

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



**Capacitación y desempeño laboral de los docentes de la Institución
Educativa Particular Cristo Rey, Huacho- 2021**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Lima Broncano, Yaquelyn Corina

Código ORCID: 0000-0001-5177-9251

Asesora

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID: 0000-0001-5509-4460

Huacho-Perú

2022

PALABRAS CLAVES

Tema	Capacitación y desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Theme	training and job performance
Specialty	Administration

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Talento humano	Ciencias sociales	Economía y negocios	economía

Research Line:

Line of research	OCDE		
	Área	Sub Área	Discipline
Human talent	social Sciences	Economy and business	Economy

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Capacitación y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho- 2021”** del (a) estudiante: **Yaquelyn Corina Lima Broncano**, identificado(a) con **Código N° 1614000058**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, 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 Marzo de 2022


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



NOTA:

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

**“Capacitación y desempeño laboral de los docentes de la
Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho -2021”**

**“Training and job performance of the teachers of the
private educational institution Cristo Rey, Huacho -2021”**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, describir la relación existente entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey de Huacho- 2021.

Se utilizó el método científico el cual comprende la investigación de tipo básica, nivel correlacional, método hipotético deductivo, diseño no experimental de corte transversal simple. Como técnicas de recojo de información se utilizó la encuesta y como instrumentos el cuestionario que se aplicó a una población muestra de 20 colaboradores docente y administrativo. Para el procesamiento de información se elaboraron formatos en el software Excel, para luego representar e interpretar los resultados en las figuras estadísticas con valores numéricos y porcentuales.

Se obtuvo una correlación significativa de 0,945 según Rho de Spearman, por lo tanto que existe una relación directa entre las variables capacitación y desempeño laboral, y según los resultados encontrados la capacitación que brinda la Institución Educativa Particular Cristo Rey no es el óptimo por lo tanto hay deficiencias en el desempeño laboral de los docentes esto se manifiesta en el 40% señalan que a veces la institución capacita a su y el 33% mencionan que a veces aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to describe the relationship between the training and job performance of the teachers of the Cristo Rey de Huacho Private Educational Institution - 2021.

The scientific method was used, which includes basic type research, correlational level, hypothetical-deductive method, non-experimental simple cross-sectional design. The survey was used as data collection techniques and the questionnaire was used as instruments, which was applied to a sample population of 20 teaching and administrative collaborators. For information processing, formats were developed in Excel software, to later represent and interpret the results in statistical figures with numerical and percentage values.

A significant correlation of 0.945 was obtained according to Spearman's Rho, therefore there is a direct relationship between the variables training and job performance, and according to the results found, the training provided by the Cristo Rey Private Educational Institution is not optimal therefore There are deficiencies in the work performance of teachers, this is manifested in 40% who indicate that sometimes the institution trains their teachers and 33% mention that sometimes they apply the appropriate strategies to promote student learning.

INDICE

PALABRA CLAVE:	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	
INDICE	v
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vi
1. INTRODUCCION	1
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	2
1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	21
1.3 PROBLEMA	22
1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	22
1.5 HIPOTESIS	26
1.6 OBJETIVOS	26
2. METODOLOGÍA	28
2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	29
2.2 POBLACION Y MUESTRA	29
2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS	30
2.4.PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	31
3. ANALISIS Y DISCUSION	65
4.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	79
6. ANEXOS	<u>83</u>

INDICE DE TABLA

Tabla 1: ¿Considera que la institución se preocupa que su personal desarrolle nuevos conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos?	30
Tabla 2: ¿La institución capacita a su personal constantemente?	31
Tabla 3: ¿Es usted parte de un equipo que trabajo hacia una meta común?	32
Tabla 4: ¿Los docentes trabajan de manera eficiente y enfocada con su grupo de trabajo?	33
Tabla 5: ¿Cree usted que la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo es la adecuada?	34
Tabla 6: ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación, le permiten desempeñar sus labores cómodamente?	35
Tabla 7: ¿Los docentes cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?	36
Tabla 8: ¿El personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos?	37
Tabla 9: ¿Considera que existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	38
Tabla 10: ¿La institución le brinda oportunidades de desarrollo profesional ?	39
Tabla 11: ¿Durante el curso se adquieren habilidades y actitudes para el desarrollo del aprendizaje?	40
Tabla 12: ¿Se fortalecen las relaciones con los padres de familia. Estudiantes. Docentes, personal administrativo y directivos de la institución?	41
Tabla 13: ¿Existe una buena comunicación en su centro laboral?	42
Tabla 14: ¿Considera que los docentes son responsables del trabajo que realiza?	43
Tabla 15: ¿Los docentes asisten en la hora indicada a los eventos académicos?	44
Tabla 16: ¿Los docentes están constantemente comprometido en alcanzar las metas establecidas por la institución?	45
Tabla 17: ¿Los docentes están en la capacidad de orientar a los alumnos en sus problemas personales?	46
Tabla 18: ¿Considera que los docentes aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante?	47
Tabla 19: ¿Los docentes tienen comunicación constante con los estudiantes, docentes, padres de familia y directivos de la institución?	48
Tabla 20: ¿Se propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades académicas de la institución?	49
Tabla 21: ¿Considera que se fomenta la práctica de los valores en los estudiantes?	50
Tabla 22: ¿Considera que el personal docente trata con amabilidad y respeto a los estudiantes?	51
Tabla 23: ¿Los docentes siempre están predispuesto a escuchar al estudiante?	52
Tabla 24: ¿Los docentes se preocupan en informar a los padres de familia sobre los avances pedagógicos de sus hijos?	53

INDICE DE FIGURA

Figura 1: ¿Considera que la institución se preocupa que su personal desarrolle conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos?	30
Figura 2: ¿La institución capacita a su personal constantemente?	31
Figura 3: ¿Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?	32
Figura 4: ¿Los docentes trabajan de manera eficiente y enfocada con su grupo de trabajo?	33
Figura 5: ¿Cree usted que la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo es la adecuada?	34
Figura 6: ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación, le permiten desempeñar sus labores cómodamente?	35
Figura 7: ¿Los docentes cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?	36
Figura 8: ¿El personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos?	37
Figura 9: ¿Considera que existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	38
Figura 10: ¿La institución le brinda oportunidades de desarrollo profesional?	39
Figura 11: ¿Durante el curso se adquieren habilidades y actitudes para el desarrollo del aprendizaje?	40
Figura 12: ¿Se fortalecen las relaciones con los padres de familia. Estudiantes, Docentes, personal administrativo y directivos de la institución?	41

Figura 13: ¿Existe una buena comunicación en su centro laboral?	42
Figura 14: ¿Considera que los docentes son responsables del trabajo que realiza?	43
Figura 15: ¿Los docentes asisten en la hora indicada a los eventos académicos?	44
Figura 16: ¿Los docentes están constantemente comprometidos en alcanzar las metas establecidas por la institución?	45
Figura 17: ¿Los docentes están en la capacidad de orientar a los alumnos en sus problemas personales?	46
Figura 18: ¿Considera que los docentes aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante?	47
Figura 19: ¿Los docentes tienen comunicación constante con los estudiantes, docentes, padres de familia y directivos de la institución?	48
Figura 20: ¿Se propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades académicas de la institución?	49
Figura 21: ¿Considera que se fomenta la práctica de los valores en los estudiantes?	50
Figura 22: ¿Considera que el personal docente trata con amabilidad y respeto a los estudiantes?	51
Figura 23: ¿Los docentes siempre están predispuestos a escuchar al estudiante?	52
Figura 24: ¿Los docentes se preocupan en informar a los padres de familia sobre los avances pedagógicos de sus hijos?	53
Figura 25: Prueba de correlación entre las variables capacitación y desempeño laboral	54

1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.1.1. Antecedentes de la investigación.

A nivel Internacional, se tiene a Maivy (2015). se investigó un estudio que tuvo como objetivo principal la evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente, establece que es necesario realizar un plan de evaluación docente para medir su desempeño e implementar acciones para mejorar la práctica enseñanza – aprendizaje. La metodología utilizada fue cualitativa de diseño no experimental en su clasificación de campo-transversal, empleó el cuestionario tipo Likert aplicado a 13 docentes escogidos de forma aleatoria que dieron como resultado un grado de confiabilidad de 0.90 a través del método Alfa de Cronbach. Concluye que los docentes de la Unidad Educativa La Salle Baloché, de la ciudad de Puerto Cabello estado Carabobo, necesitan de un Plan de Evaluación de Desempeño de acuerdo a su perfil profesional y que satisfaga las expectativas profesionales y académicas que demanda su ámbito laboral para mejorar su práctica pedagógica.

Alva y Gómez (2016), elaboró su tesis “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas”. Su objetivo principal fue investigar la función de las sucesivas variables: capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral, valorar las variables capacitación y desempeño laboral, crear una contribución de indagación de las variables a los mandos pedagógicos de la Universidad Linda Vista. Se trató de una investigación descriptiva, explicativa, cuantitativa de campo y transversal. Llegando a las siguientes conclusiones: Con las consultas de indagación se intentó estar al tanto de la capacitación laboral y el desempeño laboral vistos por los colaboradores de la Universidad Linda Vista. En correlación con el aprendizaje, los colaboradores descubren, describir con un valor que va entre muy bueno y excelente. La dimensión que posee la autopercepción del desempeño laboral, los practicantes igualmente acertaron entre muy bueno y excelente.

En lo nacional, se cita a Cordero (2018), la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre los niveles de satisfacción en la capacitación y el desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2016. La metodología fue un diseño no experimental y transeccional, siendo una investigación descriptiva, cuantitativa, no experimental y transversal. Para la recolección de datos trabajó con un muestreo no probabilístico, con un cuestionario anónimo aplicado a 47 personas civil femenino, divididas en tres grupos ocupacionales: salud, administrativas y docentes. Tuvo como resultado un Coeficiente de Correlación paramétrico (R de Pearson) para las dos variables de 0,952 pts., por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que a mayor satisfacción con la capacitación mejor será el desempeño laboral del personal civil femenino”.

Anicama & Brito (2015), En su tesis tuvo como objetivo un plan de capacitación para elevar el desempeño de los trabajadores administrativos de la universidad privada Antenor Orrego del año 2014", diseño de la investigación es Traseccional correlacional Causal; Analítico – Sintético y el método inductivo – Deductivo. Llega a la siguiente conclusión: El presente estudio se ha realizado con el propósito de elaborar el plan de capacitación para elevar el desempeño de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego. Se consideró como muestra a 186 trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego, quienes contestaron la encuesta brindándonos información que nos permitió conocer las necesidades de capacitación del personal administrativo de la UPAO . En base a los resultados obtenidos, tanto en la encuesta y en la entrevista, se concluye que a pesar de que el personal administrativo de la UPAO ha sido capacitado, esto no es suficiente para su óptimo desempeño laboral siendo necesario complementar mediante un plan de capacitación que les permita elevar su desempeño.

Cueva & Hernández (2015), En su tesis tuvo como objetivo la “Aplicación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial Elektra del óvalo mochica, Trujillo 2015 “. Se utilizó el diseño explicativo pre – experimental. Llega a la siguiente conclusión: determinar si la “Aplicación de

un Plan de Capacitación mejora el desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial Elektra del Óvalo Mochica, Trujillo 2015” Se consideró como población objeto de estudio a los empleados del equipo de ventas de la empresa, conformada por un total de 15 empleados. El resultado fue al aplicar el Plan de Capacitación, los ingresos superaron la meta de ventas en un 60% luego de aplicar el plan de capacitación en la técnica de Habilidades de Blandas. En conclusión, se logró incrementar las ventas de la empresa Elektra, se generó también la mejora de la interrelación del jefe de ventas con sus empleados, servicio al cliente y trabajo en equipo. Recomendando, enfatizar que el Administrador y Jefe de Ventas deberá de instruir a sus empleados sobre la técnica de habilidades de blandas

Cisneros (2015), elaboró su tesis titulada “Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la dirección de la Policía Nacional del Perú, durante el primer semestre del año 2013”. Su objetivo general estuvo concerniente al espacio formativo, es expresar a la valoración de los itinerarios de capacitación policial, se trató de una investigación cualitativa, de prototipo descriptivo, no experimental de corte transversal. Concluye la valoración de la organización se logra consumir con los talleres de capacitación que ejecuta la PNP a sus efectivos policiales, con la intención de optimizar el desempeño laboral, son mostrados por un procedimiento curricular, acorde a lo ordenado en el manual de políticas educativas para la producción de la programación del modo curricular de los estudios de capacitación, no se fijó un particular técnico que refiera con la práctica y sepa sobre aspectos didácticos: capacidades, índices, sistemática a ampliar, técnicas e instrumentos de valoración.

Martell y Sánchez (2015), tuvo como objetivo principal elaborar el “Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño de los Trabajadores Operativos del Gimnasio Sport Club-2013”. Y así manifestar que el desempeño laboral del personal operativo del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo mejora con la ejecución de un plan de capacitación. Se utilizó la técnica de la encuesta cuya herramienta fue cuestionario. Tuvo un enfoque cualitativo, de diseño no experimental. Concluyen en su investigación que al determinar el contexto del desempeño laboral de los

colaboradores activos del gimnasio Sport Club antes de la ejecución del plan de capacitación, hallaron que este era competente por los consumidores con un puntaje intermedio de 3.39 en una escala de 0 a 10 donde 0 simbolizaba lo más contiguo desempeño y 10 el óptimo desempeño, así mismo consumaron que el manifestado del inconveniente trazado para la actual exploración tuvo soporte existente, ya que el desempeño laboral no se daba a notar por los consumidores y asumió que trazar una postura para restituir el escenario, que en este asunto fue la ejecución de un procedimiento de capacitación. Al examinar los primordiales 21 patrocinos de la ejecución del procedimiento de Capacitación, como también consumaron en que no solo impactan en el contorno financiero, al optimizar la satisfacción del consumidor con el desempeño de los colaboradores y fidelizarlos con la sociedad, sino que además tienen señal en el progreso particular de cada colaborador quiénes observan la discrepancia en sus capacidades para enfrentar desemejantes dificultades, para innovar su labor y comunicarse con los consumidores.

Alcántara (2015), obtuvo como objetivo principal la “Estrategia Integral de Gestión de personas y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa d seguridad ZEUS SECURITY AND SERVICIE S.A.C.” El cual autor concluyó: Las estrategias de recursos humanos que aplica Zeus son coherente con la visión estratégica de la empresa. La estrategia de adquisición de recursos humanos de Zeus es positiva porque sus objetivos son alcanzables, la selección de personal es basada en evaluaciones y la inducción es realizada por las áreas cruciales de la empresa. El desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Zeus es bueno, porque relativamente asisten puntalmente a su puesto de trabajo, cuentan con las capacidades o los conocimientos necesarios para el tipo de trabajo que desempeñan y su rendimiento laboral es bueno. La estrategia Integral de Gestión de Personas se relaciona sinérgicamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad Zeus Security and Service S.A.c.

Barrera y Prieto (2017) se investigó un estudio que tuvo como objetivo principal Determinar la relación de la capacitación y el desempeño laboral en el Banco de Crédito del Perú – BCP, Huacho, 2017. Se llegó a los siguientes resultados la

Correlación de Pearson= 0,842 y nivel de significancia= 0,001; lo que corrobora que existe una relación positiva y alta y otro lado que el 90.9% manifiestan estar satisfechos con la capacitación, el 9.1% no están conformes con las capacitaciones, al respecto del desempeño laboral: el 68,2% están contentos con sus desempeños laborales y las funciones que cumplen. Conclusión: Llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre los variables de estudio, esto significa que cuanto mejor sea la capacitación laboral en el banco será mejor el desempeño laboral. Llegando a recomendar al Banco de Crédito del Perú, que la programe capacitaciones del personal de forma permanente en temáticas de interés y necesarios para cumplir el ron del puesto laboral y por otro lado motivar permanente a los colaboradores para el cumplimiento de roles y logro de metas de Banco, además recomienda que se debe incidir en una permanente capacitación laboral del personal.

1.1. Fundamentación científica

Como sustento teórico del presente estudio se detalla a continuación la fundamentación científica sobre las variables de estudio:

a) Capacitación

La capacitación es un aspecto muy importante para el buen desempeño laboral de los docentes y para poder fundamentar mejor se detalla a continuación los aportes sobre la variable de investigación.

Zurita (2014), La capacitación facilita el aprendizaje de comportamientos relacionados con el trabajo, por ello, el contenido del programa debe ajustarse al trabajo. Con la ayuda de los expertos permite identificar los conocimientos, destrezas y las características personales que los instructores puedan enseñar y que sean válidos para el objetivo final. La capacitación facilitará mayor competitividad y adquisición de habilidades para el talento humano, optimizando recursos a la empresa, mayores indicadores de productividad y rentabilidad.

Arellano (2013), Es aquella que le da a la formación el carácter de permanente. Tiene como propósito que las diferentes figuras institucionales participen constantemente en procesos de formación que les ayuden a mejorar gradualmente las competencias que han adquirido en el desempeño de sus tareas y a favorecer su desarrollo integral, se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo.

Chiavenato (2010), indica que, en el pasado, algunos especialistas en recursos humanos consideraban que la capacitación era un medio para adecuar a cada persona a su trabajo y para desarrollar la fuerza de trabajo de la organización a partir de los puestos que ocupaban. Actualmente el concepto se amplió y ahora se considera que la capacitación es un medio para forzar el desempeño en el trabajo.

Chiavenato (2015), La capacitación casi siempre ha sido entendida como el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa.

Navarrete (2018), Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Características de la capacitación

Según Coronel (2010), describe que la característica de la capacitación consiste en

la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y actitudes para ejecutar una función determinada. Encierra la idea de capacitación de las personas, como un objetivo estratégico para el desarrollo empresarial y desglosa esta idea en tres pilares definiendo “el objetivo”, como aquello que una persona o en este caso una empresa quiere conseguir a futuro. “Estratégico”, que sería la elección del camino más eficiente para alcanzarlo dicho objetivo y define “la capacitación” como el medio para desarrollar competencias, transformándose en un factor clave en la organización con el fin de conseguir una ventaja competitiva en el mercado.

Importancia de la capacitación

Según Balesom & Septiembre (2016), consideran que la capacitación es una herramienta muy importante e imprescindible del cambio positivo en las organizaciones. Hoy no puede concebirse solamente como entrenamiento o instrucción, supera a estos y se identifica con el concepto de educación. La tarea de la función de capacitación es mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo esté formada y preparada para superarse continuamente. Esta debe desarrollarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y con los planes de la organización. En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la sabiduría de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.” Quiere decir que la importancia de capacitación que se da a los trabajadores de la empresa es para contar con personal capacitado eficiente para el desarrollo de sus actividades.

La tarea de la función de capacitación es mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo esté formada y preparada para superarse continuamente. Esta debe desarrollarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y con los planes de la organización. En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el

rendimiento productivo, al elevar la sabiduría de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.” Quiere decir que la importancia de capacitación que se da a los trabajadores de la empresa es para contar con personal capacitado eficiente para el desarrollo de sus actividades.

Tipos de capacitación:

De acuerdo con **Chiavenato (2011,)** nombra los tipos de capacitación las cuales se pueden mencionar de la siguiente manera:

Diagnóstico de necesidades: Identificar habilidades específicas necesarias para mejorar la capacitación y el desempeño laboral. Asegurar que el programa será adecuado para niveles de educación; experiencia y habilidades específicas de los aprendices. Establecer los objetivos de la capacitación.

Diseño didáctico: Recopilar objetivos, métodos, medios audiovisuales, descripción y secuencia de contenido, ejemplos, ejercicios y actividades de la capacitación. Organización en un plan de estudios. Asegurarse de que todos los materiales, como las guías de los instructores y los manuales de los aprendices, se complementen en sí, estén escritos con claridad y se fusionen en un programa de capacitación unificado que tenga sentido en términos de los objetivos de aprendizaje establecidos. El proceso generalmente da como resultado un manual de capacitación, el cual suele contener la descripción del puesto de trabajo del aprendiz.

Validación: Presentar y validar la capacitación frente a una audiencia representativa. Las revisiones finales. Se basan en los resultados fijos para garantizar la efectividad del programa.

Implementación: Cuando sea factible, usar un taller de “capacitar al instructor” que se enfoque en la presentación del conocimiento y las habilidades, además del contenido de la capacitación. Luego se implementa el programa de capacitación.

Evaluación: Valorar las reacciones, el aprendizaje, el comportamiento y/o los resultados de los aprendices.

b) Desempeño laboral

Según Aguilar & Saavedra (2016), determinan que el desempeño laboral es una actividad del recurso humano que trabaja dentro de las Instituciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando con una gran labor y satisfacción laboral.. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. Se considera que el desempeño laboral es la ocupación laboral y el desplazamiento del recurso humano que precisara sus capacidades para producir y elaborar el trabajo y atender con mejor calidad. Sin embargo, cabe resaltar que la función o rol dentro de la institución también debe ser valorado ya que tienen diversas obligaciones que no son tan fáciles y que como resultado van a lograr que mejore el individuo individualmente o en relación a la comunidad, siempre teniendo como relevancia la necesidad tanto de la comunidad como de su labor dentro de la institución estando siempre relacionada con el equipo que lo constituye y los diversos tipos de influencias como el de ética y el operativo, pudiendo tomar con optimismo cualquier cambio que se presente en el trabajo.

Según Robbins, et al (2013), definen “ es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos 62 laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”. El desempeño laboral, desde nuestra posición, es considerado como aquel proceso que permite entender la secuencia de pasos con atención a la lógica estructural que permitirá viabilizar un resultado específico dentro de una organización, calificado en la misma medida como aquel mecanismo de comportamiento formulado para efectos de mejorar la productividad de una institución frente al cumplimiento de sus objetivos, metas y fines.

Sin embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación es el de la autora **Vélez (2017)**, que mencionan el desempeño laboral se encuentra

asociado a características personales lógicas, aptitudes, cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, además de una habilidad adquirida que requiere sustentarse en la experiencia.

El desempeño laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño. **(Peña, 2016)**

La importancia del desempeño laboral.

Según Robbins, et al (2013), la importancia de la evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el que consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre ascensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos.

Por esta razón, se establecen diversas ventajas presentadas a continuación:

- Proporcionar capacitación a los empleados.
- El proceso de selección básicamente deberá estar en evaluación.
- Determinar los incrementos salariales.
- El valor de un puesto se determina mediante diferentes factores, un grado de responsabilidad y el nivel de formación requerido para desempeñarlo.

Características del Desempeño Laboral

Según Aguilar & Saavedra (2016), Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo, de las cuales podemos mencionar:

- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo

Elementos del Desempeño Laboral

Vásquez (2015), sostiene que las ofertas de empleo de estas últimas décadas en toda Latinoamérica exigen un perfil casi similar con algunas diferencias dependiendo del grupo o especialidad de trabajo pero que en términos generales coinciden en algunos elementos como la actitud para el trabajo, la eficiencia y las habilidades sociales, estos elementos son importantes y recurrentes en todo tipo de trabajo:

a) Actitud para el trabajo: Esta cualidad que se exige al trabajador está ligada a una buena disposición que tiene el empleado con los objetivos de la empresa, a la iniciativa para solucionar algún problema o emprender algo novedoso, con creatividad y capacidad negociadora; al liderazgo con el que pueda emprender sus responsabilidades.

b) La eficiencia: Es una cualidad muy valorada por las empresas e instituciones, se la identifica por la capacidad de hacer bien y a tiempo las cosas o responsabilidades que se le asigne al trabajador, a utilizar óptima y oportunamente los recursos, es decir, a cumplir con sus objetivos en el tiempo que se propone.

c) **Las habilidades Sociales:** Es una característica de gran importancia, son entendidas como la capacidad de relacionarse eficientemente con los compañeros de trabajo, es el buen relacionamiento entre empleados y con los clientes. Las habilidades sociales Son la capacidad de trabajar en equipo, de manejarse con la honestidad y con comunicación asertiva, demostrando y conservando la humildad, procurando ser un ejemplo para los compañeros, demostrando un excelente desempeño, inspirando a los demás a ser mejores; evitando los conflictos, siendo amable y educado con todos y ofrecer ayuda a quien la necesite.

Factores que influyen el desempeño laboral

Chiavenato (2011), estableció la existencia de dos conjuntos de factores que influyen en el desempeño laboral; a uno lo denomino motivadores y a las otras condiciones Laborales: Los elementos del primer conjunto tienen el poder de satisfacer a los empleados, los cinco motivadores más importantes son;

- a) El sentido de realización
- b) El reconocimiento
- c) el trabajo en sí mismo
- d) la responsabilidad
- e) el deseo de progresar

Antigüedad: Según **Harvard Business Essentials (2015)**, comenta que las empresas de éxito que existen en la actualidad tienen preferencia por las ideas innovadoras, los productos y servicios de primera calidad que surgen del conocimiento y destrezas de los empleados. Cuando los empleados cuentan con más años de servicio en la empresa, aumenta su conocimiento y su experiencia por lo que asegura un buen desempeño en sus labores.

1.2. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio lleva por objetivo establecer como la capacitación influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Cristo Rey Huacho , es relevante realizar el estudio por las siguientes justificaciones:

Justificación Teórica

Los aportes teóricos serán de gran beneficio para los integrantes de la Institución Educativa Cristo Rey Huacho, además servirá como antecedente para estudios similares.

Justificación Práctica

Los resultados permitirán plantear alternativas y propuestas para mejorar el nivel de las capacitaciones así como del desempeño laboral no sólo de la institución objeto de estudio, sino también, de otras instituciones del sector, en la región y en el Perú.

Justificación metodológica

La investigación tiene una justificación metodológica, porque la aplicación de las técnicas, instrumentos y el diseño de investigación propuesto, permitirán realizar una reflexión sobre el conocimiento válido y confiable que se obtenga como resultado, también podría ser utilizada en otras investigaciones similares.

Justificación Social

Con el desarrollo de las capacitaciones se espera elevar el nivel del desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, y de acuerdo a los resultados se tomarán en cuenta las recomendaciones para la aplicación de las acciones correctivas. La presente investigación también servirá para otras instituciones con planteamiento similar.

1.3. PROBLEMA

¿De qué manera se relaciona la capacitación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada, Cristo Rey, Huacho- 2021?

1.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

1.4.1. Conceptualización de la variable.

a) Capacitación

Chiavenato (2015), La capacitación está orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador, donde podemos encontrar tres procesos de la capacitación las cuales son: desarrollo de actividades, desarrollo de tarea y desarrollo de personas

Dimensiones:

Desarrollo de talleres

Camacho (2015), precisó que la detección adecuada de las necesidades de capacitación, contribuirá a mejorar el desempeño de los colaboradores, a través de programas y planes que fortalecerán los conocimientos, destrezas y actitudes y en efecto se verá favorecida la gestión.

Flores (2015), afirmó que el desarrollo de talleres es una necesidad de capacitación a la falta o escasez de conocimientos, destrezas y cualidades que requieren los colaboradores para desempeñarse positivamente en sus vigentes y futuros puestos de trabajo.

Recursos y métodos:

Cándelo (2015), Son el conjunto de información que se entrega a los participantes para fortalecer y complementar la capacitación, como documentos, bibliografías, guías de trabajo. En general existe mayor

preocupación por incluir una gran cantidad de información que por dedicarle tiempo y atención a la idoneidad y claridad visual del material obviamente, el contenido sea atractivo y agradable, porque así animara a los participantes a leerlo, que es precisamente el objetivo que se persigue. Los materiales didácticos de una capacitación se pueden entregar a los participantes antes, durante o después del taller. La decisión de cuando hacerlo está sujeta a las necesidades de la capacitación.

Cándelo (2015), Conviene entregarlos antes del taller si el objetivo es: informar de antemano a los participantes y generar una base común sobre el tema. Por lo general son textos de lectura que introducen a los participantes en la materia.

Conviene entregarlos durante del taller si el objetivo es: fomentar el aprendizaje en el momento de la presentación. Pueden ser resúmenes o notas clave sobre el tema del momento, o textos de lectura. Si son guías de trabajo, debe entregarlas preferiblemente en el momento en que se van a usar.

Desarrollo de personas

Pimentel (2015), precisó que: Un plan de desarrollo de personas, es un escrito formal que sirve de puente móvil, entre lo que uno es hoy y lo que desea llegar a ser en el futuro. En consecuencia, hablamos de un “puente móvil” porque el plan debe ser flexible y adaptable, para que cada persona lo pueda ir modificando y afinando, conforme avance en su cumplimiento. (p.1). En otras palabras, un plan de desarrollo de personas, es el camino a través del puente. Son los recursos de apoyo que se debe tener, para garantizar que se llegará al otro lado seguro y en el tiempo previsto.

Jiménez (2015), el desarrollo de persona es el Crecimiento personal es buscar tu propia coherencia existencial. La actitud de lucha permanente por descubrir tus valores personales y adecuar en consecuencia tus pensamientos, sentimientos y acciones, para conseguir tus objetivos vitales.

Indicadores

Construcción de aprendizaje

Ricardo Alonso (2017), La construcción de aprendizaje es un proceso psicológico para hacer que se aprendan conocimientos de determinada área o técnica. La cual con estos métodos vamos a descubrir los estados anímicos porque una persona capta más las cosas , también la capacidad de interés, pues es cuando a una persona le gusta el proceso de adquirir conocimiento, habilidades, actitudes o valores, a través del estudio, la experiencia o la enseñanza; “en el cual cumplen un papel fundamental la atención, la memoria, la imaginación, el razonamiento que el alumno realiza para elaborar y asimilar los conocimientos que va construyendo y que debe incorporar en su mente en estructuras definidas y coordinadas”. Hablamos del aprendizaje como actividad, donde el individuo aprende espontáneamente y su pensamiento está constituido por un juego de operaciones interconectadas, vivientes y actuantes y no por una colección de contenidos, de imágenes, ideas, etc. ; y el maestro debe interpretar los contenidos en función de estas operaciones que son la base de las nociones que se propone enseñar.

Trabajo en equipo

Chiavenato (2014), Definimos que el trabajo en equipo es un conjunto estructurado de relaciones en que los empleados tienen responsabilidades que deben cumplir juntos y en el que desde el principio se aclaran hasta cierto grado de relaciones de autoridad, los equipos generalmente cumplen con dos funciones: resolver problemas y tomar decisiones.

Ambiente adecuado

Chiavenato (2014), con un buen ambiente adecuado se puede llevar a cabo la capacitación y así tener una importante repercusión en la eficacia de la misma. La adquisición de habilidades puede verse adversamente afectada por ambientes en los cuales los que reciben la capacitación o los capacitadores mismos se sienten incómodos, o las instalaciones son inadecuadas para los requisitos de la sesión de capacitación.

Donde los participantes llegan a un punto central para recibir capacitación, debe prestarse atención también a asegurar que los arreglos de desplazamiento se han planeado con eficiencia, que se les brinde albergue adecuado y que tengan alimentos y bebida a su disposición durante el periodo de capacitación. El grado de respuesta a la capacitación puede disminuirse significativamente si las necesidades básicas no se han organizado satisfactoriamente.

Métodos adecuados

Sáez López (2018), los métodos adecuados son muy útiles ya que cuando se esté llevando el proceso de la capacitación es necesario definir que método implementar y así saber cuál es el más óptimo. En las cuales podemos encontrar métodos como videos, simuladores, técnicas grupales, conferencias y entrevistas para la solución de problemas.

Personal facilitador

Santa maría (2015), la persona facilitadora son los especialistas y profesionales con una sólida preparación en el tema abordado, que intentan desarrollar el potencial de los asistentes u oyentes, es quien dirige el flujo de las discusiones y quien se encarga de propiciar el diálogo respetuoso. Por eso, su tarea es remover los obstáculos, resumir los distintos puntos de vista y fomentar el espíritu positivo y productivo.

Comunicación eficaz

Ediciones Deusto (2015), definimos que la comunicación eficaz es una de las habilidades directivas que debemos mencionar en particular y que podrá ayudarnos a lograr nuestros objetivos dentro de nuestro equipo de trabajo. Decimos que comunicarnos es transmitir una información, pensamiento, o sentir a una o varias personas.

Definimos que la comunicación eficaz es el factor primordial en el desarrollo de las relaciones interpersonales, es una comunicación clara, directa y abierta que puede promover relaciones satisfactorias y duraderas.

Definimos que la comunicación eficaz es la base de las relaciones humanas exitosas en cualquier ambiente donde el hombre deba interactuar con sus semejantes.

Superación

Gonzalo ramos (2014), Se denomina superación a la capacidad de desarrollar las capacidades de las personas a fin de que sean más útiles para sí mismas y para la comunidad de la que forman parte. Este proceso implica el mejoramiento de competencias en todo el arco de las posibilidades humanas, ya sea desde el área de las competencias laborales, cognoscitivas, de la salud, de relaciones interpersonales, de cuestiones actitudinales, etc.

Desarrollo de habilidades

Rodríguez (2015), definimos que el desarrollo de habilidades es la forma de relacionarse con la diversidad cultural, darle una mayor capacidad para lograr los objetivos que pretenda el ser humano, adquirir la madurez en donde sea capaz de realizar propuestas, presentar alternativas de solución con originalidad y creatividad.

Definimos que es desarrollo de habilidades es mantener la eficiencia, promover la capacitación y el desarrollo para poder mejorar en nuestra día a día.

Relaciones interpersonales

Eduardo (2017), definimos que las relaciones interpersonales son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros.

Definimos que en toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente.

b) Desempeño laboral

Aguilar & Saavedra (2016), es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo, donde podremos encontrar tres puntos importantes los cuales son la ética profesional, el desarrollo de competencias y habilidades sociales.

Dimensiones:

Ética profesional

Fernando tablado (2021), definimos que la ética profesional hace referencia al conjunto de normas y valores que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades profesionales. Es la encargada de determinar las pautas éticas del desarrollo laboral mediante valores universales que poseen los seres humanos.

Fernando tablado (2021), definimos que la ética profesional se refiere al conjunto de normas o principios por los cuales debe regirse una persona en el ámbito laboral. Este factor trata de abarcar los parámetros y actividades que se realizan en las diferentes profesiones.

Desarrollo de competencias

Bernardo (2012), tienen que ser integradoras de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades. Las competencias se desarrollan a medida que recorremos nuestro camino, algunas son fuertes otras débiles pero lo importante de este proceso es reconocer esas debilidades para trabajarlas y lograr un mayor desarrollo de estas.

Bernardo (2012), Definimos que el tener un buen desarrollo de competencias permitirá poder tener una ejecución exitosa en una actividad ya sea laboral o de otra índole.

Habilidades sociales

Psicoactiva (2019), son el conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para aplicar dichas conductas que nos ayudan a resolver una situación social de manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está.

Permiten expresar los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de modo adecuado a la situación en la cual el individuo se encuentra mientras respeta las conductas de los otros. Así, nos hacen mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos.

Indicadores

Responsabilidad

Chiavenato (2015), es el hecho de asumir todas aquellas consecuencias generadas tras un acto que fue realizado de manera consciente.

Es uno de los valores de sumo importancia dentro de centro de trabajo que consiste en cumplimiento de funciones.

Puntualidad

Mondy (2010), es una actitud humana considerada en muchas sociedades como la virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona.

Compromiso

Chiavenato (2015), es una promesa o una declaración de principios, En una institución o centro de trabajo las metas y el compromiso deben ser claras y viables, es decir las metas son los objetivos a lograr en un centro de trabajado.

Capacidad profesional

Chiavenato (2015), es la habilidad para ejecutar acciones y resolver problemas laborales. Un profesional debe ofrecer una preparación especial en dos sentidos: capacidad intelectual y capacidad moral. La capacidad intelectual consiste en el conjunto de conocimientos que, dentro de su profesión, lo hacen apto para desarrollar sus labores.

Habilidades para la enseñanza

INDE (2010), definimos que las habilidades esenciales de enseñanza son análogas a las habilidades básicas y se les puede describir como las actitudes, habilidades y estrategias decisivas del docente necesarias para fomentar el aprendizaje del alumno.

Habilidades comunicativas

L'Harmattan (2020), Las habilidades comunicativas representan un conjunto de capacidades que posee el individuo y puede ir desarrollando a lo largo de su vida con el objetivo de poder comunicarse de una forma más

eficiente, y potenciar sus relaciones sociales.

Actitud hacia los estudiantes

Zuzama (2015), se refiere a la identificación que tiene el individuo al opinar o expresar lo que siente, a través de un estímulo por el cual tendrá que actuar en una interacción con la persona.

Además afirma que la actitud es un factor importante dentro del ámbito laboral va a determinar si el equipo relativamente fracasa o tienen éxito. Asimismo, el desarrollo de actitudes también puede darse de las dos formas siguientes: la positiva es cuando el individuo puede trabajar de forma positiva en equipo ya que sus actitudes generalmente se dan con entusiasmo y sobre todo siempre son afirmativas, contrario es la actitud negativa cuando el equipo puede llegar a desunirse ya que el conjunto de acciones en las que se desenvuelve la persona puede generar diversos problemas entre ellos.

Empatía

Richaud, M. C. (2014), Es una de las habilidades sociales que consiste en actuar de forma asertiva y sin incomodar a la otra persona, es una manera de percibir los pensamientos y las emociones de los demás.

Asertividad

Editex (2010), El concepto de asertividad suele definirse como un comportamiento comunicacional, en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos. Es también una forma de expresión congruente, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza, en lugar de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia.

1.4.2.Operacionalización de variables

Variables	Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Capacitación	Es un programa de actividades destinadas a los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey Huacho 2021 con la finalidad de mejorar y las habilidades de enseñanza aprendizaje, a través del desarrollo de talleres, recursos y métodos y desarrollo de personas. Con un total de 13 ítems..	Desarrollo de talleres	Construcción de aprendizajes	1
			Trabajo en equipo.	2
			Ambiente adecuado	3
		Recursos y métodos	Método adecuados	4
			Persona facilitadora	5,6
			Comunicación eficaz	7,8
		Desarrollo de personas	Superación	9,10
			Desarrollo de habilidades	11,12
			Relaciones interpersonales	13
Variables	Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Desempeño laboral	Es el desarrollo de tareas y funciones ejecutadas por los docentes de la I.E.P Cristo Rey-Huacho, en cumplimiento de las metas institucionales con ética profesional, y con una buena actitud en el desarrollo de las competencias y habilidades sociales. Con total de 11 ítems.	Ética profesional	Responsabilidad	14
			Puntualidad	15
			Compromiso	16
		Desarrollo de competencias	Capacidad profesional	17
			Habilidades para la enseñanza	18
			Habilidades comunicativas	19,20
		Habilidades sociales	Actitud hacia los estudiantes	21,22
			Empatía	23
			Asertividad	24

1.5. HIPÓTESIS

“La capacitación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho-2021”.

1.6. OBJETIVOS

Objetivo general.

1. Describir la relación existente entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho-2021”.

Objetivos específicos.

1. Identificar el nivel de capacitación que existe en la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho-2021”.
2. Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho-2021”.
3. Demostrar si la capacitación mejora el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho-2021”.

2. METODOLOGIA

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

a) Tipo y diseño de la investigación

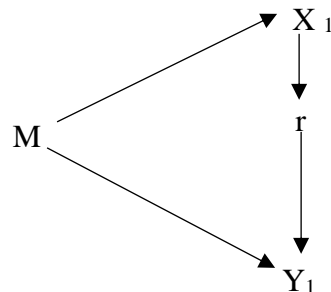
Tipo de investigación.

La investigación de tipo básica, buscó aportar conocimientos a partir de las variables capacitación y desempeño laboral, dicho desarrollo no tiene aplicación inmediata, reforzando así el tipo de investigación de carácter básico.

Diseño de investigación.

El diseño de investigación es no experimental (porque no vamos a manipular variables se va analizar el fenómeno en su contexto real), de corte transversal porque vamos a copiar la información en un momento único y una sola vez y simple porque se va a trabajar con una sola muestra), ya que se miden las variables capacitación y desempeño laboral la relación que se da entre ambos. **(Hernández, et al 2010).**

En el estudio se utilizo el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra.

X₁: Observación de la capacitación laboral.

Y₁: Observación de dirección administrativa.

r: relación entre X₁ Y₁

2.2. Población y muestra

La muestra estuvo conformada por 20 docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho-2021”. La muestra es no probabilístico intencional por conveniencia del investigador.

Al respecto **Tamayo (2019)** nos indica que la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Sobre el estudio se detalla a continuación:

Genero	Cantidad
Varones	15
Mujeres	5
Total	20

Fuente: I.E.P, Cristo Rey-Huacho

2.3. Técnicas e instrumento de investigación

Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta al respecto **Carrasco (2013)** nos afirma que las encuestas son unas técnicas muy utilizadas en las ciencias sociales, además a través de ellas obtenemos datos objetivos y válidos para una investigación.

La encuesta se aplicó a los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho-2021”.

Variable	Técnica
Capacitación	La encuesta
Desempeño laboral	La encuesta

Instrumentos

En la presente investigación se utilizó como instrumento un cuestionario para medir la capacitación y otro cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho-2021”.

Al respecto Carrasco (2013) no afirma que el cuestionario es uno de los instrumentos de investigación más utilizados que una cantidad de investidos, además permite una respuesta directa sobre la hoja de preguntas administrados a cada uno de ellos y a las preguntas se preparan con anticipan y previsión.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez. El instrumento fue validado por 03 docentes de la USP

Confiabilidad. Se utilizó el alfa de Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Variable Capacitación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	13

Interpretación: Se observa el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach es igual 0.872, esto significa que el instrumento empleado tiene un grado de confiabilidad *aceptable* para los 13 ítems del cuestionario de la variable

Capacitación.

Estadísticas de fiabilidad

Variable Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	11

Interpretación: Se observa el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach es igual 0.978 esto significa que el instrumento empleado tiene un grado de confiabilidad *perfecta* para los 11 ítems del cuestionario de la variable Desempeño Laboral.

2.4. Procesamiento y análisis de la información

Para el proceso de nuestro análisis consiste en recoger, agrupar, representar e interpretar los datos con la finalidad de conseguir los hallazgos en una investigación.

Análisis cuantitativo.

En el estudio se utilizó tablas e histogramas estadísticos que permitió observar la distribución o comportamiento de los datos, que se detallan a continuación.

Estadística descriptiva	Estadística inferencial
Tablas y figuras de frecuencia absoluta y porcentual.	Rho de Spearman

3. RESULTADOS

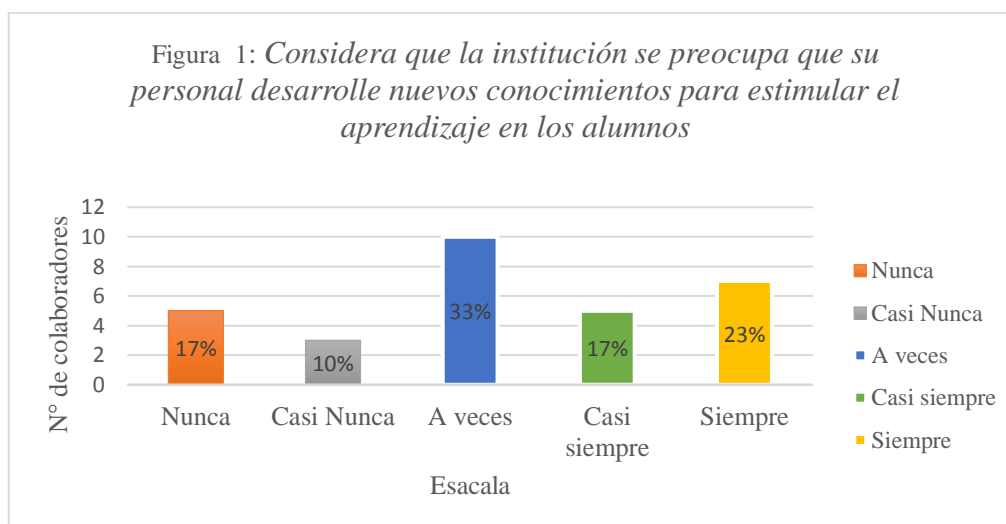
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA CRISTO REY

TABLA 1:

Considera que la institución se preocupa que su personal desarrolle nuevos conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJE
Nunca	4	17
Casi Nunca	3	10
A veces	3	33
Casi siempre	3	17
Siempre	7	23
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

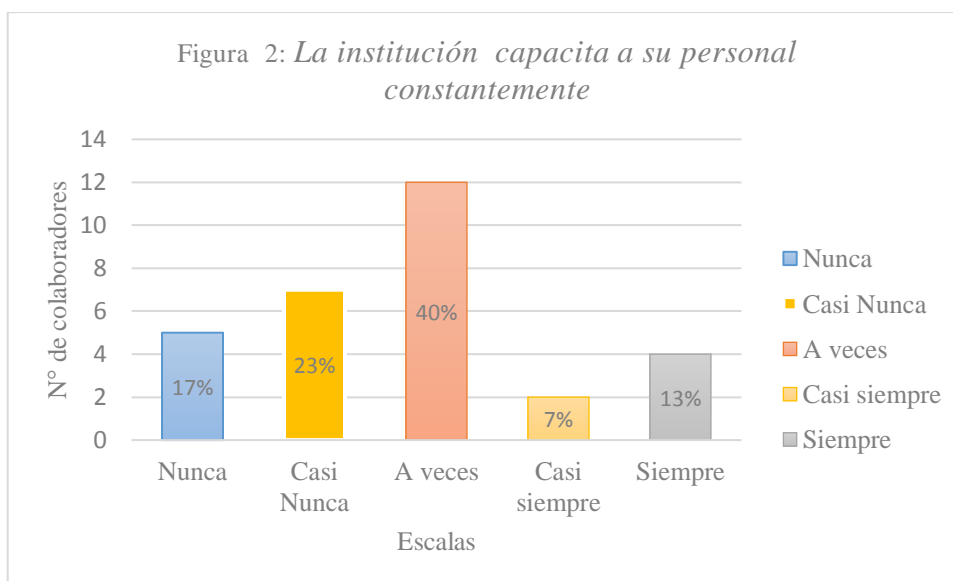
En la tabla y figura 01, se observa que el 33% consideran que a veces la institución se preocupa que el personal desarrolle nuevos conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos, el 23% de los investigados afirman que siempre, el 17% indican que nunca, otro 17% afirman que casi siempre y el

10% restante manifiestan que casi nunca.

TABLA 2:
La institución capacita a su personal constantemente

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	7	17
Casi Nunca	3	23
A veces	3	40
Casi siempre	3	7
Siempre	4	13
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

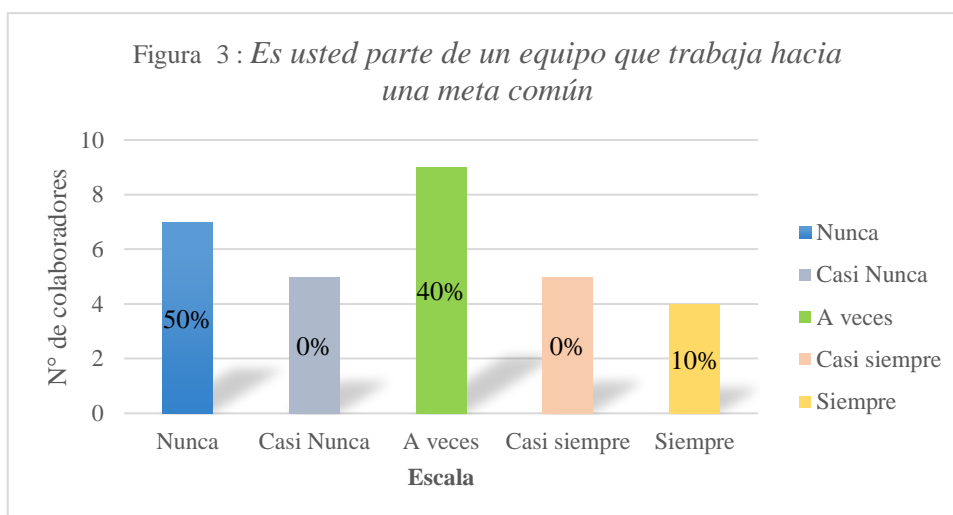
En la tabla y figura 2, se observa que el 40% de los docentes encuestados expresan que a veces la institución capacita a su personal, el 23% de los investigadores afirman que casi nunca, el 17% indican que nunca, el 13% indican que siempre y el 7% restante manifiestan que casi siempre.

TABLA 3:

Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	5	50
Casi Nunca	0	0
A veces	11	40
Casi siempre	0	0
Siempre	4	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

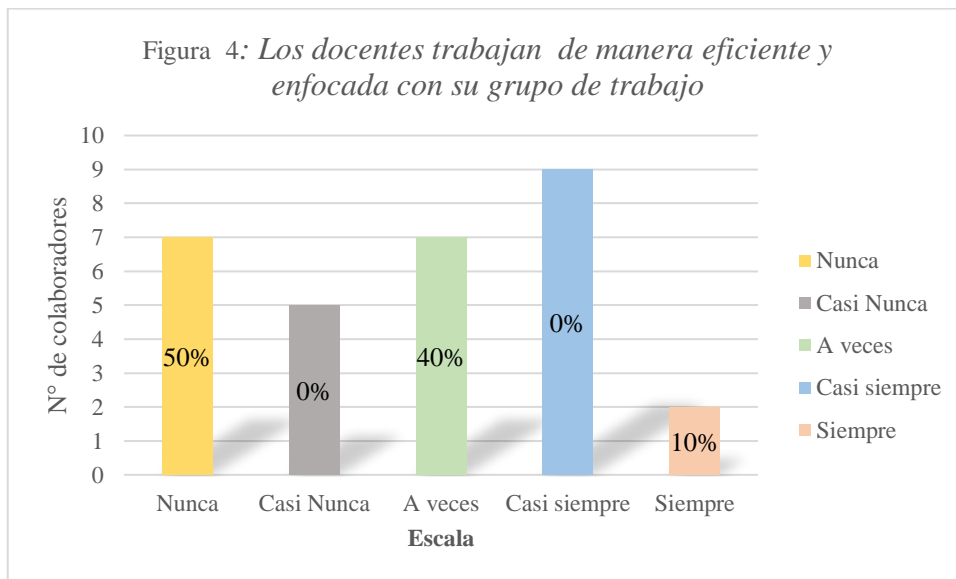
En la tabla y figura 3, se observa que el 50% de los encuestados expresan que nunca son parte de un equipo que trabaja hacia una meta común, el 40% de los investigados afirman que a veces y el 10 % indican que siempre.

TABLA 4:

Los docentes trabajan de manera eficiente y enfocada con su grupo de trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	6	50
Casi Nunca	0	0
A veces	10	40
Casi siempre	0	0
Siempre	4	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

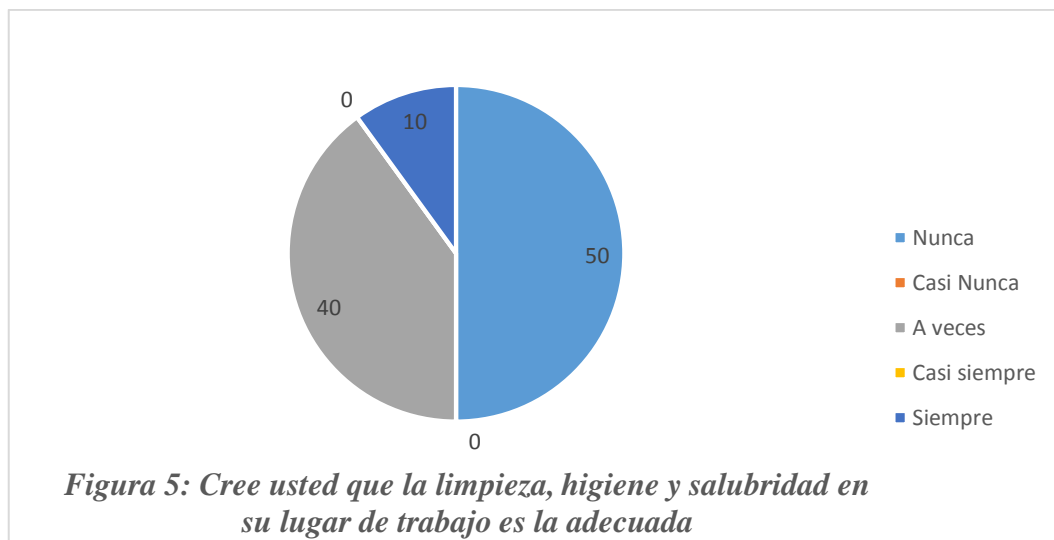
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 4, se observa que el 50% de los encuestados expresan que nunca los docentes trabajan de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo, el 40% de los investigados afirman que a veces y el 10% restante manifiestan que siempre.

TABLA 5:
Cree usted que la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo es la adecuada

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	3	50
Casi Nunca	0	0
A veces	14	40
Casi siempre	0	0
Siempre	3	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

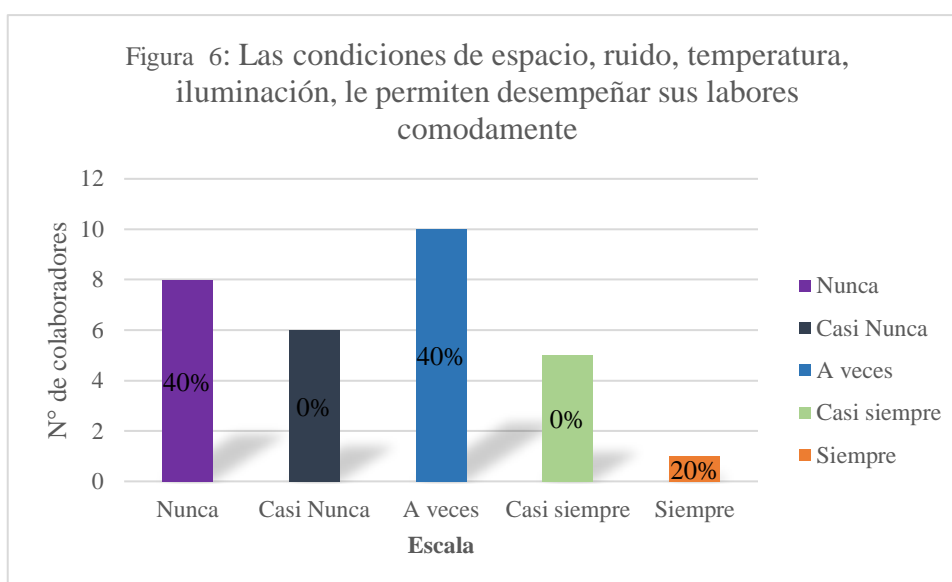
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 5, se observa que el 50% de los encuestados expresan que nunca consideran que la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo es la adecuada, el 40% de los investigados afirman que a veces y el 10% restante manifiestan que siempre.

TABLA 6:
Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación, le permiten desempeñar sus labores cómodamente

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	10	40
Casi Nunca	0	0
A veces	4	40
Casi siempre	0	0
Siempre	6	20
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

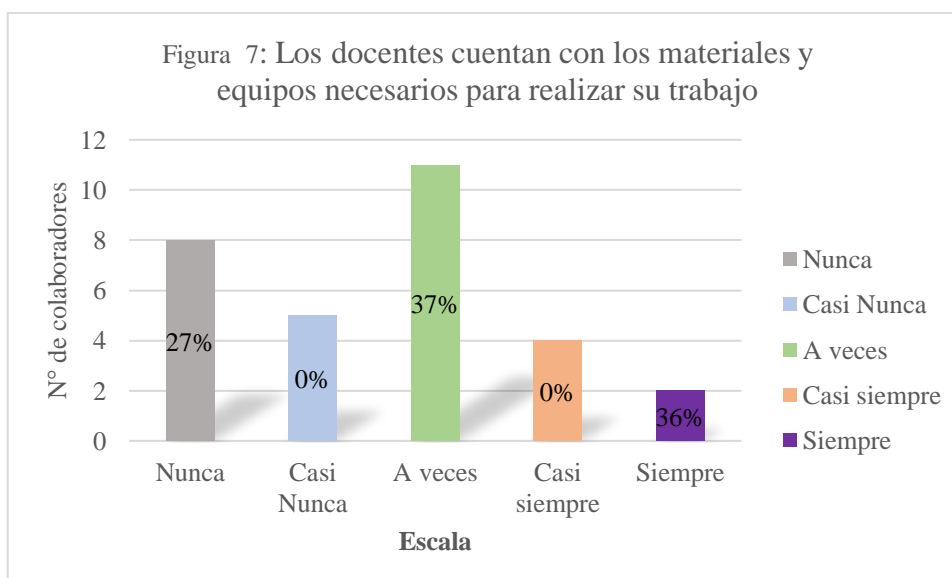
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 6, se observa que el 40% de los docentes encuestados expresan que a veces las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación, le permiten desempeñar sus labores cómodamente, otro 40% de los investigados indican que nunca y el 20% restante manifiestan que siempre.

TABLA 7:
Los docentes cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	8	27
Casi Nunca	0	0
A veces	10	37
Casi siempre	0	0
Siempre	2	36
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

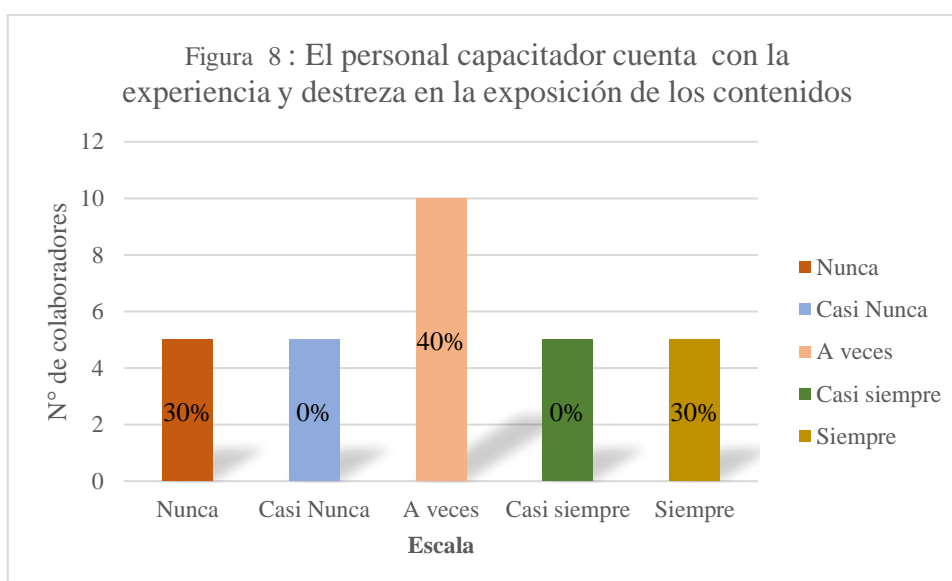
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 7, se observa que el 37% expresan que a veces los docentes cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo, el 36% de los investigados manifiestan que siempre y el 27% indican que nunca.

TABLA 8:
El personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	5	30
Casi Nunca	0	0
A veces	10	40
Casi siempre	0	0
Siempre	5	30
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

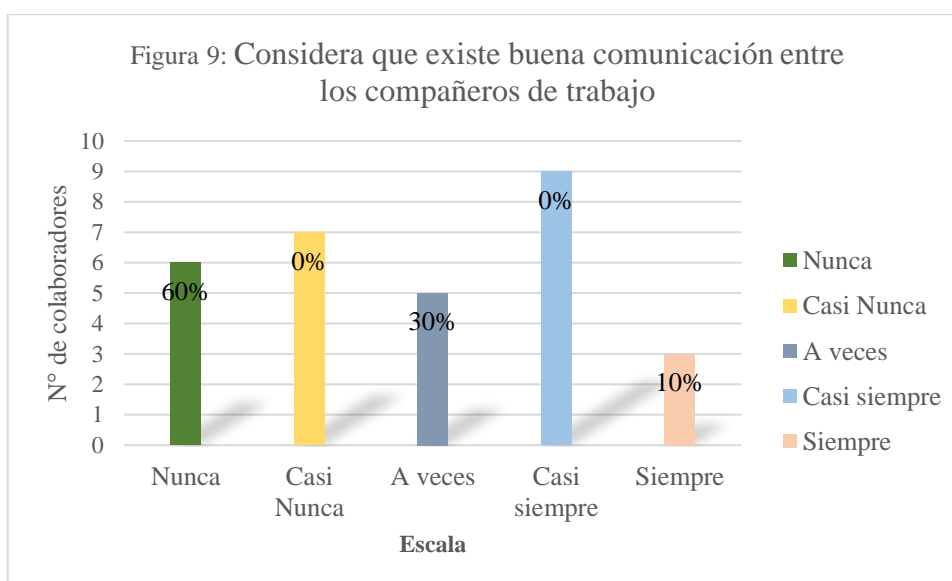
En la tabla y figura 8, se observa que el 40% de los docentes encuestados expresan que a veces el personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos, otros 30% de los investigados afirman que nunca, y el 30% restante manifiestan que siempre.

TABLA 9:

Considera que existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	10	60
Casi Nunca	0	0
A veces	5	30
Casi siempre	0	0
Siempre	5	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

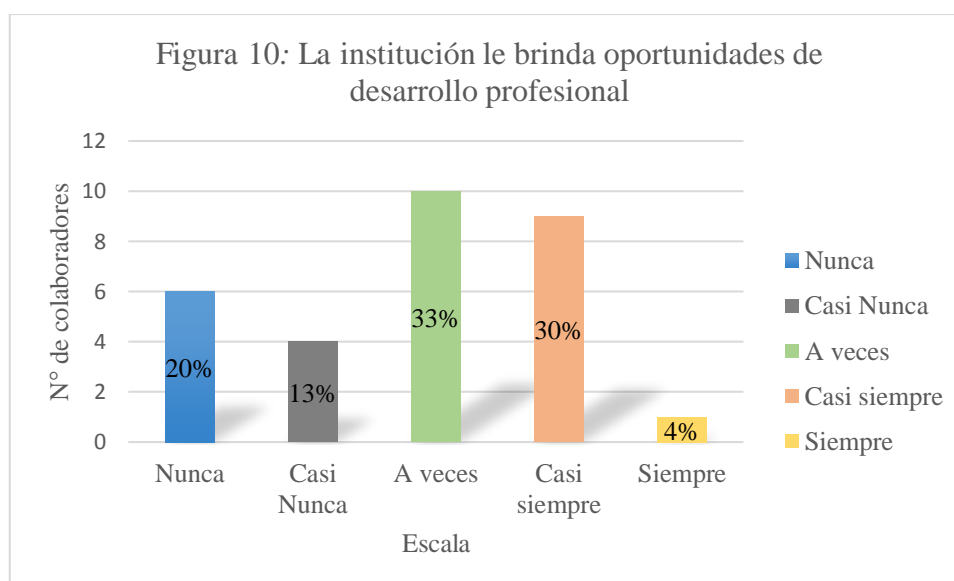
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 9, se observa que el 60% de los docentes encuestados expresan que nunca considera que existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo, el 30% de los investigadores afirman que a veces y el 10% restante manifiestan que siempre.

TABLA 10:
La institución le brinda oportunidades de desarrollo profesional

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	4	20
Casi Nunca	3	13
A veces	7	33
Casi siempre	4	30
Siempre	2	4
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

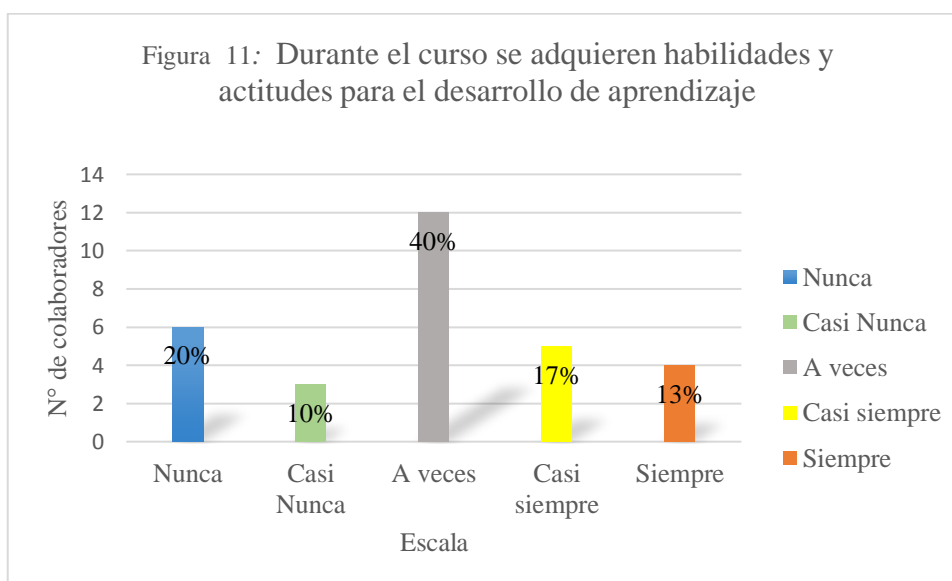
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 10, se observa que el 33% de los docentes encuestados expresan que a veces la institución le brinda oportunidades de desarrollo profesional, el 30% de los investigadores afirman que casi siempre, el 20% indican que nunca, el 13% indican que a casi nunca y el 4% restante manifiestan que siempre.

TABLA 11:
Durante el curso se adquieren habilidades y actitudes para el desarrollo del aprendizaje

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	3	20
Casi Nunca	3	10
A veces	4	40
Casi siempre	5	17
Siempre	5	13
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

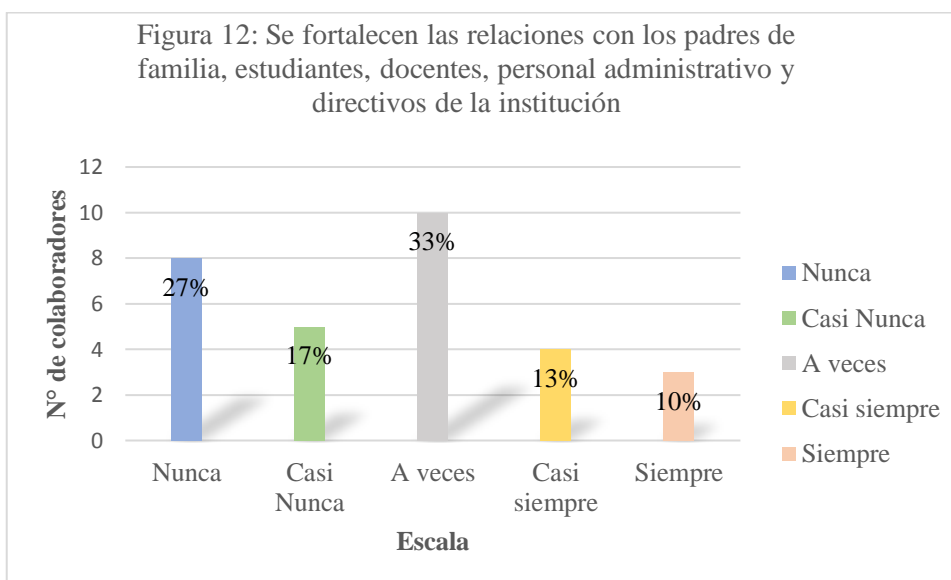
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 11, se observa que el 40% de los docentes encuestados expresan que a durante el curso se adquieren habilidades y actitudes para el desarrollo de aprendizaje, el 20% de los investigados afirman que nunca, el 17% indican que casi siempre, el 13 % indican que siempre y el 10% restante manifiestan que casi nunca

TABLA 12:
Se fortalecen las relaciones con los padres de familia, estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos de la institución

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	2	27
Casi Nunca	3	17
A veces	5	33
Casi siempre	4	13
Siempre	6	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

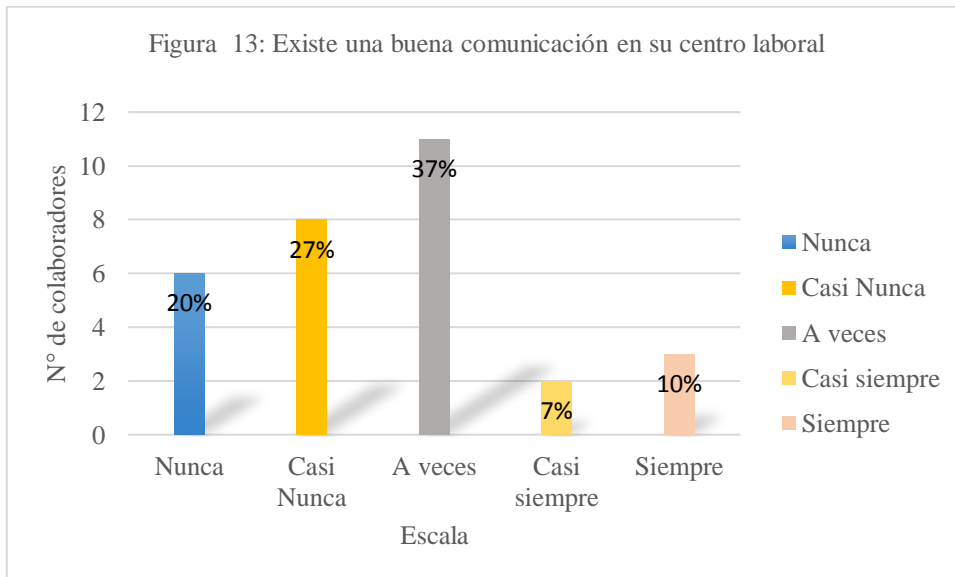
En la tabla y figura 12, se observa que el 33% de los docentes encuestados, señalan que a veces se fortalecen las relaciones con los padres de familia, estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos de la institución, el 27% de los investigados afirman que nunca, el 17% indican que casi nunca, el 13% indican que casi siempre y el 10% restante manifiestan que siempre.

TABLA 13:

Existe una buena comunicación su centro laboral

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	3	20
Casi Nunca	2	27
A veces	4	37
Casi siempre	6	7
Siempre	5	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

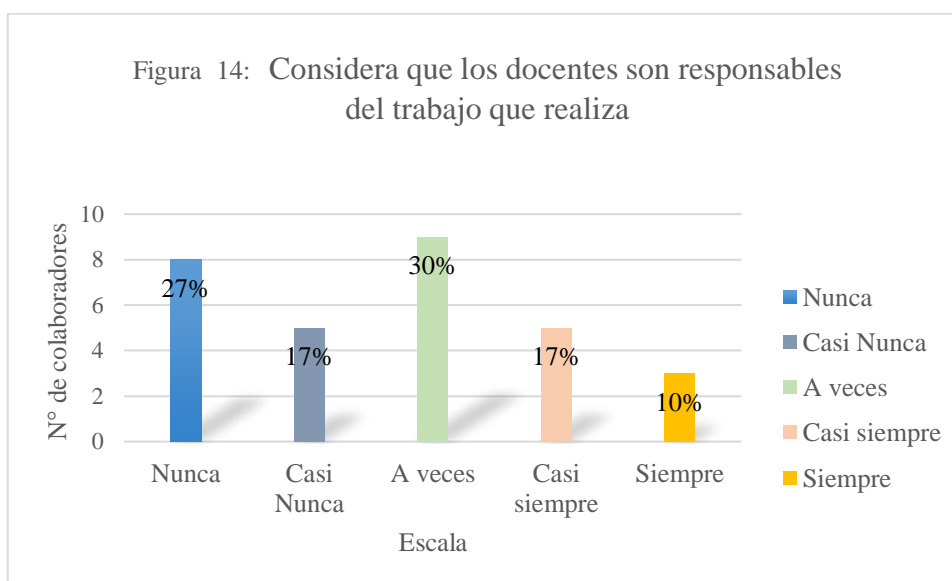
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 13, se observa que el 37% de los docentes encuestados expresan que A Veces existe una buena comunicación en su centro laboral, el 27% de los investigados afirman que Casi Nunca, el 20% indican que Nunca, el 10% indican que Siempre y el 7% restante manifiestan que Casi Siempre.

TABLA 14:
 Considera que los docentes son responsables del trabajo que realiza

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	9	27
Casi Nunca	2	17
A veces	4	30
Casi siempre	3	17
Siempre	2	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

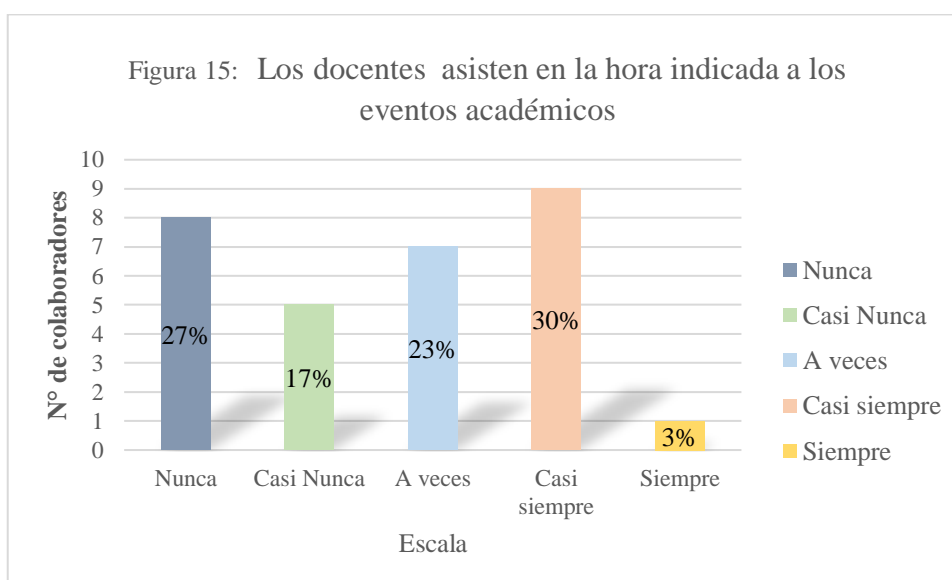
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 14, se observa que el 30% de los encuestados expresan que a veces los docentes son responsables del trabajo que realiza, el 27% de los investigados afirman que nunca, el 17% indican que casi nunca, el 17% indican que casi siempre y el 10% restante manifiestan que siempre.

TABLA 15:
Los docentes asisten en la hora indicada a los eventos académicos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	7	27
Casi Nunca	4	17
A veces	5	23
Casi siempre	2	30
Siempre	2	3
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

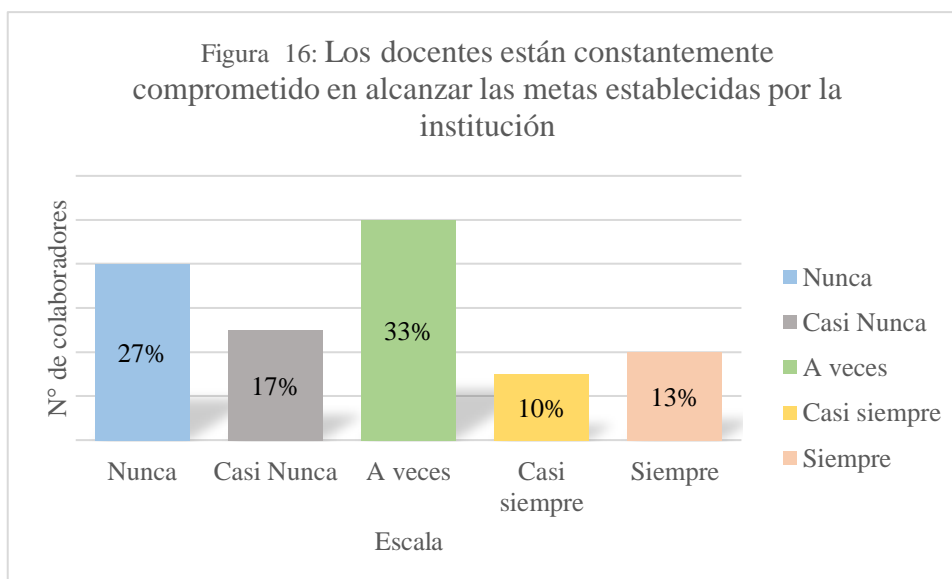
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 15, se observa que el 30% de los encuestados expresan que casi siempre los docentes asisten en la hora indicada a los eventos académicos, el 27% de los investigados afirman que nunca, el 23% indican que a veces, el 17% indican que casi nunca y el 3% restante manifiestan que siempre.

TABLA 16:
Los docentes están constantemente comprometido en alcanzar las metas establecidas por la institución

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	4	27
Casi Nunca	5	17
A veces	2	33
Casi siempre	2	10
Siempre	7	13
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

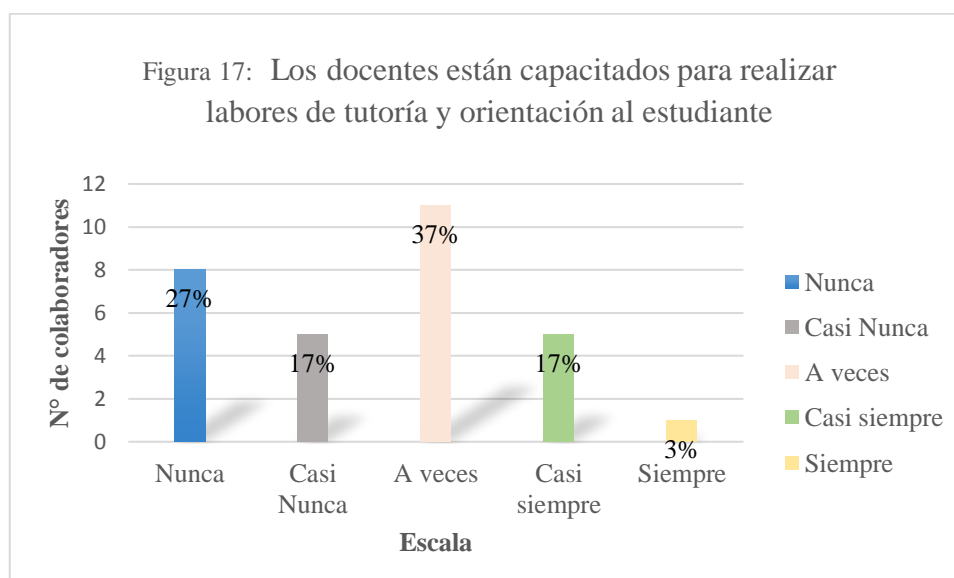
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 16, se observa que el 30% de los encuestados expresan que a veces los docentes están constantemente comprometido en alcanzar las metas establecidas por la institución, el 27% de los investigados afirman que nunca, el 17% indican que a casi nunca, el 13% indican que siempre y el 10% restante manifiestan que casi siempre.

TABLA 17:
Los docentes están en la capacidad de orientar a los alumnos en sus problemas personales

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	2	27
Casi Nunca	2	17
A veces	4	37
Casi siempre	3	17
Siempre	9	3
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

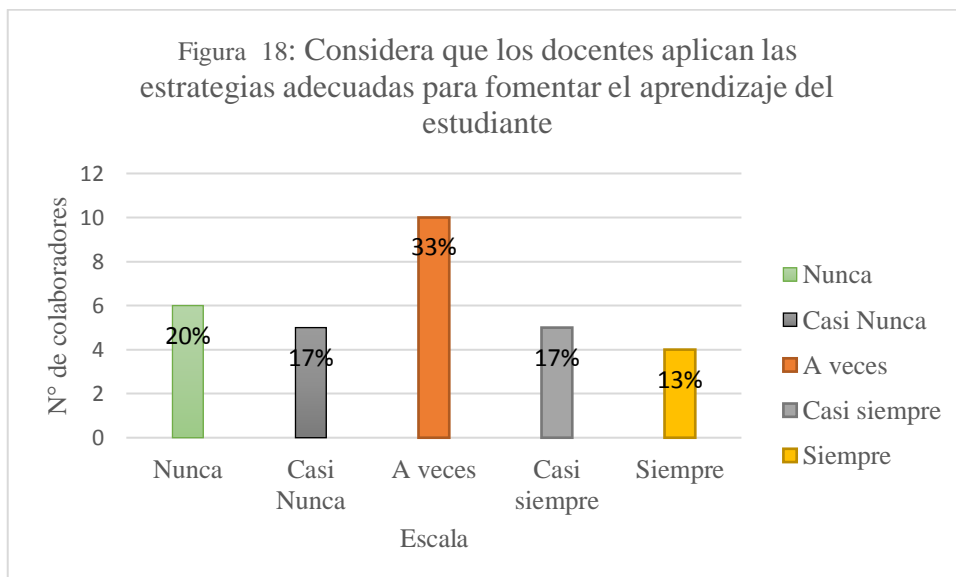
En la tabla y figura 17, se observa que el 37% de los encuestados expresan que a veces los docentes están en la capacidad de realizar labores de tutoría y orientación

al estudiante, el 17% indican que casi nunca, el 17% indican que casi siempre y el 3% restante manifiestan que siempre.

TABLA 18:
 Considera que los docentes aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	5	20
Casi Nunca	2	17
A veces	3	33
Casi siempre	5	17
Siempre	5	13
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

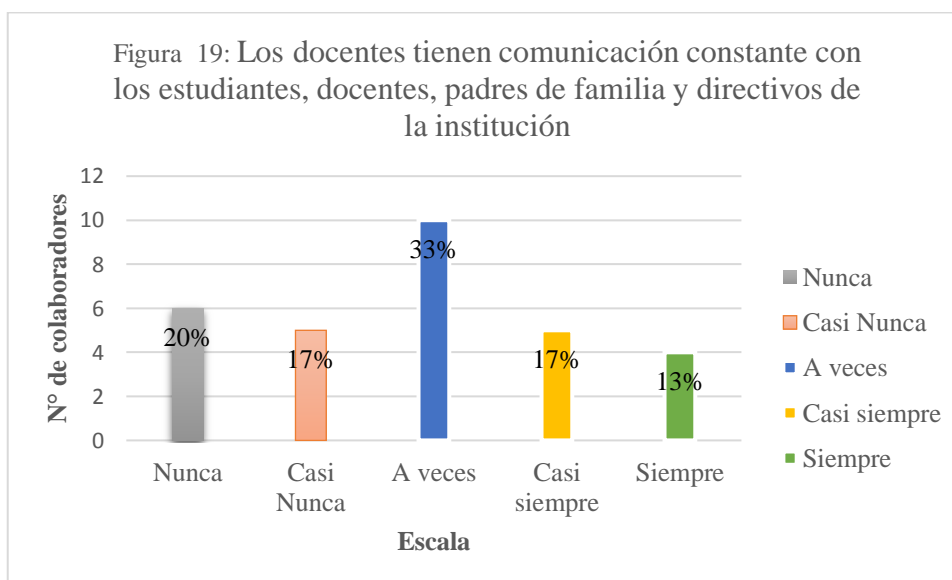
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 18, se observa que el 33% de los encuestados expresan que a veces los docentes aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante, el 20% de los investigados afirman que nunca, el 17% indican que casi nunca, el 17% indican que casi siempre y el 13% restante manifiestan que siempre.

TABLA 19:
Los docentes tienen comunicación constante con los estudiantes, docentes,
padres de familia y directivos de la institución

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	5	20
Casi Nunca	5	17
A veces	5	33
Casi siempre	3	17
Siempre	2	13
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

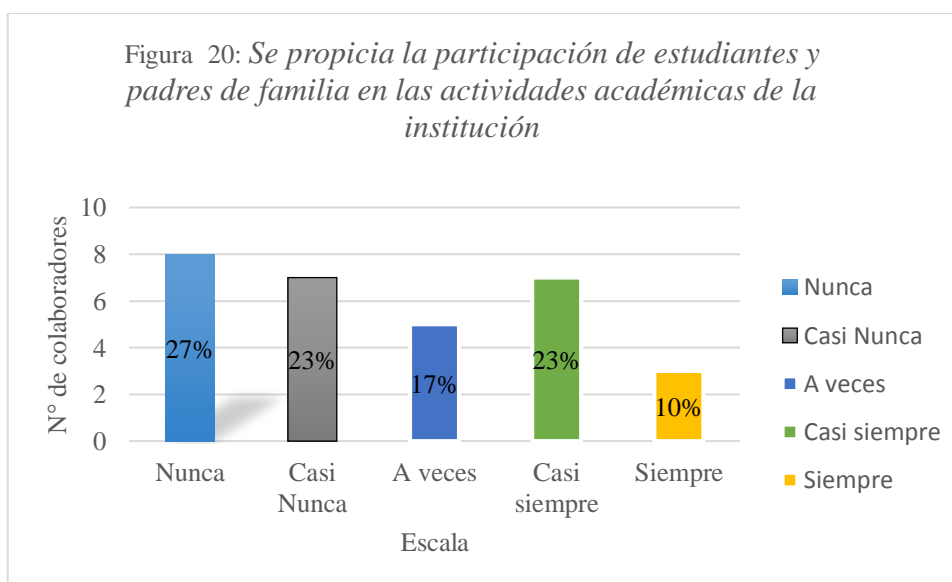
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 19, se observa que el 33% de los encuestados expresan que a veces los docentes tienen comunicación constante con los estudiantes, docentes, padres de familia y directivos de la institución, el 20% de los investigados afirman que nunca, el 17% indican que casi nunca, el 17% indican que casi siempre y el 13% restante manifiestan que siempre.

TABLA 20:
Se propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades académicas de la institución

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	4	27
Casi Nunca	3	23
A veces	3	17
Casi siempre	3	23
Siempre	7	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

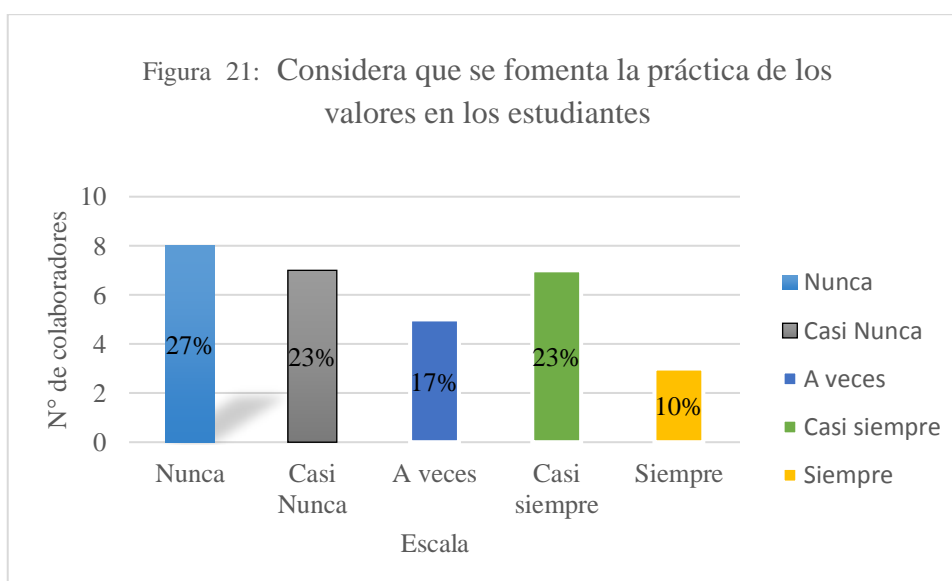
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 20, se observa que el 27% de los encuestados expresan que nunca se propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades académicas de la institución, el 23% de los investigados afirman que casi nunca, el 23% indican que a casi siempre, el 17% indican que a veces y el 10% restante manifiestan que siempre.

TABLA 21:
 Considera que se fomenta la práctica de los valores en los estudiantes

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	4	27
Casi Nunca	3	23
A veces	3	17
Casi siempre	3	23
Siempre	7	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

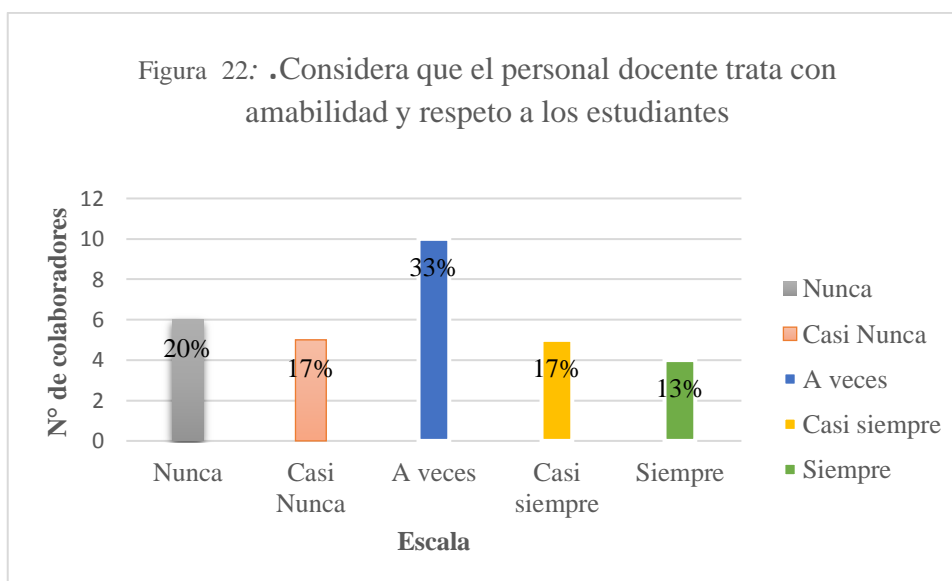
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 21, se observa que el 27% de los encuestados expresan que nunca se fomenta la práctica de valores en los estudiantes, el 23% de los investigados afirman que casi nunca, el 23% indican que a casi siempre, el 17% indican que a veces y el 10% restante manifiestan que siempre.

TABLA 22:
 .Considera que el personal docente trata con amabilidad y respeto a los estudiantes

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	5	20
Casi Nunca	5	17
A veces	5	33
Casi siempre	3	17
Siempre	2	13
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

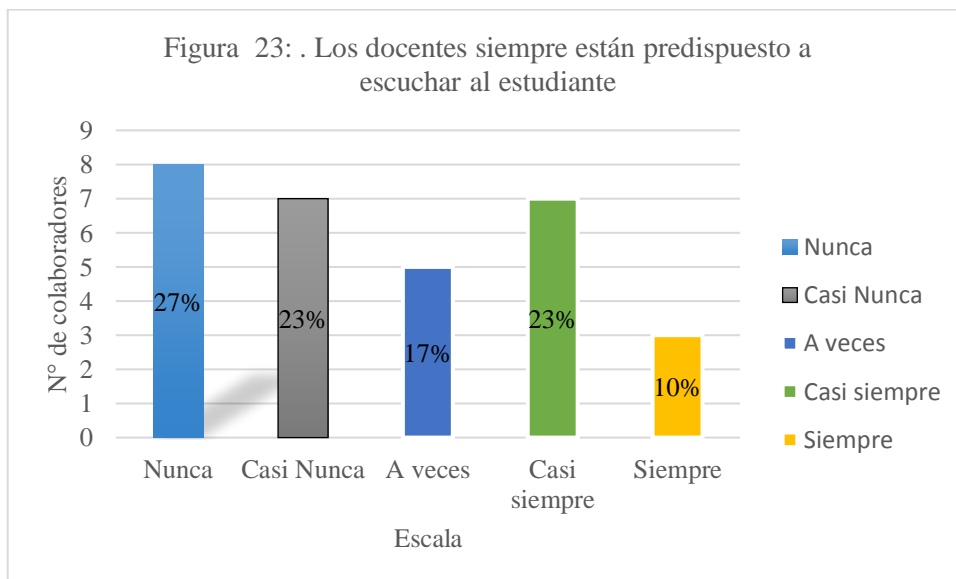
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 22, se observa que el 33% de los encuestados expresan que a veces el personal docente trata con amabilidad y respeto a los estudiantes, el 20% de los investigados afirman que nunca, el 17% indican que casi nunca, el 17% indican que casi siempre y el 13% restante manifiestan que siempre.

TABLA 23:
Los docentes siempre están predispuesto a escuchar al estudiante

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	4	27
Casi Nunca	3	23
A veces	3	17
Casi siempre	3	23
Siempre	7	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

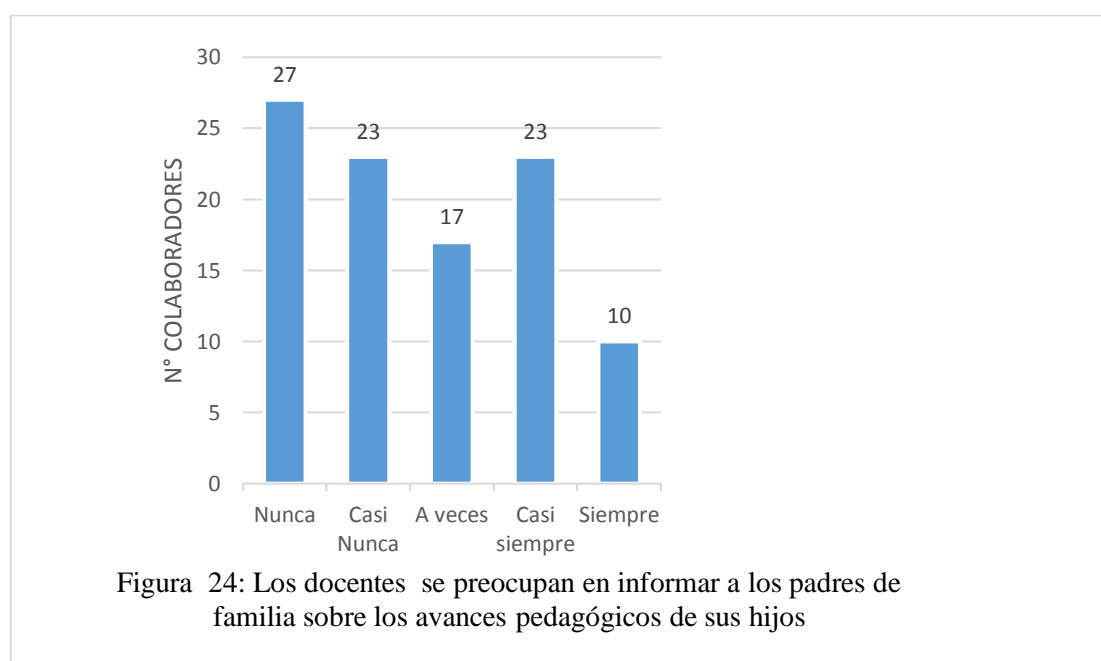
INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 23, se observa que el 27% de los encuestados expresan que los docentes Nunca están predispuesto a escuchar al estudiante, el 23% de los investigados afirman que casi nunca, el 23% indican que a casi siempre, el 17 % indican que a veces y el 10% restante manifiestan que siempre.

TABLA 24
 Los docentes se preocupan en informar a los padres de familia sobre los avances pedagógicos de sus hijos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	4	27
Casi Nunca	3	23
A veces	3	17
Casi siempre	3	23
Siempre	7	10
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 24, se observa que el 27% de los encuestados expresan que nunca se preocupan en informar a los padres de familia sobre los avances pedagógicos de sus hijos, el 23% de los investigados afirman que casi nunca, el 23% indican que a casi siempre, el 17% indican que a veces y el 10% restante manifiestan que siempre.

TABLA 25

Prueba de correlación entre las variables Capacitación y desempeño laboral

Rho de Spearman	Capacitación (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,945**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20

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

Interpretación

Los resultados de la tabla 25, nos muestra un coeficiente de correlación significativa entre ambas variables según la prueba del Rho de Spearman es de 0,945, teniendo una relación significativa directa quiere decir que si los docentes están bien capacitados, su desempeño laboral será más eficiente y competitivo en la Institución Educativa Particular Cristo Rey.

4. ANALISIS Y DISCUSION

1. Describir la relación entre la capacitación y desempeño laboral de los docentes de Institución Educativa Particular Cristo Rey-Huacho-2021°

Según los resultados de la tabla 25, la prueba de Rho de Spearman de 0,945 indica una fuerte relación significativa entre las variables capacitación y desempeño laboral, se sustenta con los resultados encontrados en la tabla 1, en donde el 33% de los encuestados señalan que a veces la institución se preocupa que el personal desarrolle nuevos conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos, de otra parte en la tabla 4, el 50% expresan que nunca los docentes trabajan de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo, asimismo en la tabla 20, el 27% considera que nunca se propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades académicas de la institución, Lo mencionado se evidencia con **Barrera y Prieto (2017)** su objetivo principal fue determinar la relación de la capacitación y el desempeño laboral en el Banco de Crédito del Perú – BCP, Huacho, 2017. Tuvo como resultado la Correlación de Pearson= 0,842 y nivel de significancia= 0,001; lo que corrobora que existe una relación positiva alta en los resultados el 90.9% manifiestan estar satisfechos con la capacitación, el 9.1% no están conformes con las capacitaciones, al respecto del desempeño laboral: el 68,2% están contentos con sus desempeños laborales y las funciones que cumplen. Concluye que existe una relación significativa entre los variables de estudio, esto significa que cuanto mejor sea la capacitación laboral en el banco será mejor el desempeño laboral, así mismo (**Cordero, 2018**), en su investigación el objetivo fue determinar la relación entre los niveles de satisfacción en la capacitación y el desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2016, teniendo un coeficiente de correlación paramétrico R. de Pearson para ambas variables de 0,952 pts., por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que a mayor satisfacción con la capacitación mejor será el desempeño laboral del personal civil femenino”.

Se afirma que existe una relación significativa entre las variables de estudio. La capacitación permite ampliar los conocimientos, reforzar lo adquirido, mejorar las habilidades y aptitudes para un desempeño laboral eficiente el cual beneficiará a la institución y por ende a la comunidad estudiantil.

2. Detallar el nivel de capacitación de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho- 2021.

El nivel de capacitación de los docentes se refleja en los resultados encontrados en la tabla 2 donde el 40% de los docentes encuestados mencionan que a veces la institución capacita a su personal., también el 40% en la tabla 8 considera que a veces el personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos, asimismo en la tabla 11, el 40% señala que a veces durante el curso se adquieren habilidades y actitudes para el desarrollo del aprendizaje. Lo mencionado se sustenta en **Pacheco & Ruiz (2016)**, que tuvo como objetivo principal conocer la importancia de la capacitación de los Recursos Humanos dentro de una organización y el desempeño laboral. Tuvo los siguientes resultados: el 60% afirman que la capacitación tiene un impacto positivo en desempeño laboral y por otro lado el 40% manifiestan que la capacitación es poco productiva para lograr las metas, (...),en cuanto mejor sea la capacitación va incidir positivamente en la dirección administrativa. También **Vilas (2017)**, en su estudio tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la capacitación y la evaluación del desempeño laboral en trabajadores administrativos del Hospital (...).se puede decir que cuanto mejor sea la capacitación el hospital va brindar mejores servicios de parte de su personal. Se recomendó al Hospital, que la capacitación al personal debe promoverse de forma permanente y por otro lado las evaluaciones también deben ser de forma continua para retroalimentar las falencias del cumplimiento de roles y logro de metas.

Se afirma la importancia de la capacitación para lograr la eficiencia del desempeño laboral y lograr las metas institucionales, y deben de ser constante para el perfeccionamiento del docente.

3. Determinar el nivel de desempeño laboral de la Institución Educativa Particular Cristo Rey-Huacho 2021.

Con los resultados obtenidos se determina el nivel de desempeño de los docentes tal es así en la tabla 14, señalan el 30% que a veces los docentes son responsables del trabajo que realizan, así mismo en la tabla 16, un 30% establece que a veces los docentes están constantemente comprometido en alcanzar las metas de la institución, por último en la tabla 18 el 33% consideran que **a veces** aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante. Al respecto **Aguilar & Saavedra (2016)**, señala que el desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo, donde podremos encontrar tres puntos importantes los cuales son la ética profesional, el desarrollo de competencias y habilidades sociales. También, **Maivy (2015)** su estudio tuvo como objetivo principal la evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente. Establece que los docentes de la Unidad Educativa La Salle Baloche, de la ciudad de Puerto Cabello estado Carabobo, necesitan de un Plan de Evaluación de Desempeño de acuerdo a su perfil profesional y que satisfaga las expectativas profesionales y académicas que demanda su ámbito laboral.

Es muy importante socializar a los docentes en los procedimientos administrativos para que conozcan la importancia del cumplimiento de las metas y objetivos de la institución, y la buena práctica de la enseñanza aprendizaje conllevará a la eficiencia en los servicios educativos.

4. Comparar el nivel de capacitación y el desempeño laboral de la I.E.P, Cristo Rey-Huacho 2020.

Con respecto al nivel de capacitación se tiene en la tabla 6, el 40% establece que a veces las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación, le permiten desempeñar sus labores cómodamente, asimismo en la tabla 7 el 37% considera que cuentan con los materiales y equipos necesarios para

realizar su trabajo, en cuanto al nivel de desempeño laboral en la tabla 22, el 33% establece que a veces el personal docente trata con amabilidad y respeto a los estudiantes, mientras que en la tabla 23, consideran el 27% que los docentes nunca están predispuesto a escuchar al estudiante. Al respecto, **Martell y Sánchez (2015)** señala que el desempeño laboral del personal operativo del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo mejora con la ejecución de un plan de capacitación. Concluye que al optimizar el desempeño de los colaboradores se conseguirá la fidelización y satisfacción del consumidor además se nota el interés por el cambio de cada colaborador quienes tienen discrepancia en sus capacidades dificultades para innovar su labor y comunicarse con los consumidores. De otra parte **Cueva & Hernández (2015)**, en su estudio consideró la “Aplicación de un Plan de Capacitación para mejorar el desempeño laboral de los empleados del equipo de ventas del centro comercial Elektra del Óvalo Mochica, En conclusión, se logró incrementar las ventas, se mejoró de la interrelación del jefe de ventas con sus empleados, el servicio al cliente y trabajo en equipo. Recomendó que el Administrador y Jefe de Ventas deberán de instruir a sus empleados sobre la técnica de habilidades de blandas.

Recomienda la programación de capacitaciones del personal debe ser de forma permanente en temas de interés y motivando a los colaboradores para el cumplimiento de roles y logro de metas en el banco.

Resalta la importancia de desarrollar capacitaciones que conlleven a fortalecer las habilidades y capacidades para el cumplimiento eficiente de las labores y de las metas y objetivos institucionales.

5. CONCLUSIONES

1. Existe una fuerte relación significativa entre las variables capacitación y desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,945, se confirma con los resultados encontrados en la tabla 1, que el 33% señalan que a veces la institución se preocupa que el personal desarrolle nuevos conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos, esto va a repercutir en su desempeño laboral es así en la tabla 4, el 50% nunca los docentes trabajan de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo, lo que significa que tampoco promueven el trabajo en equipo, se ve reflejado en la tabla 20, donde el 27% nunca propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades académicas de la institución. Al respecto se nota que la Institución Educativa no se preocupa en brindar capacitaciones permanentes a su personal y los que desarrolla no están teniendo buenos resultados por el poco interés y valor que le dan.
2. Los resultados indican que el nivel de capacitación no es el óptimo puesto que en la tabla 2 el 40% expresan que a veces la institución capacita a su personal. Esto indica que los directivos no están dando la debida importancia en capacitar al personal docente, y tampoco cuentan con personal especializado tal como mencionan en la tabla 8 en donde el 40% considera que a veces el personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos, por tal motivo no satisface las expectativas de los docentes y el resultado no es el esperado y se refleja en la tabla 11, donde el 40% a veces durante el curso adquieren habilidades y actitudes para el desarrollo del aprendizaje, con este resultado no se logra mejorar su desempeño.
3. Se concluye que existe deficiencias en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, es así en la tabla 14, el 30% expresan que a veces los docentes son responsables del trabajo que realiza, esto se debe al poco interés en motivar a los docentes para una mayor eficiencia y compromiso en sus labores, deficiencia que resalta en la tabla

16, donde el 30% afirman que a veces los docentes están constantemente comprometidos en alcanzar las metas establecidas por la institución, esto denota que los docentes no están totalmente identificados con su institución, y repercute en la enseñanza del estudiante, es así en la tabla 18 el 33% mencionan que a veces aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante. Está claro que la institución debe de poner mayor énfasis en capacitar y preparar al docente para su mejor desempeño en la enseñanza-aprendizaje.

4. En cuanto al nivel de capacitación con relación al desempeño laboral, los resultados no son favorables, tenemos en la tabla 6, el 40% aseguran que a veces, las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación, le permiten desempeñar sus labores cómodamente, con este resultado se confirma que la institución no prioriza las actividades de la capacitación y/o no cuenta con una programación establecida para evitar imprevistos como se menciona en la tabla 7 donde el 37% señalan que a veces, cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo, esta inconformidad de los docentes va a repercutir en su rol de docente tutor lo que se refleja en la tabla 22, se ve que el 33% a veces, el docente trata con amabilidad y respeto a los estudiantes, este resultado denota la escasa empatía hacia el alumno y se confirma con el resultado de la tabla 23, que el 27% nunca están predispuesto a escuchar al estudiante, en este sentido la institución debe de fortalecer las habilidades sociales a través de talleres de capacitación.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la institución, poner mayor énfasis en desarrollar capacitaciones en temas de interés para el perfeccionamiento de habilidades y destrezas de los docentes y cumplan con eficiencia su rol y lograr los objetivos institucionales.
2. La Institución Educativa debe de considerar la implementación del Plan anual de Capacitación estableciendo un cronograma de actividades mensuales, lo que

conllevará al docente afianzar sus conocimientos en temas de su interés con personal capacitado y experto en la materia y deberán de cumplirse de acuerdo al cronograma establecido; lo que conllevará a organizar mejor los recursos para evitar imprevistos, comunicar al docente con anticipación y así contar con la mayor participación de los mismos.

3. Establecer un rol de evaluaciones periódicas en cuanto al desempeño del docente así como también de las capacitaciones realizadas para reforzar el aprendizaje del docente por lo consiguiente tenga un desempeño más eficiente.
4. La Institución Educativa debe prevalecer la importancia del rol docente, haciendo notar su papel de facilitador, guía y orientador del estudiante; para lo cual deben de rrealizar talleres de integración que conduzcan a fortalecer las habilidades sociales del docente, mejorar el clima laboral con los estudiantes y personal administrativo e incentivar el compromiso con su institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anicama, M y Brito V (2015), "*Propuesta de un plan de capacitación para elevar el desempeño de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego del año 2014*". Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración. Trujillo Perú. Recuperado de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1420/3/rep_admi_michelle.anicama_vania.britto_propuesta.plan.capacitaci%c3%93n.elevar.desempe%c3%91o.trabajadores.administrativos.universidad.privada.antenor.orrego.2014.pdf
- Barrera, R. y Prieto F. (2017). *Capacitación de los trabajadores y su influencia en su desempeño laboral en el Banco de Crédito del Perú – BCP, Huacho, 2017*. Lima-Perú. Recuperado de <https://1library.co/document/ydj8p66y-capacitacion-trabajadores-influencia-desempeno-laboral-banco-credito-huacho.html>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima-Perú.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México.
- Cisneros J (2015). "*Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la dirección de policía fiscal de la Policía Nacional del Perú, efectuado por la escuela de educación continua – Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013*". Tesis para optar el Grado de Magister. Universidad Católica de Perú. Lima Perú. Recuperado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7143/cisneros_tolentino_juan_manuel_evaluacion.pdf?sequence=1&isallowed=y

Cordero L (2018), *Relación entre niveles de satisfacción de la capacitación y desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi*. Tesis para optar el Grado Académico de Magister. Lima Perú. Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11571/Nunez_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cueva K y Hernandez I (2015). *Aplicación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial Elektra del óvalo Mochica, Trujillo 2015*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo Perú. Recuperado de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1416/1/Cueva_Karen_Desenpe%C3%B1o_Laboral_Trabajadores.pdf

Hernández, S. (2013). *Metodología de la investigación*. 8ta edición. Editorial Mc. Graw Hill. LUGAR Y PAIS

Hill, J. & Schilling (2015). *Administración estratégica*. 8va edición: Editorial Mc. Graw Hill.

Koontz & O'Donnel (2010). *Administración*. 8va. Edición. Editorial Mc. Graw Hill. México.

Koontz & Weihrich (2013). *Elementos de Administración*. 8va. Edición. McGraw-Hill Interamericana.

Koontz, Weihrich y Cannice. (2012). *Una perspectiva global y empresarial*. 14a. Edición. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Lamb. C., Et al. (2011). *Marketing*. 9º Edición. Editorial Thomson Learning. México.

Mayvi, D (2015), *Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente*. Trabajo de Grado de Maestría.Universidad de Carabobo Venezuela . Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1499/Mdelsy.pdf?sequence=1>

Martell B y Sanchez A (2015), *Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio “Sport Club” de la ciudad de Trujillo – 2013*. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración. Universidad Privada Antenor Orrego.Trujillo Perú. Recupero de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/207/1/MARTELL_BE_BETO_PLAN_CAPACITACION_DESEMPENO.pdf

Robbins, S. (2010). *Administración*. 8º edición.México.

Snell, J. & Bohlander. K. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. 16ª. Edición. Engage Learning Editores, S.A.

Taylor, F. (2012). *Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires-Argentina

.Vilas M (2017). *Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra. Lima Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23766/Vilas_AF_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Capacitación y desempeño laboral de los docentes la Institución Educativa Particular, Cristo Rey-Huacho 2021

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p>Capacitación y desempeño laboral de los docentes la Institución Educativa Particular Cristo Rey-Huacho 2021.</p>	<p>¿De qué manera se relaciona la capacitación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey-Huacho 2021?</p>	<p>Objetivo general. Describir la relación existente entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey-Huacho 2021</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Identificar el nivel de capacitación que existe en la Institución Educativa Particular Cristo Rey-Huacho 2021</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey-Huacho 2021</p> <p>Determinar si la capacitación mejora el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey-Huacho 2021</p>	<p>La capacitación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey-Huacho 2021</p>	<p>Tipo: investigación básica</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal.</p> <p>Población muestral: 20 docentes de la I.E.P, Cristo Rey-Huacho 2020.</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Confiability Alfa de Cronbach</p>

ANEXO 2 - CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Capacitación	<p>Chiavenato (2010), indica que, en el pasado, algunos especialistas en recursos humanos consideraban que la capacitación era un medio para adecuar a cada persona a su trabajo y para desarrollar la fuerza de trabajo de la organización a partir de los puestos que ocupaban. Actualmente el concepto se amplió y ahora se considera que la capacitación es un medio para forzar el desempeño en el trabajo.</p>	<p>Esta variable tiene la intención de analizar sobre la capacitación y todas las actividades que se encuentren destinadas a mejorar, alcanzada por los docentes de Institución Educativa Cristo Rey Huacho 2022 el cual se medirá con las dimensiones de desarrollo de talleres, recursos y métodos y desarrollo de personas con un total de 13 ítems</p>	Desarrollo de talleres	Construcción de aprendizaje	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera que la institución se preocupa que su personal desarrolle nuevos conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos? 2. ¿La institución capacita a su personal constantemente?
				Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 3. ¿Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común? 4. ¿Los docentes Trabajan de manera eficiente y enfocada con su grupo de trabajo?
				Ambiente adecuado	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Cree usted que la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo es la adecuada? 6. ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación, le permiten desempeñar sus labores cómodamente?
			Recursos y métodos	Método adecuados	7. ¿Los docentes cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?
				Persona facilitadora	8. ¿El personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos?
				Comunicación eficaz	9. ¿Considera que existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo?
			Desarrollo de personas	Superación	10. ¿La institución le brinda oportunidades de desarrollo profesional?
				Desarrollo de habilidades	11. ¿Durante la capacitación se adquieren habilidades y actitudes enfocado al desarrollo de aprendizaje?
				Relaciones interpersonales	<ol style="list-style-type: none"> 12. ¿Se fortalecen las relaciones con los padres de familia, estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos de la institución? 13. ¿Existe una buena comunicación en su centro laboral?

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Desempeño laboral	Según Aguilar & Saavedra (2016), Determina que el desempeño laboral es una actividad del recurso humano que trabaja dentro de las Instituciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando con una gran labor y satisfacción laboral.	El desempeño laboral son las acciones para el logro de metas institucionales en el presente estudio de los docentes de la I.E.P Cristo Rey-Huacho. Él cual se medirá con las dimensiones la ética profesional, desarrollo de competencias y las habilidades sociales con total de 11 ítems.	Ética profesional	Responsabilidad	14. ¿considera que los docentes son responsables del trabajo que realiza
				puntualidad	15. Los docentes asisten en la hora indicada a los eventos académicos
				Compromiso	16. Los docentes están constantemente comprometido en alcanzar las metas establecidas por la institución
			Desarrollo de competencias	Capacidad profesional	17. Los docentes están capacitados para realizar labores de tutoría y orientación al estudiante
				Habilidades para la enseñanza	18. Considera que los docentes aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante
				Habilidades comunicativas	19. Los docentes tienen comunicación constante con los estudiantes, docentes, padres de familia y directivos de la institución 20. Se propicia la participación de estudiantes y padres de n las actividades académicas de la institución
			Habilidades sociales	Actitud hacia los estudiantes	21. Considera que se fomenta la práctica de los valores en los estudiantes 22. Considera que el personal trata con amabilidad y respeto a los estudiantes
				Empatía	23. Los docentes siempre están predispuesto a escuchar al estudiante
				Asertividad	24. Los docentes se preocupan en informar a los padres de familia sobre los avances pedagógicos de sus hijos

El CUESTIONARIO

(Anónimo)

El presente cuestionario es anónimo y contiene ítems sobre la capacitación laboral y dirección administrativa, por favor marcas con un aspa (X) sobre las opciones que considere correctas, los datos se usaran netamente para la investigación. De antemano se le agradece su colaboración.

		Escala				
Nº	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
13	¿Existe buena comunicación en su centro laboral?					
DIMENSIÓN: Desarrollo de talleres						
01	¿Considera que la institución se preocupa que su personal desarrolle nuevos conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos?					
02	¿La institución capacita a su personal constantemente?					
03	¿Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?					
04	¿Los docentes trabajan de manera eficiente y enfocada con su grupo de trabajo?					
05	¿Cree usted que la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo es la adecuada?					
06	¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación le permiten desempeñar sus labores cómodamente?					
DIMENSIÓN: Recursos y métodos						
07	¿Los docentes cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?					
08	¿El personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos?					
09	¿Considera que existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo?					
DIMENSIÓN: Desarrollo de personas						
10	¿La institución le brinda oportunidades de desarrollo profesional?					
11	¿Durante la capacitación se adquieren habilidades y actitudes enfocados al desarrollo profesional?					
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales						
12	¿Se fortalecen las relaciones con los padres de familia, estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos de la institución?					

DIMENSIÓN: Ética Profesional						
14	¿Considera que los docentes son responsables del trabajo que realiza?					
15	¿Los docentes asisten en la hora indicada a los eventos académicos?					
16	¿Los docentes están constantemente comprometidos en alcanzar las metas establecidas por la institución?					
DIMENSIÓN: Desarrollo de competencias						
17	¿Los docentes están capacitados para realizar labores de tutoría y orientación al estudiante?					
18	¿Considera que los docentes aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante?					
19	Los docentes tienen comunicación constante con los estudiantes, docentes, padres de familia y directivos de la institución.					
20	¿Se propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades académicas de la institución?					
DIMENSIÓN: Habilidades sociales						
21	¿Considera que se fomenta la práctica de los valores en los estudiantes?					
22	¿Considera que el personal trata con amabilidad y respeto a los estudiantes?					
23	¿Los docentes siempre están predispuestos a escuchar al estudiante?					
24	¿Los docentes se preocupan en informar a los padres de familia de los avances pedagógicos de sus hijos?					

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Capacitación y desempeño laboral de los de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho- 2021.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : **Javier Leopoldo Ulloa Siccha**
 FORMACIÓN ACADÉMICA : **Dr. en Contabilidad**
 ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : **Asesoría y finanzas.**
 TIEMPO: **28 años** CARGO ACTUAL : **Decano FCEyA**
 INSTITUCIÓN : **Universidad San Pedro**

Objetivo de la investigación:

Describir la relación existente entre la Capacitación y desempeño laboral de los de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho- 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.


MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO : Capacitación y desempeño laboral de los docentes la Institución Educativa Particular Cristo Rey Huacho 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Desarrollo de talleres	1. ¿Considera que la institución se preocupa que su personal desarrolle nuevos conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos?	4	4	4	4	
	2. ¿Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?	4	4	4	4	
	3. ¿Los docentes trabajan de manera eficiente y enfocada con su grupo de trabajo?	4	4	4	4	
	4. ¿Cree usted que la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	4	
	5. ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación le permiten desempeñar sus labores cómodamente?	4	4	4	4	
	6. ¿Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?	4	4	4	4	
Recursos y métodos	7. ¿Los docentes cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	8. ¿El personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos?	4	4	4	4	
	9. ¿Considera que existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
Desarrollo de personas	10. ¿Los docentes Están constantemente comprometido al alcanzar las metas establecidas por la institución	4	4	4	4	
	11. ¿Los docentes están en la capacidad de orientar en los problemas personales de los alumnos?	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Relaciones interpersonales	12. ¿Se fortalecen las relaciones con los padres de familia, estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos de la institución?	4	4	4	4	
	13. ¿Existe buena comunicación en su centro laboral?	4	4	4	4	
Ética profesional	14. ¿Considera que los docentes son responsables del trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	15. ¿Los docentes asisten en la hora indicada a los eventos académicos?	4	4	4	4	
	16. ¿Los docentes están constantemente comprometidos en alcanzar las metas establecidas por la institución?	4	4	4	4	
Desarrollo de competencias	17. ¿Los docentes están capacitados para realizar labores de tutoría y orientación al estudiante?	4	4	4	4	
	18. ¿Considera que los docentes aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante?	4	4	4	4	
	19. ¿Los docentes tienen comunicación constante con los estudiantes, docentes, padres de familia y directivos de la institución?	4	4	4	4	
	20. ¿Se propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades académicas de la institución?	4	4	4	4	
Habilidades sociales	21. ¿Considera que se fomenta la práctica de los valores en los estudiantes?	4	4	4	4	
	22. ¿Considera que el personal trata con amabilidad y respeto a los estudiantes?	4	4	4	4	
	23. ¿Los docentes siempre están predispuestos a escuchar al estudiante?	4	4	4	4	
	24. ¿Los docentes se preocupan en informar a los padres de familia de los avances pedagógicos de sus hijos?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Dr. Javier Leopoldo Ulloa Siccha			Fecha: 14/11/2021	
Firma: 	Teléfono: 943686707		Email: julloa59@yahoo.es	

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Capacitación y desempeño laboral de los de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho- 2021.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO : Carlos Manuel González Chávez
 FORMACIÓN ACADÉMICA : Doctor en Administración:
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Gerencia de Marketing y Recursos Humanos
 TIEMPO: 30 años CARGO ACTUAL : Docente universitario
 INSTITUCIÓN : Universidad San Pedro
 INSTITUCIÓN : Universidad San Pedro :

Objetivo de la investigación:

Describir la relación existente entre la Capacitación y desempeño laboral de los de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho- 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO : Capacitación y desempeño laboral de los docentes la Institución Educativa Particular Cristo Rey Huacho 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Desarrollo de talleres	1. ¿Considera que la institución se preocupa que su personal desarrolle nuevos conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos?	4	4	4	4	
	2. ¿Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?	4	4	4	4	
	3. ¿Los docentes trabajan de manera eficiente y enfocada con su grupo de trabajo?	4	4	4	4	
	4. ¿Cree usted que la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	4	
	5. ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación le permiten desempeñar sus labores cómodamente?	4	4	4	4	
	6. ¿Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?	4	4	4	4	
Recursos y métodos	7. ¿Los docentes cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	8. ¿El personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos?	4	4	4	4	
	9. ¿Considera que existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
Desarrollo de personas	10. ¿Los docentes Están constantemente comprometido al alcanzar las metas establecidas por la institución	4	4	4	4	
	11. ¿Los docentes están en la capacidad de orientar en los problemas personales de los alumnos?	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Relaciones interpersonales	12. ¿Se fortalecen las relaciones con los padres de familia, estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos de la institución?	4	4	4	4	
	13. ¿Existe buena comunicación en su centro laboral?	4	4	4	4	
Ética profesional	14. ¿Considera que los docentes son responsables del trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	15. ¿Los docentes asisten en la hora indicada a los eventos académicos?	4	4	4	4	
	16. ¿Los docentes están constantemente comprometidos en alcanzar las metas establecidas por la institución?	4	4	4	4	
Desarrollo de competencias	17. ¿Los docentes están capacitados para realizar labores de tutoría y orientación al estudiante?	4	4	4	4	
	18. ¿Considera que los docentes aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante?	4	4	4	4	
	19. ¿Los docentes tienen comunicación constante con los estudiantes, docentes, padres de familia y directivos de la institución?	4	4	4	4	
	20. ¿Se propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades académicas de la institución?	4	4	4	4	
Habilidades sociales	21. ¿Considera que se fomenta la práctica de los valores en los estudiantes?	4	4	4	4	
	22. ¿Considera que el personal trata con amabilidad y respeto a los estudiantes?	4	4	4	4	
	23. ¿Los docentes siempre están predispuestos a escuchar al estudiante?	4	4	4	4	
	24. ¿Los docentes se preocupan en informar a los padres de familia de los avances pedagógicos de sus hijos?	4	4	4	4	

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por:		Fecha:	
Firma:	Teléfono: 943 656 464	Email: Email cgonzalez@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Capacitación y desempeño laboral de los de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho- 2021.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Mg. Pablo Santos Diaz
FORMACIÓN ACADÉMICA : Administración de Empresas y Negocios
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Marketing y Cultura Organizacional
TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL : Docente
INSTITUCIÓN : Universidad San Pedro
OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN:

Describir la relación existente entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Cristo Rey, Huacho- 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO : Capacitación y desempeño laboral de los docentes la Institución Educativa Particular Cristo Rey Huacho 2021

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Desarrollo de talleres	1. ¿Considera que la institución se preocupa que su personal desarrolle nuevos conocimientos para estimular el aprendizaje en los alumnos?	4	4	4	4	
	2. ¿Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?	4	4	4	4	
	3. ¿Los docentes trabajan de manera eficiente y enfocada con su grupo de trabajo?	4	4	4	4	
	4. ¿Cree usted que la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	4	
	5. ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación le permiten desempeñar sus labores cómodamente?	4	4	4	4	
	6. ¿Es usted parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?	4	4	4	4	
Recursos y métodos	7. ¿Los docentes cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	8. ¿El personal capacitador cuenta con la experiencia y destreza en la exposición de los contenidos?	4	4	4	4	
	9. ¿Considera que existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
Desarrollo de personas	10. ¿Los docentes Están constantemente comprometido al alcanzar las metas establecidas por la institución	4	4	4	4	
	11. ¿Los docentes están en la capacidad de orientar en los problemas personales de los alumnos?	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Relaciones interpersonales	12. ¿Se fortalecen las relaciones con los padres de familia, estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos de la institución?	4	4	4	4	
	13. ¿Existe buena comunicación en su centro laboral?	4	4	4	4	
Ética profesional	14. ¿Considera que los docentes son responsables del trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	15. ¿Los docentes asisten en la hora indicada a los eventos académicos?	4	4	4	4	
	16. ¿Los docentes están constantemente comprometidos en alcanzar las metas establecidas por la institución?	4	4	4	4	
Desarrollo de competencias	17. ¿Los docentes están capacitados para realizar labores de tutoría y orientación al estudiante?	4	4	4	4	
	18. ¿Considera que los docentes aplican las estrategias adecuadas para fomentar el aprendizaje del estudiante?	4	4	4	4	
	19. ¿Los docentes tienen comunicación constante con los estudiantes, docentes, padres de familia y directivos de la institución?	4	4	4	4	
	20. ¿Se propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades académicas de la institución?	4	4	4	4	
Habilidades Sociales	21. ¿Considera que se fomenta la práctica de los valores en los estudiantes?	4	4	4	4	
	22. ¿Considera que el personal trata con amabilidad y respeto a los estudiantes?	4	4	4	4	
	23. ¿Los docentes siempre están predispuestos a escuchar al estudiante?	4	4	4	4	
	24. ¿Los docentes se preocupan en informar a los padres de familia de los avances pedagógicos de sus hijos?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Diaz		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943643426	Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe	

REPOSITORIO



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
LIMA BRONCANO YAQUELYN CORINA		73238070	Saby.24J@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Capacitación y Ompañeo laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho 2021			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Pública * (Info en: repositorio.sanpedro.ac.cr/abiertaAcceso)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (Info en: repositorio.sanpedro.ac.cr/restringidoAcceso) (*)	
(*) 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 COMMONS¹

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.*

Lugar: Chimbote Día: 31 Mes: 03 Año: 2025



Yaque
Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Superior N° 008 del 04/02/2010, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación y de Tesis Académicas y Tesis Profesionales en la Universidad.
- Según Ley N° 27802 que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.L. 0031-2002 PCM.
- El autor otorga el tipo de acceso abierto o público, restringido o la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer uso de forma libre y gratuita en el Repositorio Institucional Digital Resguardando siempre los derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo al artículo 17 de la Ley 27802.
- En caso de que el autor haya publicado o publique su trabajo de investigación en otro medio de acceso a la información N° 004 2008 CONATEC, Ley N° 27802, Ley N° 27802 y Ley N° 27802.
- El consentimiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) de una organización internacional son flexibles para que sea adaptadas a los autores un conjunto de servicios flexibles y de naturaleza tecnológica que facilitan la difusión de información científica, técnica y profesional y contribuyen entre otros. Estas licencias permiten garantizar que el autor otorga el control por sí mismo.
- Según el inciso 12 de artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación y de Tesis Profesionales en la Universidad San Pedro y artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación y de Tesis Profesionales en la Universidad San Pedro, las universidades, institutos y facultades de educación superior tienen como obligación regalar todos los trabajos de investigación y artículos científicos producidos en sus respectivas instituciones académicas a un repositorio abierto o restringido de acceso digitalmente accesible por el Repositorio Digital RENAI, a través del Repositorio Digital.

*Proceso de licencias Creative Commons en proceso de actualización Ley N° 27802 en 2010 y Ley N° 27802 en 2010.

PORCENTAJE DE ORIGINALIDAD

Capacitación y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Cristo Rey, Huacho- 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional Micaela
Bastidas de Apurimac

Trabajo del estudiante

2%

2

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

www.grafiati.com

Fuente de Internet

1%

4

repo.uta.edu.ec

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

mriuc.bc.uc.edu.ve

Fuente de Internet

1%

7

www.repositorioacademico.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

1%


8

loft1571.serverloft.com

Fuente de Internet


1%



9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	1 %
11	www.aceproject.org Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	share.pdfonline.com Fuente de Internet	1 %
14	blogs.imf-formacion.com Fuente de Internet	1 %
15	kupdf.net Fuente de Internet	1 %
16	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
17	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
18	davidvincentdl.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
19	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
20	uniasturias.edu.co 	

	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	lindsayrangel.com Fuente de Internet	<1 %
24	majiro1.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
26	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
27	www.diariodelatarde.com Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
29	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.studocu.com Fuente de Internet	<1 %



31	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
32	en.calameo.com Fuente de Internet	<1 %
33	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
34	desarrollohumanopers.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
35	www.psicore.ws Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to tec Trabajo del estudiante	<1 %
39	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %
40	1library.co Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
42	tulua.gov.co	

	Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
44	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
46	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	<1 %
48	quintobachetica.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
49	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	vdocuments.es Fuente de Internet	<1 %
52	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %



53	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
54	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	warnercnr.colostate.edu Fuente de Internet	<1 %
56	archive.org Fuente de Internet	<1 %
57	www.goconqr.com Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
60	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
61	www.pinterest.com Fuente de Internet	<1 %
62	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
63	Submitted to Universidad Católica Nordestana	<1 %



64 Submitted to Universidad Católica de Santa María <1 %
Trabajo del estudiante

65 Repositorio.Ucv.Edu.Pe <1 %
Fuente de Internet

66 tesis.pucp.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

67 Ana María Ortiz-Cabrera, Blanca Amagay Hidalgo-Hidalgo, Eddy Rosario Salinas-La-Torre, Oscar Eduardo Negrón-Oliva. "PROPUESTA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 TUMBES, 2020", Prohominum, 2021 <1 %
Publicación

68 Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú <1 %
Trabajo del estudiante

69 Submitted to Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas <1 %
Trabajo del estudiante

70 Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola <1 %
Trabajo del estudiante



71

Fuente de Internet

<1 %

72

repositorio.pucp.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo