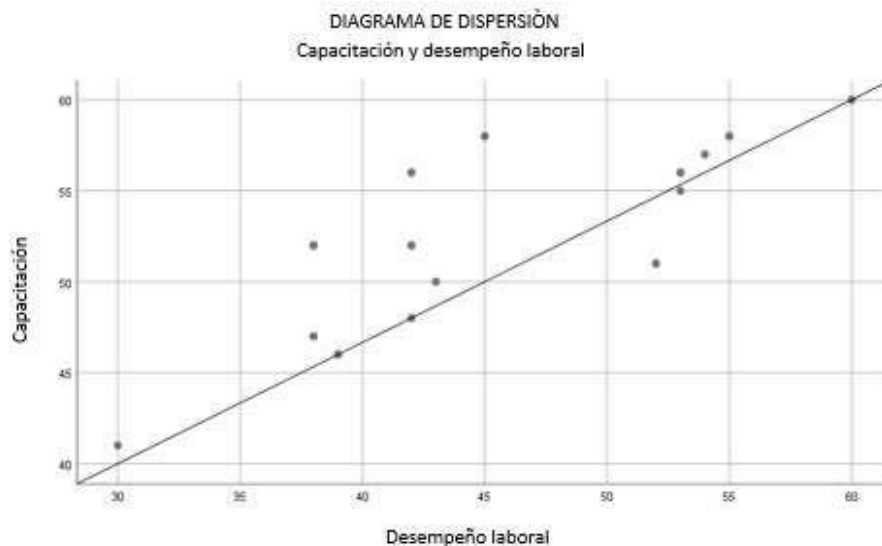
Análisis de correlación entre la capacitación y el desempeño del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

		Capacitación (Agrupada)	Desempeño (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Coef. de corr.	1.000	,669**
	sig. (bila)		0.000
	N	20	20
	Coef de corr	,669**	1.000
	sig. (bil)	0.000	
	N	20	20

** . La cor es sig en el nivel 0,01 (bil.).

De acuerdo con la tabla 12, vemos que existe el coeficiente de correlacionalidad 0.669; entre la capacitación y el desempeño laboral, confirmando la existencia de una correlación media positiva; así mismo, afirmamos que su significación es < al 0.05 (0.000 < 0.05); demostrándose que hay una correlación significativa con el desempeño del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Figura 1



En la Figura 1, notamos que las variables Capacitación y Desempeño laboral existe una correlación positiva media (0.669); afirmando que las variables se mueven en la misma dirección.

Tabla 13

Analizando la relación entre las necesidades de conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú CDL 2022.

Prueba del Chi Cuadrado

Indicadores	Val	DF	Signific asint (bil)
Chi-cuad de Pea.	8,965 ^a	4	0.048
Raz de veros	11.903	4	0.014
Asoc	8.886	1	0.003
N de casos válidos	20		

a. 9 cas (100,0%) han esperado un recuento < que 5. El recuento mín esperado es 1,68.

Muestra la tabla 13, el nivel de significación es < al 0.05 (0.048< 0.05); por lo tanto, se demuestra que las necesidades de conocimiento tienen relación muy significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Tabla 14

Análisis de correlación de las necesidades de conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

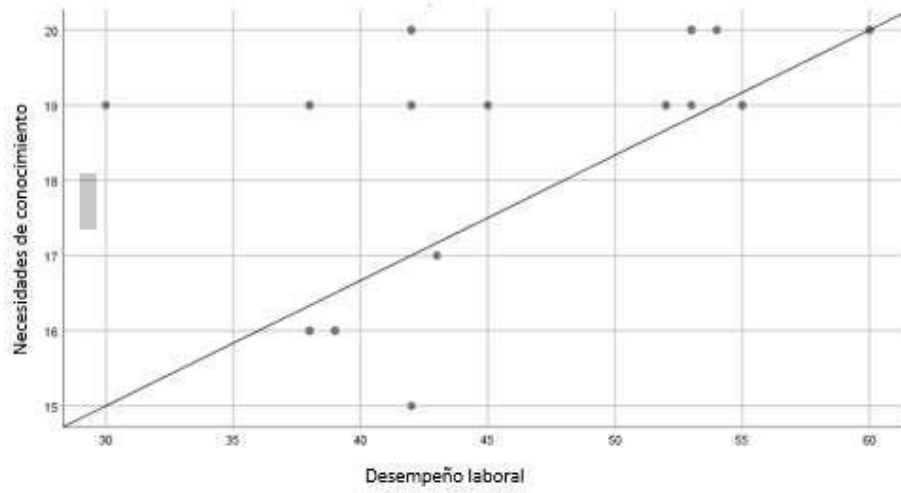
			Necesidades de conocimiento (Agrup)	Desempeño laboral (Agrup)
Tau_b de Kendall	Necesidades de conocimiento	Coef. de Sig. (bilateral)	1.000	,540** 0.004
	(Agrupada)	N	20	20
	Desempeño laboral	Coef. de corr sig. (bil)	,540**	1.000
		N	20	20
(Agrupada)			0.004	

** . La corr es sign en el nivel 0,01 (bil).

En la tabla 14, podemos ver que existe un coeficiente de correlación de 0.540; es decir entre las necesidades de conocimiento y el desempeño laboral, donde afirmamos una correlación positiva media; así mismo, el nivel de significancia es < 0.05 ($0.004 < 0.05$); demostrándose que la dimensión, necesidades de conocimiento tiene una relación significativa con el desempeño del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Figura 2

DIAGRAMA DE DISPERSIÓN
Necesidades de conocimiento y el desempeño laboral



En la Figura 2, nos muestra que la dimensión niveles de conocimiento y desempeño laboral hay una correlación positiva media (0.540); confirmando que ambas se mueven en un solo sentido.

Tabla 15

Establecimiento de relación de la dimensión formación de competencias y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022

Prueba del Chi Cuadrado

Indicadores	Val	DF	Signific asint (bil)
Chi-cuad de Pea.	13,143 ^a	4	0.025
Raz de veros	14.357	4	0.004
Asoc lin x lin	10.879	1	0.001
N de casos válidos	20		

a. 8 cas (88,9%) han esperado un recuent < que 5. El recuent mín esper es ,28

..

Nos muestra la tabla 15, que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.025 < 0.05$); es decir, se demuestra que la dimensión de formación por competencias tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Tabla 16

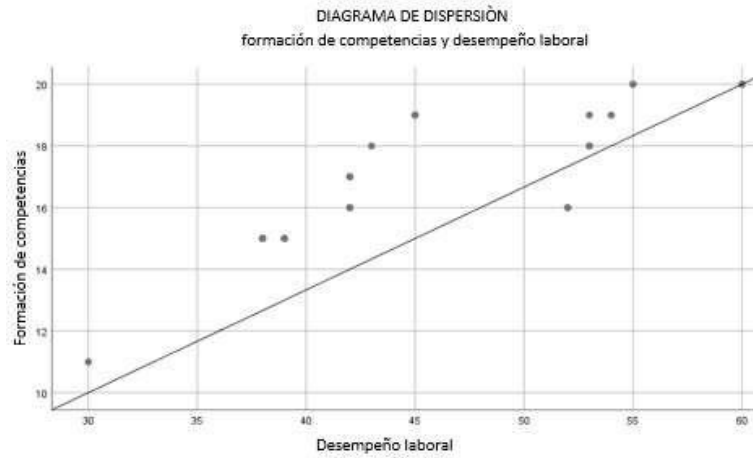
Correlación entre la dimensión formación de competencias y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

		Formación de competencias (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Tau_b de Kendall	formación de competencias (Agrupada)	Coef de corr	1.000
		sig. (bil)	,647**
		N	20
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coef de corr	0.001
		sig. (bil)	,647**
		N	20

** . La corr es sign en el nivel 0,01 (bil).

Según la tabla 16, tenemos un coeficiente de correlación de 0.647; donde damos sustento que la dimensión de formación por competencias y el desempeño laboral tiene una correlación positiva media; con un nivel de significancia < al 0.05 (0.001<0.05); demostrándose que la dimensión de formación por competencias se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Figura 3



Según la Figura 3, entre la dimensión formación por competencias y Desempeño laboral existe una correlación positiva media (0.647); es decir ambas se mueven en el mismo sentido.

Tabla 17

Explicamos la relación que hay con la dimensión comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022

Prueba del Chi Cuadro

Indicadores	Val	DF	Signific asint (bil)
Chi-cuad de Pea.	5,125 ^a	4	0.035
Raz de veros	4.710	4	0.307
Asoc lin x lin	3.540	1	0.055
N de casos válidos	20		

a. 8 cas (88,9%) han esperado un recuent < que 5. El recuent mín esperes ,28.

Nos muestra la tabla 17, que existe el nivel de significación es $<$ al 0.05 ($0.035 < 0.05$); por lo consiguiente, se demuestra que la dimensión de comunicación tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Tabla 18

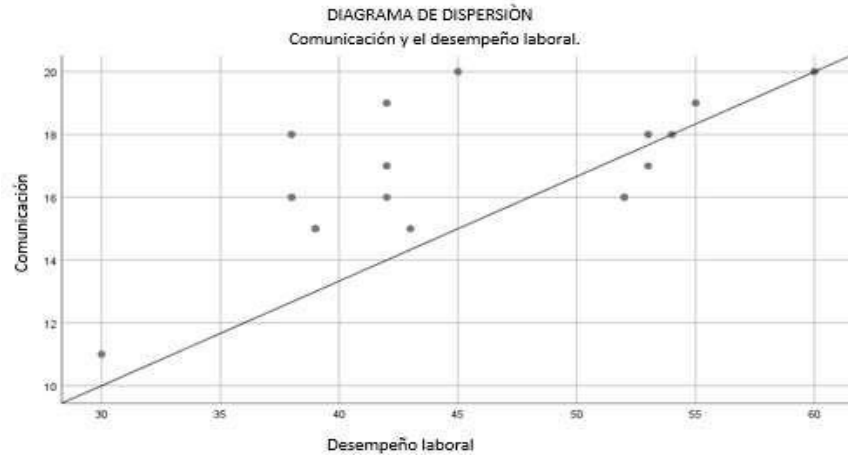
Correlación entre la dimensión de comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

CORRELACIONES		Comunicación (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Comunicación	Coef. de correlación	1.000
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	0.425
		N	20
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coef. de correlación	0.425
		Sig. (bilateral)	0.069
	N	20	20

** . La corr es signif en el nivel 0,01 (bil).

De acuerdo con la tabla 18, muestra un coeficiente de correlación 0.425; donde podemos afirmar que entre la dimensión de comunicación y el desempeño laboral hay una correlación positiva débil; con un nivel de significancia $<$ al 0.05 ($0.047 < 0.05$); demostrándose que la dimensión de capacitación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Figura 4



De acuerdo con la Figura 4, observamos que la dimensión de comunicación y el desempeño laboral existe una correlación positiva débil (0.425); demostrando que las dos caminan en la misma dirección.

Tabla 19

Demostración de la relación entre la dimensión de retroalimentación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022

Prueba del Chi Cuadrado

Indicadores	Val	DF	Signific asint (bil)
Chi-cuad de Pea.	5,215 ^a	4	0.038
Raz de veros	4.611	4	0.310
Asoc lin x lin	3.501	1	0.056
N de casos válidos	20		

a. 8 cas (88,9%) han esperado un recuent < que 5. El recuent mín esperes ,28.

Observamos en la tabla 19, que existe una significancia $<$ al 0.05 ($0.038 < 0.05$); por lo tanto, se demuestra que la dimensión de retroalimentación tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Tabla 20

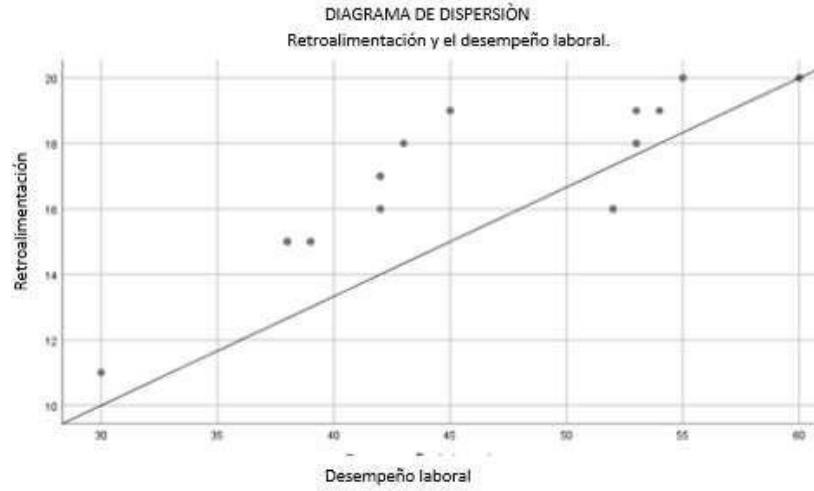
Correlación entre la dimensión de retroalimentación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

CORRELACIONES		Retroalimentación (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
	Coef. de correlación	1.000	0.416
	Retroalimentación (Agrupada)		Sig. (bilateral) 0.048
	N	20	20
Tau_b de Kendall	Coef. de correlación	0.416	1.000
	Desempeño laboral (Agrupada)	Sig. (bilateral) 0.069	
	N	20	20

** . La corr es signif en el nivel 0,01 (bil).

De acuerdo con la tabla 20, vemos al coeficiente de correlación es 0.416; sustentando que la dimensión de retroalimentación entre el desempeño laboral existe una correlación positiva débil; así mismo, su significancia es $<$ al 0.05 ($0.048 < 0.05$); demostrándose que la dimensión de retroalimentación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Figura 5:



De acuerdo con la Figura 5, la dimensión de retroalimentación entre el desempeño laboral, se afirma que hay una correlación de (0.416) positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido.

8. Análisis y discusión

Objetivo general: Determinar de qué manera la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Según la tabla 11, el nivel de significación de 0.001, siendo inferior a 0.05 ($0.001 < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; es decir que, la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022. Estos resultados coinciden con Sumba et al. (2022), en su estudio su propósito fue analizar la relación entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral. En conclusión, se constató el compromiso positivo de los empleados para mejorar los resultados laborales, lo que fue confirmado por el valor de Pearson igual a 0,796. También, también, Castro y Delgado (2020) desarrollan una propuesta de gestión colaborativa para mejorar el desempeño. Como conclusión, cabe decir que una buena gestión de los recursos humanos permite mejorar las actividades determinadas para cada trabajador, debido a que la integración de estrategias permite contar con las competencias necesarias, así como contar con los recursos intangibles necesarios para alcanzar las metas planificadas en el aumento de la competitividad. Así mismo, estos resultados coinciden también con Rojas (2018), propuso un en su estudio para establecer sobre la importancia de la capacitación en las organizaciones con el objeto principal de determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral. En conclusión, se basa en el vínculo entre la formación y el desempeño laboral y, por lo tanto, es absolutamente necesario para el éxito de la organización y los logros de sus socios. Los resultados coinciden con lo manifestado por Valdivia (2018), en su libro define que la capacitación es como un conjunto de actividades que busca mejorar el desempeño actual y futuro, fortaleciendo las competencias mediante el mejoramiento de manera continua los conocimientos, habilidad y actitud, de un colaborador, debiéndose entender como un mecanismo para mejorar las capacidades y competitividad de la empresa. El plan de la organización debe abordar claramente la necesidad real de capacitación, en lugar de gastar

recursos que no estén relacionados con los objetivos del plan. (p.21). Desde mi punto de vista como profesional y dada mi experiencia laboral, debo manifestar que estos de acuerdo, nos permite afirmar que no hay un buen desempeño laboral, si la organización no capacita a su personal.

Objetivo específico 1: Establecer la capacitación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Según la tabla 1, el 70 % de los encuestados afirman que la capacitación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022, se encuentra en un nivel regular; el 20 % indica que está en un nivel malo; y el otro 10 % indican que es de nivel bueno. Estos resultados concuerdan con el objetivo general de Rengifo (2018) fue establecer la relación entre el proceso de capacitarse y el desempeño de un grupo de 20 empleados. Aquí, los trabajadores nos dicen en qué se diferencian los dos, ya que uno analiza qué tan bien están capacitados para realizar bien las funciones de la empresa, y el otro analiza cómo se comportan los trabajadores en el campo de acuerdo con las instrucciones de capacitación. Por otro lado, Orihuela (2018) concluye luego de hacer su análisis en base a sus resultados: En los procedimientos de la capacitación, la mayoría de las personas u organizaciones realizan las capacitaciones directas e individuales, es decir, el 71% de los trabajadores son capacitados con la ayuda de videos explicativos; sobre la importancia de la capacitación, el 79% dijo que las capacitaciones para el control del producto no son tan efectivas. Definir capacitación es muy importante para las Mypes porque genera conocimiento laboral que beneficia a los colaboradores. Otro resultado importante nos dice Córdova (2018) menciona que el formarse o educarse es fundamental porque aumenta la eficiencia laboral; ayuda a resolver problemas; dentro de la empresa; mejora los rendimientos y brinda nuevos conocimientos en el campo. Se debe definir los periodos de capacitación, para todos sus integrantes, según las competencias del puesto. crear un programa de capacitación permanente como un taller, siempre evalúe los resultados. Así mismo, Villanueva & Roxana (2019, p. 19), basan su trabajo en la premisa

de que la capacitación es un proceso de aprendizaje continuo que desarrolla las capacidades y habilidades del servidor, permitiéndole desempeñar mejor sus tareas diarias. Puede ser de manera interna o externa, en base a un plan debidamente aprobado que pueda contribuir a la institución. En mi opinión puedo confirmar que la capacitación es clave para mejorar las competencias del recurso humano que se cuenta, ya que les permite desarrollar nuevas habilidades y destrezas en su puesto, logrando así que la organización alcance sus objetivos y sea más competitiva, permaneciendo en un mercado muy competitivo.

Objetivo específico 2: Explicar el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022

Nos muestra la tabla 6, que un 60% de los encuestados afirman que el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022 es de nivel alto; el 30% afirman que es de nivel regular; y el 10% que resta sostienen que es nivel bajo. Estos resultados concuerdan con Quispe (2018) y sus objetivos generales; análisis de la formación laboral. La metodología es descriptivamente científico, ya que permite precisar las características importantes de la persona o fenómeno sometido a análisis (...). Muestra cómo analizar el desempeño de un trabajador en el trabajo si es augusto o su tipo no es visible, en otros lugares otras organizaciones no lo hacen y no les importa lo que hagan sus empleados si usted lo hace. ser amable o hacerlo de mala gana. También los resultados concuerdan con Chavarry (2018) cuando estudió el "sistema de gestión del talento con el fin de incrementar el desempeño de los trabajadores del personal administrativo. El proceso no está contento porque muestran diferencias en los resultados laborales. También muestran que sus medidas de estímulo de insatisfacción, planes de integración familiar y laboral falta de satisfacción. Si bien Rojas & Vilchez (2018) concluyen que para lograr buenos resultados enfatizan la necesidad de evaluar el

desempeño laboral de sus trabajadores de la empresa para lograr sus resultados individuales y el triunfo de los objetivos de la empresa, también argumentan que este desempeño mejora. El capacitarse conduce a efectos favorables, más conocimiento y mejores productos. En cuanto al desempeño, menciona que incluye aspectos vinculados con el desempeño del empleado en relación con el desarrollo individual y colectivo, competencias demostradas, características y conocimientos, habilidades, calidad del trabajo, etc. factor. El desempeño y la actitud reflejan valores, cualidades personales, disciplina y responsabilidad de acuerdo a los requerimientos de la empresa. (Chiavenato, 2011, pág. 145), En mi opinión en razón a los resultados encontrados, puedo dar sustento que el desempeño laboral de los trabajadores, siempre tiene que ser evaluado con el fin de medir su nivel de desenvolvimiento del desarrollo de sus habilidades, aprendizaje, nivel de responsabilidad, así como sus valores y otros factores que estén acordes con la empresa u organización.

Objetivo específico 3: Analizar la relación de las necesidades de conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Según la tabla 13, presenta un nivel de significación $<$ al 0.05 ($0.048 < 0.05$); por lo tanto, se demuestra que las necesidades de conocimiento tienen relación muy significativa con el desempeño laboral del personal del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022. Estos resultados concuerdan con Ramírez (2019), con su propósito de establecer en qué medida la formación profesional repercute en el desempeño laboral de los trabajadores, haciendo referencia principalmente a la opinión de los trabajadores de una empresa de construcción, líder en Lima. (.,.). Para medir la confiabilidad usó el coeficiente de correlación además se presentaron 3 opiniones de expertos por separado. Con los resultados que se obtuvo se puede comprobar que la capacitación profesional tiene un efecto positivo en los resultados laborales de los empleados. Los resultados concuerdan con García (2019) tuvo como

objetivo estudiar los tres aspectos más prioritarios de una capacitación del desempeño laboral y la calidad del servicio en el Hospital Belén de Trujillo. En el primer aspecto se analizó la capacitación que recibe el personal administrativo y se obtuvo un resultado negativo, el 47,37% de las personas respondieron que no se realizó la capacitación; y desempeño laboral, solo el 45.34% de las personas dijo que fue efectivo. Por otro lado, Mosto (2022) optó por recolectar datos sobre el comportamiento de las variables de capacitación y desempeño laboral mediante la técnica de recolección de datos de la encuesta y utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos que consta de 18 ítems calificados en la valoración de Likert. Se concluyó el análisis de sus resultados; Se ha encontrado que la capacitación está significativamente asociada con un mejor desempeño de los inspectores reguladores del transporte terrestre, aceptando la hipótesis general alternativa. Por otro lado, Martínez et al. (2019) definen la necesidad de conocimiento como lo poco o mucho que sabemos sobre algo, dado el rango de experiencias, percepciones, razonamientos y aprendizajes que adquirimos a lo largo del tiempo. Desde mi punto de vista en razón a los resultados y a la realidad en las organizaciones, sabemos que, si ellas quieren permanecer en el tiempo, tienen que detectar sus falencias y ellas la determinan su propio personal, ya que ellos pueden orientarles sobre sus necesidades de conocimiento que les imposibilitan a tener un mejor desempeño de sus labores.

Objetivo específico 4: Establecer la relación de la formación de competencias y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Muestra la tabla 15, que hay un nivel de significación < 0.05 ($0.025 < 0.05$); queriendo decir que se demuestra que la dimensión de formación por competencias tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral del personal del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022. Estos resultados concuerdan Acedo (2021), Medidas de formación y características del desempeño laboral. Los principales hallazgos fueron que creían que la

capacitación era fundamental para el desarrollo y crecimiento de la organización, (...), tenían programas de capacitación para mejorar sus habilidades, y además el 72% creía que el personal debía estar calificado para destacarse en los suyos trabajar. Similar resultado de Villanueva y Roxana (2019). Cuando su propósito principal es explicar cómo el programa de capacitación incide en el desempeño laboral de los empleados de la empresa conservera Centinela. Usó como metodología de investigación descriptiva, mediante el diseño no experimental y de corte transversal. Los resultados de chi-cuadrado muestran que, si existe un efecto entre las dos variables de formación y desempeño laboral, siendo el valor (p) inferior a alfa 0,05, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula otro resultado que concuerda con Arias (2018). Determinando cómo la educación mejora el desempeño del personal administrativo en el Gobierno Regional Cusco - 2018. El análisis estadístico con SPSS 23 utilizando Tau.b de Kendall reveló un coeficiente de 91,2% que es significativo, inmediato y positivo. Se concluye que la capacitación mejora de manera directa, significativa y positiva el desempeño laboral de los administradores del gobierno regional del Cusco - 2018, permitiendo aceptar hipótesis alternativas. Según Fundamenta, Martínez et al. (2019), que la formación por competencias se considera al conjunto de métodos de enseñanzas y aprendizajes, donde su propósito es fomentar a los trabajadores a desarrollar destrezas y conocimientos a través de nuevos métodos con la actitud necesaria con el fin de incrementar el rendimiento del desempeño, alcanzando los objetivos y/o mecanismos organizacionales (p.45). Doy mi punto de vista referente a la formación de competencias, que se debe tener en cuenta en las capacitaciones, estas tienen que estar orientadas a las necesidades de cada área y los propios trabajadores, ya que se busca hacerlos más competitivos en sus labores según a los requerimientos de su puesto.

Análisis y discusión del objetivo específico 5: Explicar la relación de la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Según la tabla 17, muestra un nivel de significación es menor al 0.05 ($0.035 < 0.05$); así mismo, se demuestra que la dimensión de comunicación tiene una relación muy

significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022. Estos resultados concuerdan con Cárdenas (2017) considera que, en todos los aspectos y ámbitos de la existencia humana, la formación interviene como factor determinante en el logro de metas específicas y el logro de metas específicas. Cuando se trata de desempeño laboral, es una parte importante del comportamiento organizacional que redirige el esfuerzo, mejora la comunicación, la energía y el comportamiento general de los compañeros de trabajo, haciéndolos sentir mejor con lo que hacen y alentándolos a trabajar más duro para lograr una meta. . interesado en la organización. Los resultados también concuerdan con Barrientos (2017), recopilando información de varios autores, concluyó que la formación tuvo como propósito incrementar el desempeño laboral a través de habilidades conceptuales e interpersonales, así como un buen nivel de colaboración desarrollado por los compañeros de trabajo; y así ayuda a mantener un excelente nivel de calidad. Por otro lado, Gonzales (2018) concuerda con su estudio, con su propósito de establecer la relación entre la formación profesional de un empleado y el desempeño laboral. (...). Para el procesamiento y presentación de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24, organizados y presentados en forma tabular y numérica utilizando la prueba del coeficiente de correlación de Pearson en el análisis de conclusiones. Nos define Urbonas (2011) afirma en su libro que “que la comunicación se da entre dos personas o más ya que viene hacer la interacción entre ambos sujetos”. No es solo la influencia de un sujeto sobre otro, sino también una interacción. para que la comunicación sea efectiva se necesita no menos de dos personas, cada una como un elemento. (p.107). Desde mi punto de vista nos hace reflexionar, de lo cuán importante es la capacitación, porque de ella mejora muchos otros factores que mejoran el desempeño, como el de la comunicación ya que mejora la interacción entre jefes y trabajadores, permitiéndoles saber de manera clara los objetivos que se quiere alcanzar en beneficio de la organización u empresa.

Objetivo específico 6: Demostrar la relación de la retroalimentación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022.

Según la tabla 19, muestra un nivel de significación $<$ al 0.05 ($0.038 < 0.05$); por lo tanto, se demuestra que la dimensión de retroalimentación tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – CDL 2022. Estos resultados concuerdan con Córdova (2018) señala que la capacitación es un aspecto muy importante, ya que busca mejorar la productividad laboral. Ayuda a resolver problemas. sostenibilidad en la empresa; rendimiento mejorado y nuevos conocimientos en el campo. Si se ha decidido más de la mitad del ciclo de formación, se debe crear un programa de formación continua, como talleres, y evaluar constantemente los resultados como retroalimentación de lo aprendido. Otro resultado coincide con Palacios (2018) encontró un coeficiente de correlación de Spearman de $R = 0,640$ (relación muy positiva) con un nivel de significancia de $p = 0,018$. Esto significa menos del 5% ($p < 0,05$). La fuerza laboral está estrechamente relacionada con la productividad laboral. Los resultados coinciden con lo manifestado con el objetivo de Herrera (2019) fue analizar la información para mejorar el desempeño dentro de una organización. Resultados: Para mejorar el desempeño laboral, es importante identificar los diversos factores que nos permitan mejorar nuestras capacidades de gestión de recursos humanos. En conclusión, la empresa ha mostrado falencias en la integración de actividades estratégicas que conduzcan a la renovación de habilidades y competencias de los empleados y por lo tanto necesita aplicar un proceso de análisis estratégico para identificar todas las falencias relacionadas con este tema. Por su parte define Herrera (2019) tuvo como objetivo analizar la información para mejorar el desempeño dentro de una organización. Resultados: Para mejorar el desempeño laboral, es importante identificar los diversos factores que nos permitan mejorar nuestras capacidades de gestión de recursos humanos. En conclusión, la empresa ha mostrado falencias en la integración de actividades estratégicas que conduzcan a la renovación de habilidades y competencias de

los empleados y por lo tanto necesita aplicar un proceso de análisis estratégico para identificar todas las falencias relacionadas con este tema. Desde mi punto de vista, al hacer el análisis de los resultados, puedo concluir que es fundamental se realice las evaluaciones de cada capacitación, ya que permite tener una mejor retroalimentación de lo aprendido, detectando las metodologías empleadas sin son efectivas para el aprendizaje de los trabajadores.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el objetivo general, la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022; de acuerdo con el nivel de significación de 0.001, inferior a 0.05 ($0.001 < 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Según el objetivo específico 1, el 70 % del personal encuestado afirman que la capacitación del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022 es de nivel regular; y el 20 % indica que es de nivel malo.

De acuerdo con el objetivo específico 2, el 60% del personal encuestado afirman que el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022 es de nivel alto; el 30% afirman que es de nivel regular.

Así mismo, según el objetivo específico 3, se ha demostrado que las necesidades de conocimiento tienen relación muy significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.048 < 0.05$).

Según el objetivo específico 4, se ha demostrado que la dimensión de formación por competencias tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.025 < 0.05$).

De acuerdo con el objetivo específico 5, se ha demostrado que la dimensión de comunicación tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.035 < 0.05$).

Así mismo, de acuerdo con el objetivo específico 6, se ha demostrado que la dimensión de retroalimentación tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022. OE6; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.038 < 0.05$).

9.2. RECOMENDACIONES

Que el responsable de la dirección del colegio de ingenieros, realice programas de capacitación para su personal debidamente planeados, en tal sentido que mejora el desempeño de sus recursos humanos, así como su operatividad y tareas para dar cumplimiento de los objetivos que se persiguen.

Las capacitaciones deben ser permanentes, el cual deben ser evaluadas ya que de ello dependerá la adquisición de nuevos conocimientos que beneficien a sus áreas, mejorando su rendimiento de la productividad en sus labores; así como la autonomía para la resolución de problemas y el desarrollo de habilidades y destrezas del recurso humano que se cuenta.

Se debe supervisar el desarrollo y resultado de sus actividades laborales de los trabajadores, ya que nos podrá mostrar las nuevas aptitudes, rasgos personales, conocimientos adquiridos, las habilidades desarrolladas, la calidad del trabajo, así como la disciplina y responsabilidad que concuerden con las exigencias de la entidad, en tal sentido se detectará si las capacitaciones están dando resultados.

El área de RRHH tome encuestas a los trabajadores sobre las capacitaciones que se realizan, así como solicitar opinión sobre sus necesidades de conocimiento que requiere su puesto de trabajo, permitiéndoles ser más competitivos para cumplir con los objetivos de su área y de esta manera genera una mejor satisfacción en ellos.

Las capacitaciones deben realizarse de acuerdo a los perfiles de los puestos, así como buscar las mejores metodologías de trabajo, para que el trabajador tenga buen entendimiento y sea motivado a seguir adquiriendo conocimiento, con el fin de mejorar sus competencias.

Revisar horarios y disponibilidad de los trabajadores administrativos para realizar las capacitaciones, el cual todos puedan participar, las capacitaciones

deben ser debidamente programadas y comunicadas oportunamente para que el trabajador pueda disponer de su tiempo.

Toda capacitación que se realice debe ser evaluada con el fin de tener una mejor retroalimentación de lo aprendido de las capacitaciones que se realicen, en tal sentido que los mejores resultados sean expuestos con el fin de estimular a los trabajadores a los ascensos, por ser más competitivos.

10. AGRADECIMIENTO

De manera inicial doy gracias a mi amado Padre Celestial, quien me acompaña y fortalece a diario ante las diversas pruebas que me presentan en esta vida terrenal; haciendo posible que mi corazón sienta gozo por ser merecedora de milagrosas bendiciones que derrama en mí y en mi familia, los cuales me permiten continuar con mis objetivos propuestos a nivel profesional.

A mis padres, esposo e hija Amy Charlotte, por sus palabras de motivación y apoyo incondicional.

11. Referencias bibliográficas

- Acedo, J. (2021). *Caracterización de la capacitación y desempeño laboral en las MYPE rubro restaurantes del centro de Paíta, año 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/24682>
- Arias, I. (2018). *La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno regional del cusco–2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33443>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). *Work environment and work performance at Las Vegas hotel in the city of Jaen*. *Revista Científica Pakamuros, Peru.*, 9. <http://doi.org/revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>
- Barrientos, V. (2017). *La capacitación del personal y la calidad de servicio del centro de contacto banco de crédito del Perú en el cuarto trimestre 2016*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1788>
- Cárdenas, M. (2017). *Capacitación y su relación con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout SAC, San Juan de Miraflores, 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9051>
- Castro, K., & Delgado, K. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. Universidad César Vallejo, 20. <https://www.semanticscholar.org/paper/Gesti3n-del-talento-humano-en-el-desempe3o-laboral%2C-MoriBardales/d4402e561ee91beba3d0087b300338e8f80272b5>
- Chávarry, E. (2018). *Diseño de un sistema de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la UCV filial Piura*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4944>.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano en las Organizaciones*. México: Mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v
- Córdova, K. (2018). *Caracterización de la capacitación y desempeño laboral en las MYPE de servicio rubro restaurantes, distrito de Chulucanas, año 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/3008>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson
- Efraín, P. (2020) *La importancia de la retroalimentación en el proceso de aprendizaje*. <https://blog.lirmi.com/la-importancia-de-la-retroalimentacion-en-el-proceso-de-aprendizaje>
- Fernández, N. (2017). *Comportamiento Organizacional . México : Pearson Education*. *Comportamiento Organizacional*. México, 6. <https://www.clubensayos.com/Informes-de-os/ComportamientoOrganizacional-México-Pearson-Education/4184909.html>
- García, R. (2019). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el Hospital Belén de Trujillo año 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5548>
- Guerrero, J. & Galindo, J. (2014). *Administración 2*. Grupo Editorial Patria.
- Gonzales, F. (2018). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en los trabajadores de la industria textil TOPITOP, LIMA–2017*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3358>
- Herrera, J. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7202>

- Herrero, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental*, Lima 2017. <http://hdl.handle.net/10644/7202>
- ISO 9001 (2015), *Los requisitos que establece la norma de calidad ISO 9001 se utilizan para indicar el nivel de satisfacción del cliente como un indicador de rendimiento crítico para la empresa*, <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2018/01/capacitarse-iso-9001/>
- Martínez, M., José, R., Lema, L, & Andrade, L. (2019). *Formación por competencias: Reto de la educación superior*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 25(1). : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678009>
- Mosto, J. (2022). *Influencia de la capacitación en la mejora del desempeño laboral de los inspectores de la Superintendencia de Transporte Terrestre, Personas, Carga y Mercancía-SUTRAN*, Lima, Lima 2019. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6338>
- Orihuela, E. (2018). *Caracterización de la Capacitación y Desempeño Laboral de las MYPE Comerciales, rubro calzado en el Mercado Central de Piura*. En la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Piura). <https://hdl.handle.net/20.500.13032/3413>
- Palacios, J. (2018). *La Capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote*–2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39388>
- Pinedo, G., & Pinedo, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín*, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101947>

- Quispe, M. (2018). *La capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores conserjes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45742>
- Ramírez, A. (2019). *La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la empresa Cosapi*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3665>
- Rengifo, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16316>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (12° ed.). (2014). *La administración*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson educación de México.
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima*, enero 2018. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, S. (2018). *Capacitación y Desempeño laboral, estudio realizado con los colaboradores del área operativa de tenería San Miguel Quetzaltenango*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología industrial). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, San Miguel Quetzaltenango <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6973>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). *Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador*. Universidad Estatal Del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador., 28.

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569/html>

#::~text=

Urbonas, J. (2011). *Santiago Martorelli: ¿ otro candidato sin propuestas?: análisis de la campaña publicitaria de Santiago Martorelli en la ciudad de La Plata durante junio del 2010 a mayo del 2011* (Doctoral dissertation, Universidad del Salvador).

https://racimo.usal.edu.ar/3217/1/P%C3%A1ginas_desde500021559-candidato_sin_propuestas_.pdf

Valdivia. G. (2018) “*La Capacitación en la Gestión del Talento Humano*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo”. (Cajamarca)

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/886>

Villanueva, C., & Roxana, L. (2019). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa pesquera Centinela-Chimbote, 2017*.

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11587>

12. Anexos y apéndices

Anexo 1:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE CAPACITACIÓN

V. 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	IT E M S
a) Capacitación	Chiavenato, (2011), menciona que la capacitación, es un proceso educacional mediante el cual el colaborador adquiere conocimientos, habilidades y destrezas relacionadas a su actividad laboral, este proceso se desarrolla de forma planificada es importante para un adecuado desempeño del puesto. (p. 133).	Conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan, para lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimientos, el cual perfila sus destrezas y habilidades, de acuerdo a los conocimientos adquiridos.	Necesidad de conocimiento	Capacitación	1. ¿La institución es consciente que la capacitación es importante para su personal?
				Habilidades	2. ¿El personal que se cuenta en la institución desarrolla habilidades por las capacitaciones?
				Conocimiento	3. ¿El personal cuenta con el conocimiento necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales?
			Formación por competencias	Documentos normativos	4. ¿El personal tiene disponibilidad de los documentos normativos de la institución?
				Requerimientos	5. ¿ Se solicita al personal responsable de cada área hacer requerimientos sobre los temas de capacitación?
				Perfiles	6. ¿Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de cada área?
				Metodología	7. ¿La metodología que se emplea para capacitar, son adecuadas?
			Comunicación:	Programación	8. ¿Se comunica oportunamente las programaciones de las capacitaciones?
				Equidad	9. ¿Las capacitaciones se hacen para todo el personal administrativo?
			Retroalimentación	Evaluaciones	10. ¿Se hacen evaluaciones después de las capacitaciones?

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

V. 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
a) Desempeño laboral	Ramírez (2019), conceptualiza que es como el momento preciso en que un trabajador expresa mediante su labor diaria, su dominio de las competencias laborales normadas para su puesto de trabajo, expresadas en términos cuantitativos o cualitativos de los resultados esperados de su función. (p.92)	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo, en función al grado de la disponibilidad de los recursos y otros factores que pueda contar.	Compensación y beneficios	Ascensos	11. ¿La institución promueve ascensos, según puntajes altos de las capacitaciones?
				Incentivos	12. ¿La institución incentiva al personal mediante capacitaciones?
					13. ¿La institución cumple con los beneficios ofrecidos?
			Reconocimiento	14. ¿La institución hace reconocimientos al personal que cumple eficientemente con sus labores?	
			Trabajo en equipo	Liderazgo	15. ¿Considera que su jefe directo ejerce un buen liderazgo?
				Interacción	16. ¿Existe el trabajo en equipo con sus compañeros?
			Clima laboral	Cultura institucional	17. ¿Considera que en la institución cuenta con una buena cultura institucional?
			Satisfacción laboral	Remuneración	18. ¿Las remuneraciones que se ofrece en la entidad están acorde a sus competencias?
				Recursos	19. ¿Dispone de los recursos necesarios para cumplir con sus actividades laborales?
					20. ¿Cuenta con ambientes adecuados para realizar sus actividades laborales?



Anexos N°03

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

IPARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas a cerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. 6 meses a 1 año
2. 2 a 3 años
3. 4 a 5 años
4. 6 años a más

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – Consejo Departamental de Lima 2022. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
	Necesidad de conocimiento					
1.	¿La institución es consciente que la capacitación es importante para su personal?					
2.	¿El personal que se cuenta en la institución desarrolla habilidades por las capacitaciones?					
3.	¿El personal cuenta con el conocimiento necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales?					
	Formación por competencias					
4	¿El personal tiene disponibilidad de los documentos normativos de la institución?					
5	¿ Se solicita al personal responsable de cada área hacer requerimientos sobre los temas de capacitación?					
6	¿Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de cada área?					
7	¿La metodología que se emplea para capacitar, son adecuadas?					
	Comunicación					
8	¿Se comunica oportunamente las programaciones de las capacitaciones?					
9	¿Las capacitaciones se hacen para todo el personal administrativo?					

	Retroalimentación					
10	¿ se hacen evaluaciones después de las capacitaciones?					
	Compensación y beneficios					
11	¿La institución promueve ascensos, según puntajes altos de las capacitaciones?					
12	¿La institución incentiva al personal mediante capacitaciones?					
13.	¿la institución cumple con los beneficios ofrecidos?					
14	¿La institución hace reconocimientos al personal que cumple eficientemente con sus labores?					
	Trabajo en equipo					
15.	¿Considera que su jefe directo ejerce un buen liderazgo?					
16	¿Existe el trabajo en equipo con sus compañeros?					
	Clima laboral					
17	¿Considera que en la institución cuenta con una buena cultura institucional?					
	Satisfacción laboral					
18	¿las remuneraciones que se ofrece en la entidad están acorde a sus competencias?					
19	¿Dispone de los recursos necesarios para cumplir con sus actividades laborales?					
20	¿Cuenta con ambientes adecuados para realizar sus actividades laborales?					

GRACIAS

APÉNDICE 1
Estadísticas de fiabilidad
CAPACITACIÒN

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	12

APÉNDICE 2
Estadísticas de total de elemento
CAPACITACIÒN

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	39,30	54,678	,664	,875
P2	38,90	67,656	-,288	,915
P3	39,70	62,900	,070	,902
P4	39,30	55,122	,751	,873
P5	39,90	49,433	,787	,866
P6	40,00	57,111	,504	,883
P7	39,20	48,400	,883	,860
P8	39,70	51,344	,782	,867
P9	39,40	48,711	,895	,859
P10	39,60	54,933	,706	,874
P11	39,40	54,044	,688	,874
P12	39,70	53,122	,587	,880

Apéndice 3

Base de datos de la variable capacitación

VARIABLE DE CAPACITACIÓN

ID	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
2	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5
4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5
5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	3	5	3
6	5	3	3	4	5	1	4	3	4	1	5	5
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5
8	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5
9	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
10	5	3	3	4	5	1	4	3	4	1	5	5
11	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5
12	5	3	3	4	5	1	4	3	4	1	5	5
13	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5
14	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5
16	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
17	5	3	3	4	5	1	4	3	4	1	5	5
18	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5
19	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

APÉNDICE 4
Estadísticas de fiabilidad
DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	12

APÉNDICE 5
Estadísticas de total de elementos
DESEMPEÑO LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P13	41,10	62,322	-,364	,926
P14	39,40	52,044	,584	,866
P15	40,70	50,233	,529	,865
P16	40,30	44,456	,883	,842
P17	40,10	48,544	,691	,857
P18	39,90	46,544	,726	,853
P19	40,00	46,444	,801	,849
P20	40,60	45,822	,685	,855
P21	39,90	46,989	,814	,850
P22	40,60	40,044	,820	,844
P23	40,50	46,278	,571	,863
P24	39,80	49,289	,669	,859

Apéndice 6

Base de datos variable desempeño laboral

VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL												
ID	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	1	4	1	1	3	3	1	4	5	4	5	2
2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4
3	1	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3
4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
5	3	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5
6	5	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4
7	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
8	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4
9	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4
10	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
11	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
12	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4
13	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4
14	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
15	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4
16	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4
17	5	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4
18	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4
19	3	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5
20	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **CARLOS GONZALES CHAVEZ**

Fecha: 06/03/23

Especialidad: Dr. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Zevallos Tafur, Lynn Brenda**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

La capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – consejo departamental de Lima, 2022.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57

Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Dr. Carlos Manuel González Chávez
DNI.10588687

Apéndice 7
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **PABLO SANTOS DIAZ**

Fecha: 06/03/23

Especialidad: Mg. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Zevallos Tafur, Lynn Brenda**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

La capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – consejo departamental de Lima, 2022.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial			48	72	57
Sumatoria Total	177 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

177	=	0.885
-----	---	-------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mg. Pablo Santos Diaz
DNI.32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **YESENIA AVILA ALCALDE**

Fecha: 06/03/23

Especialidad: Mg. en Administración Y Negocios MBA

Nombre del instrumento evaluado: **Zevallos Tafur, Lynn Brenda**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

La capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Colegio de Ingenieros del Perú – consejo departamental de Lima, 2022.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	72	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)
--	---

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	=	0.88
-----	---	------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mg. Yesenia Avila Alcalde
DNI.32974960



Buscar texto o herramientas

LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ - CONSEJO DEPARTAMENTAL DE LIMA, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	1library.co Fuente de Internet	1%

Ac
Ve i

9	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	es.scribd.com	



	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
25	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
27	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	psicologia.uniandes.edu.co Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	



		<1 %
32	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
34	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	search.scielo.org Fuente de Internet	<1 %
36	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
38	revistas.unj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

www.utu.edu.uy



41	Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	www.cidob.org Fuente de Internet	<1 %
46	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
47	RAYMONDI QUISPE WILLIAM PEDRO. "DIA para Establecimiento de Venta al Público de Combustibles Líquidos y GLP para Uso Automotor (EES) Montecarlo-IGA0020511", R.D. N° 090-2014-MEM/DGAAE, 2022 Publicación	<1 %
48	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
49	library.jid.org Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com



51	Fuente de Internet	<1 %
52	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
53	www.alop.or.cr Fuente de Internet	<1 %
54	www.queeselcalendariolaboral.info Fuente de Internet	<1 %
55	José María Lamirán Palomares. "La influencia en redes sociales durante los eventos deportivos: "Los casos de Twitter en los Mundiales de Ciclismo en Pista de Londres (Reino Unido) 2016, y Apeldoorn (Países Bajos) 2018"", Universitat Politecnica de Valencia, 2022 Publicación	<1 %
56	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
57	jalayo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
58	rc.upr.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
59	recursos-academicos-ingcivil.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



<1 %

61 www.datosabiertos.gob.pe
Fuente de Internet

<1 %

62 www.worki360.com
Fuente de Internet

<1 %

63 "Sustainability, Energy and City", Springer
Science and Business Media LLC, 2022
Publicación

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo



Ac

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
ZEVALLOS TAFUR LYNN BRENDA		46876732	lzevallos@ciplima.org.pe	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Testis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación				
<p>LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ – CONSEJO DEPARTAMENTAL DE LIMA, 2022</p>				
5. Programa Académico				
ADMINISTRACION				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>	
			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 del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ³

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. ⁵

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	25	03	2024

Huella Digital



Firma



Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo M 057-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2.
- Ley N° 30025 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-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 M 004-2018-CONCYTEC-DEGC (Materiales 3.2 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 0.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-SENIT: "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 prestando al son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENIT, o través del Repositorio AUCH".

Note: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley Ley 27444, art. 32, n.ºm. 32.3.