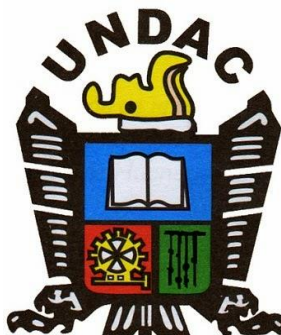


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Capacitación laboral y su implicancia en el desempeño de los colaboradores

administrativos de la UNDAC Pasco - 2020

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

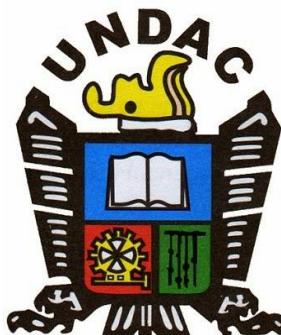
Autor: Bach. Alcides Luis TOSCANO CALDERON

Asesor: Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDIA

Cerro de Pasco – Perú – 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Capacitación laboral y su implicancia en el desempeño de los colaboradores

administrativos de la UNDAC Pasco - 2020

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

PRESIDENTE

Mg. Jesús Moisés SALAZAR ALCARRAZ

MIEMBRO

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios:

Por darme la vida y guiarme en mí camino.

A mis Padres:

Por mis metas alcanzadas, son el soporte y la inspiración para lograr mis objetivos, a ellos mi gratitud.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

A la Escuela de Posgrado, por los conocimientos impartidos para optar el grado académico de Maestro.

A la docencia del posgrado, guías y mentores en la búsqueda de nuevos conocimientos, a ellos mi reconocimiento.

Al asesor, por su dedicación en el acompañamiento del desarrollo de la tesis, mi agradecimiento y deferencia.

RESUMEN

La investigación titulada “Capacitación Laboral y su implicancia en el desempeño de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (UNDAC) PASCO - 2020”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco – 2020; en el cual se analizó el contexto de la población objeto de estudio para establecer la relación de las variables en estudio, como son la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC.

El estudio se estableció como una investigación de tipo Aplicada, de nivel descriptivo correlacional, poniendo énfasis en el diseño No experimental de corte transeccional, empleando como método general: el método científico y los métodos específicos: descriptivo, analítico y correlacional.

Para el trabajo de campo y la recolección de información se aplicó una encuesta, en la cual se estableció 20 preguntas para cada variable, según la escala de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; la población está conformada por los 375 colaboradores administrativos, de los cuales se obtuvo una muestra representativa de 190.

Al llegar a los resultados de la investigación se puede demostrar que existe una intensidad de relación entre las variables de estudio en 72,3%, la prueba de hipótesis resulta positiva con lo cual se cumple el objetivo general planteado en la investigación.

Palabras claves: Capacitación laboral, desempeño, capacitación en el puesto, capacitación por aprendizaje, ejecución de la capacitación y evaluación de la capacitación.

ABSTRACT

The research entitled "Labor Training and its implication in the performance of the administrative collaborators of the Daniel Alcides Carrión National University (UNDAC) PASCO - 2020", had as a general objective to determine the relationship that exists between the labor training and the performance of the collaborators administrative staff of the UNDAC Pasco - 2020; in which the context of the population under study was analyzed to establish the relationship of the variables under study, such as job training and the performance of UNDAC administrative collaborators.

The study was established as an Applied type investigation, of a descriptive correlational level, emphasizing the non-experimental design of a transectional cut, using as a general method: the scientific method and the specific methods: descriptive, analytical and correlational.

For the field work and the collection of information, a survey was applied, in which 20 questions were established for each variable, according to the scale of: never, almost never, sometimes, almost always and always; The population is made up of 375 administrative collaborators, of which a representative sample of 190 was obtained.

Upon reaching the results of the research, it can be shown that there is an intensity of relationship between the study variables in 72.3%, the hypothesis test is positive with which the general objective set in the research is met.

Keywords: Job training, performance, on-the-job training, apprenticeship training, training execution, and training evaluation.

INTRODUCCIÓN

La capacitación del personal y el desempeño en el contexto profesional, son aspectos muy importantes en la dinámica laboral de una organización, sin embargo, para establecer la importancia de la capacitación en una organización se requiere determinar si el desempeño del personal se incrementa posterior a la capacitación.

La capacitación se considera como un aspecto que se debe realizar de forma permanente y sistemática en las organizaciones de hoy en día, el propósito es que los colaboradores puedan obtener los conocimientos para el desarrollo y sostenimiento de las instituciones (Parra, C. y Rodríguez, F, 2016).

En lo que refiere al desempeño laboral, queda claro que es el desempeño sobre las tareas encomendadas. Schermerhorn (2006), manifiesta que el desempeño laboral comprende la calidad y cantidad de los trabajos realizados por un empleado, en otras palabras, refiere al balance que deben tener las personas en la institución o centro laboral. Este aspecto resalta su importancia sobre la productividad contribuyendo a lograr las metas y objetivos de una organización.

Bajo estas perspectivas la investigación titulada Capacitación Laboral y su implicancia en el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC, se ha estructurado de la siguiente manera:

Capítulo primero: Comprende el problema de investigación; en el cual se ha contextualizado la problemática, así como los objetivos, la justificación y limitaciones en el estudio.

Capítulo segundo: Se establece el marco teórico; contiene el sustento teórico de las variables tomadas en cuenta en la investigación, en este caso, conocer aspectos relevantes sobre la capacitación laboral y el desempeño.

Capítulo tercero: Comprende la metodología y técnicas de investigación; en la cual se presenta el tipo y nivel de la investigación, los métodos utilizados, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos, el tratamiento estadístico, la validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Capítulo cuarto: Presenta los resultados obtenidos; en esta parte del estudio se pudo determinar la relación entre las variables de estudio, siendo de 72.3%, la cual resulta en correlativa positiva considerable; es decir, en la medida que se realiza la capacitación laboral mejora correlativamente el desempeño de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Por último, se arriba a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1 Problema principal	4
1.3.2 Problemas específicos	4
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1 Objetivo general	4
1.4.2 Objetivos específicos	4
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	6
2.2. Bases teóricas – científicas	11
2.3. Definición de términos básicos	32
2.4. Formulación de hipótesis.....	36

2.4.1 Hipótesis general.....	36
2.4.2 Hipótesis específicas	36
2.5. Identificación de variables	36
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	37

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	38
3.2. Nivel de investigación	38
3.3. Métodos de investigación	39
3.4. Diseño de investigación.....	39
3.5. Población y muestra	40
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos investigados	42
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	44
3.9. Tratamiento estadístico	44
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	45
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	46
4.3. Prueba de hipótesis.....	61
4.4. Discusión de resultados.....	66

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Hemos escuchado en muchos estadios organizacionales que las estrategias de capacitación de los colaboradores en las instituciones son fundamentales para lograr la eficiencia de los objetivos, y en esa medida se establece el valor del capital intelectual de las organizaciones. Es así, que surgen preguntas como ¿Por qué esta tan importante?, ¿Por qué capacitar periódicamente al personal? o de donde se genera el concepto de “capital Intelectual” y su relación directa con el cumplimiento de la misión y visión de las organizaciones. Es por ello que este ámbito adquiere importancia, toda vez que en la actualidad la capacitación del capital humano es una de las principales respuestas a la necesidad que tienen las instituciones de contar con personal calificado y productivo que hagan parte fundamental en los procesos de cada una de las áreas de la organización y que a la vez generen valor a los productos o servicios que se ofrecen.

Uno de los retos más grandes que enfrentan los líderes en las organizaciones es conseguir que sus empleados se desempeñen de manera eficiente; para esto, es necesario conocer y entender las interacciones de cada persona, las preferencias a la hora de comunicarse, de tomar decisiones, del trabajo en equipo, ya que son aspectos elementales para resolver problemáticas y fortalecer el trabajo.

En esa línea, las grandes organizaciones en la actualidad, exploran la personalidad de cada trabajador, ya que mediante ella se podrá estructurar un plan de trabajo, que apunte a afianzar las fortalezas y detectar las oportunidades de mejora en el contexto laboral. Complementando con la importancia de estar al día con los avances que ofrece la tecnología, nuevas investigaciones, nuevos procesos, nuevas formas de maximizar los rendimientos organizacionales, minimizando los costos y otros factores que permiten que las organizaciones sean autosustentables y exitosas en el tiempo actual y futuro.

Dentro de las estrategias organizacionales se toma en consideración los programas de capacitación que debe tener el área de recursos humanos para mantener un capital intelectual acorde a las necesidades y retos que impone el cliente interno y externo de la entidad. Es por ello, que el tema principal en la investigación se busca determinar el tema de capacitación como imprescindible para las organizaciones de éxito y como se puede justificar en el tiempo la inversión en el capital humano para el desarrollo de la entidad, buscando incrementar los índices de productividad. Aunque toda entidad tiene la obligación en invertir en capacitación de personal si busca sostenerse en el tiempo, solo las grandes organizaciones tienen programas sólidos para ello, claramente soportados en conceptos globalizados en los cuales se determina que una organización que

invierte en capacitación y políticas de igualdad laboral, es decir, el desarrollo del capital humano incrementa la productividad casi 20% y reduce el nivel de rotación.

En Sudamérica tomando como ejemplo Uruguay, en un estudio realizado por De Mendoza, Di Capua y Rucci, (2014) se menciona que “se observa una escasa efectividad de la política pública en el ámbito de la formación identificando posibilidades para mejorar los resultados de las políticas de capacitación” (p. 5).

En el Perú, aún se conserva una gestión pública burocrática por más que se hayan modificado los procesos, procedimientos, reglamentos para modernizar la gestión pública, aun no se logran los resultados esperados, ya que el principal problema es el recurso humano, relegado en mucho de los casos a un segundo plano, no se les proporciona las herramientas de gestión para la mejora de sus habilidades y conocimientos que van a repercutir en su competencia profesional.

1.2. Delimitación de la investigación

Frente a la problemática planteada la investigación en el aspecto metodológico se he delimitado en los siguientes aspectos:

a) Delimitación espacial

Refiere el área geográfica y/o espacial en dónde se desarrolló la investigación, el ámbito comprende la UNDAC – Sede Central.

b) Delimitación social

Indica a las personas que son objeto de estudio, en la investigación se tomó en cuenta al personal administrativo nombrado que labora en la UNDAC.

c) Delimitación conceptual

Está definido como la actividad individual de organizar y revisar el material teórico-conceptual, para su análisis respecto a las variables de la investigación.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la capacitación en el puesto y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco?
- ¿Cómo se relaciona la capacitación por aprendizaje y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco?
- ¿Cómo se relaciona la ejecución de la capacitación y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco?
- ¿Cómo se relaciona la evaluación de la capacitación y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la capacitación en el puesto y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

- Establecer la relación entre la capacitación por aprendizaje y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.
- Establecer la relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.
- Establecer la relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

1.5. Justificación de la investigación

a) Justificación teórica

La amplitud de los conocimientos permitió profundizar en las teorías y enfoques sobre la capacitación laboral; en la investigación se emplearon las fuentes bibliográficas que forman parte del sustento de todo el proceso del estudio.

b) Justificación práctica

Con la puesta en práctica de los resultados de la investigación, se espera lograr los objetivos ya que se tiene la predisposición de los colaboradores administrativos recibir capacitaciones, mediante la aplicación de una evaluación previa y posterior de la implementación de los planes de capacitación.

1.6. Limitaciones de la investigación

La investigación no presenta limitaciones relevantes, excepto una falta de participación y compromiso de algunos colaboradores evaluados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Realizado la revisión bibliográfica sobre las investigaciones que se relacionan con nuestro estudio, se ha podido identificar y citar las tesis en tres contextos: internacional, nacional y local.

2.1.1 A nivel internacional

Alcalde, Molina y Castillo (2013), en su postulado señalan: "Aportes de la capacitación a la promoción de la salud en los Servicios Estatales de Salud", presentan una investigación relativa en ocho expresos mexicanos, el objetivo primordial fue la evaluación del compromiso de la preparación con el área de bienestar, el plan fue no exploratorio, se aplicó una encuesta a todo el profesorado de bienestar, se presume que el compromiso fundamental de la preparación es el fortalecimiento de habilidades, produciendo información más destacada hacia una

mayor seriedad del personal de bienestar dentro de la asociación de clínicas médicas.

Días (2011), en su postulación: "Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión Federal de Electricidad de la zona de Montemorelos - Linares Nuevo León". Postulación para el certificado de Maestría en Administración, Universidad de Montemorelos - Nuevo León México. Llega a la resolución adjunta: El objetivo de esta exploración fue conocer si la autoevaluación del grado de preparación impacta en la autoevaluación del grado de ejecución del trabajo de los representantes de la CFE Montemorelos-Linares, región Nuevo León. Con los resultados obtenidos del examen fáctico de la información del ejemplo, fue factible razonar que existe un impacto directo, positivo y enorme. Esto implica que a mayor grado de autoevaluación de la preparación, mayor grado de autoevaluación de la ejecución de la ocupación.

Marroquín (2011), en su postulación del señor: "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King - Guatemala", Universidad San Carlos - Guatemala; razona que: El ambiente jerárquico del personal de cafetería es bueno para la asociación y en los ejercicios relegados en sus capacidades son positivos para su ejecución laboral. A los trabajadores de la cafetería Burger King se les permite la oportunidad en la exposición de su trabajo, sienten que sus circunstancias de funcionamiento son grandes, las asociaciones relacionales con los compañeros responden a sus compromisos, tienen calidad y obligación de obligación. La ejecución del trabajo de los trabajadores de la cafetería es satisfactoria para el perfil de trabajo, lo que les permite crear y sentirse felices con los resultados logrados en la ejecución de sus obligaciones y las obligaciones de ser satisfechos todos los días.

2.1.2 A nivel nacional

Lozano (2014), en la postulación del experto: "Realización de la ocupación y ejecución de la ocupación de los educadores de la Asociación Educativa Adventista del Centro Oriente en el año 2014", en la Universidad Unión Peruana. Este examen se creó apoyado en el objeto: decidir qué tanto se relaciona la Satisfacción Laboral con la Ejecución Laboral de los educadores de la Asociación Educativa Adventista del Centro Oriente. Se percibe que la satisfacción laboral comprende el valor esencial de la ejecución laboral de los instructores. Se trabajó con 74 instructores, la prueba de agente, aplicando la encuesta para concentrarse en la variable indicadora: satisfacción laboral con sus aspectos: satisfacción con la satisfacción individual, con el avance, con la educación y con las tasas de pago; y la variable ejecución laboral con sus aspectos: ejecución académica, ejecución laboral, ejecución de investigación y ejecución extensionista. La información recogida muestra una conexión crítica entre la realización del trabajo y la ejecución de la ocupación de los educadores de la Asociación Educativa Adventista del Centro Este ($r = 0,561$; $p = 0,000$). Además, muestra que el mejor compromiso es la satisfacción individual ($p = 0,281$). Esto implica que los educadores expresan su cumplimiento en su propio giro de competencia, comunicado en su trabajo instructivo y académico.

Montes (2012), en su postulación "Viabilidad de cuatro marcos de preparación en la ejecución laboral de representantes de una organización de servicios telefónicos". Teoría para el Grado Académico de Maestría en Administración con mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El examen es de tipo relativo ilustrativo, transversal y con un plan fáctico de examen de puntos medios.

Llega a la resolución adjunta: La exploración demuestra que diferentes marcos de exhibición, tanto ojo a ojo como no ojo a ojo (Virtual, Videoconferencia y Audioconferencia) deciden enormes contrastes en cuanto a la ejecución del trabajo en una reunión de representantes comprometidos con el Servicio de Atención al Cliente en la organización Telefónica. El ejemplo estaba compuesto por 200 personas (20% de la población completa). El estudio de campo demostró que los cuatro marcos de presentación obtuvieron resultados excepcionalmente separados. El marco cercano y personal fue el mejor de la multitud relativa de marcos investigados, pero también el más caro. Le siguieron el marco virtual, el marco de videoconferencia y el marco de reunión sonora.

2.1.3 A nivel local

Díaz (2019), en su propuesta de señor: "El perfeccionamiento de los recursos humanos y su impacto en la ejecución laboral de los funcionarios locales no presentantes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016". El presente examen está dispuesto para dar sentido al impacto crítico del capital humano de mejora en la ejecución laboral de los funcionarios locales no mostradores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, según el punto de vista de la clase ilustrativa clara utilizando el plan correlacional, se completó una progresión de ejercicios a la luz de las ideas hipotéticas de los factores principales y sus aspectos particulares, en consecuencia se utilizó una prueba irregular probabilística ya que se decidió un ejemplo de 198 compañeros de equipo de la universidad a quienes se les aplicó las encuestas adecuadas. Por último, se utilizó la medida r de Pearson para calibrar el impacto de los factores globales y posteriormente en el grado de los factores explícitos, llegando en todos los casos a mostrar las especulaciones individuales planteadas en esta revisión.

Carbajal (2018), en su propuesta de señor: "La capacidad humana de los directivos y su impacto en la ejecución laboral de los especialistas gerenciales de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2016", cuyo objeto de estudio fue exponer lo que significa la capacidad humana de los directivos para la ejecución laboral de los trabajadores autorizados; utilizando como procedimientos, la percepción, la entrevista y la revisión, como instrumentos las fichas de percepción y la encuesta; para ello se utilizaron 102 individuos como prueba de revisión, teniendo como tipo de examen cuantitativo, el nivel correlacional y la configuración no experimental, el cierre:

Para exponer lo que significa la capacidad humana de los directivos para la ejecución laboral de los especialistas normativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016, se ha establecido una conexión inmediata entre ambos factores; es decir, la capacidad humana del directorio impacta directamente en la ejecución laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Por lo tanto, en la posibilidad de que la capacidad humana de los ejecutivos se mejora, la ejecución del trabajo de los trabajadores es, además, llegó al siguiente nivel.

En cuanto a decidir lo que significa la inspiración para la ejecución laboral de los especialistas de regulación de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016, se razona que tiene un impacto crítico, por ejemplo en el caso de que haya más inspiración notable, mejor será la ejecución laboral de los obreros de regulación de la Municipalidad Provincial de Pasco.

2.2. Bases teóricas – científicas

Fundamentos de la variable: capacitación laboral

Según Sutton (2011) citado por Charca (2015):

En la revisión dirigida por Peter Drucker, a continuación se expresa: el trabajo de exploración que se sacó a la luz permite representar las percepciones realizadas a través de la investigación de hipotéticos y especializados que alude a la disciplina normativa y las percepciones de la práctica empresarial. De esta manera, se hace referencia a la percepción que se hace al cliente como pieza vital de la evaluación. Los grados de interés para la estimación de los resultados en las administraciones internas, como la preparación, es básicamente menor que para los ciclos de creación de las asociaciones (p. 34).

Como refiere Lovaina (2001) referenciado por Charca (2015):

La hipótesis parte de la exploración del referente creador Becker (1964), que a lo largo del tiempo ha ido cambiando, siendo vital e importante la preparación, que debe ser vista como una especulación con respecto a la asociación y los representantes, para seguir desarrollando la adecuación en el trabajo (pp. 35-36).

Fundamentos de la variable: ejecución

Según Grados y Muchinsky (2012):

Se establece que la valoración de los individuos proviene de la presencia del hombre; los individuos piensan con bastante frecuencia en el valor de sus compañeros en diferentes circunstancias o escenarios, y con toda probabilidad continúan de esa misma manera. Sea como fuere, la mayoría de las evaluaciones se han llevado a cabo bajo una premisa intermitente sin prácticamente ningún marco o estrategia. Por el contrario, los programas de evaluación actuales son

diferentes, ya que establecen objetivos obvios que dependen de un marco organizado para lograrlos.

Como señala Francis Galton (1822-1911):

Entre sus compromisos con la investigación lógica del cerebro de prueba, propuso nuevas estrategias fácticas para la estimación de los contrastes individuales. Sea como fuere, debido a las investigaciones lógicas sobre el modo de comportamiento humano completadas por Wilhelm Wundt, donde intentó llevar a cabo las hipótesis de la investigación del cerebro de prueba a las cuestiones dentro de la asociación.

Posteriormente, los creadores aluden a que Winslow Taylor, que funcionaba como jefe especialista de la organización Midvale Iron Works, demostró que mientras el industrial tenía una idea razonable de la cantidad y la calidad en el trabajo previsto de la ferretería, se tenía una visión similar de la competencia más lejana de los obreros.

En este sentido, al disponer de un indicador de la exhibición que un obrero podía mostrar en una acción o actividad, desplegando su máximo esfuerzo, se dispondría de una norma extremadamente útil para conocer la productividad y la ejecución de diferentes especialistas en la realización de una empresa similar, y se tendría un instrumento para estimar la expansión en curso.

Basándose en los exámenes y percepciones, Taylor (1932) propuso tres normas cruciales a tener en cuenta hacia el inicio de la evaluación de los obreros de forma ordenada:

- Seleccionar a los hombres más cualificados.
- Enseñarles las técnicas más productivas para el trabajo.
- Conceder impulso como salarios más altos.

2.2.1 Capacitación laboral

Como llama la atención el creador Chiavenato (2007): La formación, se realiza para que un trabajador conozca de forma competente su trabajo, ofreciéndole los aparatos fundamentales para realizarlo (p. 385).

Como indican Stoner, Freeman y Gilbert (2009) La capacitación busca ampliar las habilidades de los representantes para trabajar en la viabilidad de la asociación, y trabajar en las habilidades del trabajo realizado (p. 413).

Ibáñez (2011): Define la preparación como la disposición de los datos de la escolarización y de la junta directiva hacia la mejora de la información y la potenciación de las habilidades y como resultado para garantizar una ejecución viable del trabajo (p. 475).

Además, Ibáñez (2011) la preparación tiene los siguientes objetivos (a) los representantes deben estar preparados para fomentar su trabajo según el puesto que poseen, (b) avanzar en la línea de la vocación según las consecuencias del especialista, (c) trabajar en la mentalidad de los trabajadores para crear un lugar de trabajo cálido, bien dispuesto y unido (p. 476).

Como especifica Alles (2015) "La preparación se produce normalmente en un entorno con intereses de modo único: desde una perspectiva, el ayudante está preocupado por obtener resultados rápidos y, por otro lado, el entrenador está preocupado por levantar información para desarrollar más los resultados e impulsar el cambio. Mover información, crear habilidades, trabajar con las mentalidades es comprometer a los individuos a avanzar en el cambio, en ellos mismos y en su circunstancia específica. El aprendizaje requiere la responsabilidad de los individuos que deben lograrlo. No hay transmisión potente si no hay interés, solicitud, preguntas, contribución. Instruirse y aprender,

formarse y prepararse, cambiar y ser cambiado. Las personas que se adhieren a esta razón del movimiento de mostrar se desarrollan, trabajan en su capacidad, hacen un futuro alternativo (pp. 235-236).

La preparación laboral es una estrategia aplicada por las asociaciones para que su personal obtenga nueva información, dentro del área en la que trabaja habitualmente o en diferentes regiones, ya que se considera que tiene los instrumentos para aceptarlos.

Por lo general, la preparación laboral se produce antes de un avance o consolidación, el elemento estima al representante y trabaja con su variación a través de la preparación privada en vista de sus nuevas capacidades para que pueda ofrecer mejores resultados a la luz de los objetivos establecidos dentro de la asociación.

No obstante, el avance o la consolidación no deberían ser las principales condiciones en las que la preparación laboral es esencial. En un mundo perfecto, las asociaciones deberían fomentar esta estrategia de forma continuada, ya que la preparación constante de su personal provoca resultados positivos tanto para el grupo de trabajo como para la asociación.

2.2.1.1 Tipos de preparación

La preparación en el entorno laboral debería ser una de las necesidades dentro de la forma de pensar de las asociaciones. Su reconocimiento se inclina hacia la transformación del especialista al puesto de trabajo y a la vez permite desarrollar cualidades específicas para una exposición superior del representante y como resultado concentrar la asociación hacia el cumplimiento de los objetivos.

Existen varios tipos de preparación individual.

a. Preparación para el trabajo de información operativa

Este tipo de preparación depende de las habilidades, estrategias de trabajo y dispositivos situados para avanzar en el perfeccionamiento del trabajador, en esta línea, añadiendo a su desarrollo y logrando el objetivo de trabajar en su eficiencia a través de las asignaciones conocidas o nuevas capacidades dentro de la asociación.

b. Información proactiva

Este tipo de preparación depende de las cualidades individuales de cada trabajador. A la vista de ellas, se potencia su mejora a través de diversos procedimientos. En este sentido, el representante cuenta con dispositivos prioritarios que le permiten anticiparse a escenarios o situaciones, incrementar la seriedad dentro de la asociación y aportar puntos de vista inventivos al conjunto de trabajo.

c. Preparación del trabajo en la información esencial

Esta preparación se centra en la aceptación y la preparación fundamental para realizar tareas sin ramificaciones de progreso en la construcción de la asociación. Depende de la reproducibilidad, de los datos y de la preparación según lo indicado por el puesto de trabajo.

d. Información clave

La información clave es aquella que proporciona un factor de separación dentro de la asociación. Este tipo de preparación debería ser vital dentro de las asociaciones, ya que les permite separarse con respecto a un mercado de trabajo inexorablemente serio.

2.2.1.2 Ciclo de la capacitación

- a) Prepararse como una demostración deliberada de los recursos para lograr un mejor aprendizaje, una condición que surge debido al trabajo de cada individuo. El avance como interacción impulsa un cambio social cotidiano en todas las personas. La preparación debería situarse en las oportunidades de crecimiento en un sentido positivo y útil, completarlas y construirlas con un movimiento ordenado, de modo que los individuos de los distintos niveles jerárquicos logren acelerar su visión, sus mentalidades y sus habilidades para apoyarse a sí mismos y a la asociación.
- b) En consecuencia, la preparación implica una sucesión modificada de ocasiones que puede visualizarse como una interacción consistente, cuyo ciclo se restablece cada vez que se reinicia. El ciclo de preparación parece un marco abierto, cuyas partes son
- Entradas (inputs): como los estudiantes, los activos autorizados, los datos, la información, etc.
 - Ciclo o actividad (rendimientos): como mostrar los procesos, la puesta en marcha individual, la preparación de programas, entre otros.
 - Elementos (rendimientos): como el personal preparado, la información, las capacidades, los logros o la viabilidad de la autoridad, etc.
 - Crítica: como evaluación de las estrategias de preparación y de los resultados, ya sea por medios casuales o por técnicas deliberadas.

Según Chiavenato (2011): en términos generales, la preparación incluye un curso de las etapas adjuntas:

- Reconocimiento de las necesidades de preparación (análisis).
- Preparación del sistema para abordar los problemas.
- Preparación de la organización.
- Preparación de la ejecución.
- Evaluación de los resultados.

a. Detección de las necesidades de preparación

Esta es la fase principal de la preparación y alude a la conclusión inicial fundamental. Para el reconocimiento de las necesidades de preparación se consideran tres grados de investigación:

- Marco autoritativo: nivel de investigación del conjunto de la asociación.
- Marco de preparación: nivel de examen de los RRHH.
- Marco de adquisición de capacidades: nivel de investigación de las actividades y empresas.

El método fundamental para distinguir las necesidades de preparación es:

- a) Evaluación del rendimiento: para distinguir a los representantes que desempeñan sus tareas por debajo de un nivel aceptable, así como para averiguar qué región de la organización requiere la rápida consideración de los responsables de la preparación.
- b) Observación: para averiguar dónde se produce un despilfarro de trabajo, como equipos rotos, retrasos correspondientes al calendario, mal uso de sustancias naturales, gran número de cuestiones disciplinarias, alta incomparecencia, alta rotación de personal, etc.

- c) Cuestionarios: exámenes a través de encuestas y registros reales con pruebas de preparación de necesidades.
- d) Peticiones de jefes y administradores: aunque las necesidades de preparación se refieren a un nivel más elevado, los propios directores y gerentes suelen exigir y son proclives a pedir la preparación de su personal.
- e) Entrevistas con los jefes y los responsables: los contactos directos con los administradores y los supervisores en relación con las cuestiones que deben abordarse a través de la preparación surgen a través de las entrevistas con los máximos responsables de las distintas regiones.
- f) Reuniones interdepartamentales: conversaciones entre los máximos responsables de las distintas oficinas sobre cuestiones relativas a los objetivos de la asociación, cuestiones funcionales, planes para objetivos específicos y otras cuestiones normativas.
- g) Preselección de empleados: efectos de las evaluaciones de preselección de los trabajadores que desempeñan funciones o tareas explícitas.
- h) Reorganización del trabajo: en el momento en que los calendarios de trabajo sufran una alteración agregada o fraccionada, será importante dar a los representantes una preparación previa sobre las nuevas técnicas y ciclos de trabajo.
- I) Entrevista de salida: cuando el trabajador abandona la organización, es el momento más adecuado para conocer su valoración genuina sobre la asociación y los motivos de su marcha. Es posible que se hagan visibles algunas carencias de la asociación que podrían rectificarse.

j) Examen del puesto de trabajo y perfil de la ocupación: ofrece un esquema de las áreas y habilidades que debe tener el representante.

k) Informes periódicos: informes de la organización o de la creación que muestren posibles insuficiencias que puedan justificar la preparación.

b. Programación de la capacitación

Cuando se ha tomado la determinación de la preparación, la etapa posterior es la de reparación, es decir, la decisión y solución del método de tratamiento para arreglar las necesidades distinguidas o la sierra. Así, cuando las necesidades de preparación han quedado en el aire, el programa de preparación está listo. El programa de formación está organizado y animado por las perspectivas que se dan actualmente:

- ¿Cuál es la necesidad?
- ¿Dónde se distingue en todo caso?
- ¿Sucede en otro espacio o división?
- ¿Cuál es su objetivo?
- ¿Forma parte de una necesidad mayor?
- ¿Cómo abordarla: de forma independiente o en combinación con otras?
- ¿Es importante hacer algún movimiento subyacente antes de resolverla?
- ¿Es una necesidad puntual y qué relación tiene con las demás?
- ¿Es la necesidad extremadamente duradera o impermanente?
- ¿A qué número de personas y a qué número de administraciones se va a atender?
- ¿Cuál es el tiempo disponible para la preparación?
- ¿Cuál es el gasto probable de la preparación?
- ¿Quién dirigirá la preparación?

c. Organización de la formación

El programa de preparación requiere una disposición que incorpore los focos de atención que le acompañan:

- Atención a un requisito particular para cada evento.
- Significado claro del objetivo de la preparación.
- División del trabajo a realizar en módulos, cursos o proyectos.
- Decisión del contenido de la preparación.
- Determinación de las técnicas de preparación y de la innovación accesible.
- Significado de los activos que se esperan para realizar la preparación, por ejemplo, tipo de mentor o educador, activos de medios variados, máquinas, hardware o instrumentos necesarios, materiales, manuales, etc.
- Significado del encuentro objetivo, por ejemplo, las personas que se van a preparar. Número de personas.
- Tiempo disponible.
- Nivel de capacidad, información y tipo de perspectivas.
- Cualidades de la conducta individual.
- Lugar en el que se realizará la preparación, pensando en las opciones que la acompañan: en el lugar, fuera del lugar pero dentro de la organización, y fuera del lugar.
- Tiempo o periodicidad de la preparación, calendario o evento.
- Cálculo de la proporción de ahorro de dinero del programa.

- Comprobación y evaluación de los resultados para estudiar los enfoques básicos que requieren cambios y ajustes en el programa para trabajar en su viabilidad.

d. Ejecución de la capacitación

Cuando se han analizado las necesidades y se ha creado el programa de preparación, la siguiente etapa es su ejecución. La ejecución o reconocimiento de la preparación incluye el emparejamiento entre el entrenador y el alumno. Los alumnos son personas de cualquier nivel progresivo en la organización que necesitan aprender o trabajar su visión en alguna acción o empresa.

Los educadores son personas de cualquier nivel progresivo en la organización que son capaces o tienen experiencia en un movimiento o empresa específica y dan su visión a los estudiantes. Posteriormente, los alumnos pueden ser ayudantes, jefes o supervisores, y, además, los profesores pueden ser igualmente colaboradores, directores o administradores, o en cualquier caso, personal de preparación o asesores/expertos en la materia contratados.

e. Evaluación de los resultados de la formación

La última fase de la interacción de la preparación es la evaluación de los resultados. El programa de preparación debe incorporar la evaluación de su competencia, que debe contemplar dos puntos de vista:

- Comprobar si la preparación ha producido los cambios ideales en la forma de actuar de los trabajadores.
- Comprobar si las consecuencias de la preparación están relacionadas con la consecución de los objetivos de la organización.

2.2.1.3 Importancia de la preparación

La preparación laboral permite a la asociación mantener su recurso fundamental, la capacidad de sus expertos, actualizada y preparada. A través de proyectos de impulso, cursos y la utilización de diferentes estrategias, la asociación debe evitar que sus representantes o expertos en puestos clave se queden atrás en comparación con su circunstancia actual. Esta dinámica permite a la asociación mantenerse informada sobre los modelos, las estrategias de trabajo, los proyectos y las administraciones, en función de su perfil. Por lo tanto, los trabajadores suelen valorar ser esenciales para una asociación que piensa a menudo en su preparación y cree que deben seguir desarrollándose como expertos.

Esto hace que los expertos comprometidos tengan la sensación de tener un lugar. Por ello, es importante que las asociaciones establezcan planes de preparación centrados en los perfiles de expertos que supervisan para que los trabajadores puedan seguir desarrollándose a través de la preparación laboral.

2.2.1.4 La capacitación y sus fortalezas

Como indica el creador **Ibáñez (2010)**, la preparación tiene las cualidades que acompañan:

Para el especialista

Avanza en la autosuperación y en la mejora profesional duradera, avanza en la eficacia, por lo que la eficiencia del trabajador se incrementará, ampliará el grado de realización con el puesto, avanza en las perspectivas de elevación que avanzan en la satisfacción privada constante y en la responsabilidad empresarial y social más notable, la

persona que está preparada no envejece rápidamente, ni es subestimada del mercado de trabajo, borra los temores de rivalidad al olvido individual, da seguridad y certeza más prominente, ayuda a la dirección de nuevos representantes, da un ambiente decente al aprendizaje, apoya el apego y la combinación de las reuniones (p. 488).

Para la organización

Con una preparación, la organización desarrolla aún más sus niveles de exhibición financiera, y eso se valora: expansión en el archivo de eficiencia, se suma a la disposición de pioneros y pioneras, la organización no está extendida, los individuos que ejecutarán posiciones competentes y particulares deben tener la información importante antes de entrar en una asociación, el límite generalmente trae una ventaja, la motivación detrás de por qué el gasto comprometido con la preparación, la preparación debe responder a las necesidades de nuevos enfoques y procedimientos (p. 489).

Esquema del ciclo de preparación

Según Dessler y Varela (2017): Los individuos con alto potencial a menudo se las arreglarán o dejarán de ser útiles en caso de que no tengan ninguna idea de qué hacer o cómo hacerlo, de ahí la necesidad de progresar en la preparación. Además, según un indicador, aproximadamente 3/4 de los trabajadores de alto potencial en la treintena empiezan a buscar un nuevo puesto un año después de ser contratados, a menudo porque se sienten decepcionados por una preparación deficiente (p. 154).

2.2.2 Desempeño laboral

Para **Chiavenato (2000)**, la ejecución del trabajo "es la manera de comportarse del especialista para cumplir los objetivos fijados; esto alude a un procedimiento singular para cumplir las metas".

Como indican **Milkovich y Boudreau, (1994)**, la ejecución tiene una progresión de atributos individuales, entre los que podemos especificar: capacidades, habilidades, requisitos y características, entre otros, que se interrelacionan con las cualidades del trabajo y la asociación para iniciar formas de comportamiento que influyen en los resultados.

Como indica **Robbins (2009)**, los jefes deben ampliar su visión, ya que el aprendizaje es un dispositivo positivo para alterar, después de la identificación, cualquier forma de comportamiento o circunstancia superflua o negativa, lo que trabajará en la exposición de la asociación y mejorará la probabilidad de que ésta no se repita.

Además, es significativa la definición dada por Stoner (1987, referida en Araujo y Guerra, 2007), que especifica que la ejecución del trabajo es la forma en que los individuos de la asociación trabajan, para cumplir los objetivos compartidos, dependiendo de las normas fundamentales establecidas de antemano, al fin y al cabo, la ejecución del trabajo se alude a la forma en que los representantes cumplen sus funciones en la asociación, para cumplir los objetivos establecidos.

Milkovich y Boudreau (1994) señalan que la ejecución del trabajo está conectada con los atributos de cada individuo, entre los que podemos hacer referencia a: características, necesidades y capacidades de cada persona, que cooperan entre sí, con la idea del concierto y con la asociación como norma

general, siendo la ejecución el efecto posterior de la colaboración entre este gran número de factores.

La ejecución del trabajo es la evaluación que decide si el individuo ha realizado bien su trabajo. Este tema se concentra en el ámbito académico como una característica de la ciencia del cerebro moderna y autorizada, y es además importante para el activo humano el tablero. Incluye una evaluación a nivel singular, una acción a la luz del trabajo de un individuo solitario.

El significado de la ejecución de la ocupación puede parecer básico desde el principio: alude a lo bien o mal que los representantes desempeñan sus cargos. Sea como fuere, al considerar el efecto que la idea puede tener en la preocupación principal de la asociación, la investigación será fundamental.

Hay que tener en cuenta que un trabajador deficiente puede perjudicar a un grupo de trabajo; por otra parte, una ejecución encomiable de los trabajadores puede aumentar la inspiración y el interés principal. La división de RRHH y los jefes deberían cuantificar exclusivamente la ejecución del trabajo de los trabajadores de forma consistente.

2.2.2.1 Características del desempeño laboral

Podríamos pensar que la ejecución del trabajo alude a lo bien que los representantes pueden desempeñar sus cometidos. Sea como fuere, hay otras cualidades significativas en su conceptualización.

La ejecución del trabajo se caracteriza como la forma de comportarse de un trabajador en relación con su trabajo asignado. Esta idea se reconoce a partir de los resultados adquiridos. Los resultados son una consecuencia fraccionada de la ejecución, pero además son el resultado de diferentes variables.

Por ejemplo, en un trabajo de ofertas, un resultado positivo es tener un grado específico de ingresos producidos por la oferta de trabajo y productos. En el momento en que un trabajador desempeña bien esta ocupación, se pueden vender más productos. No obstante, hay elementos recíprocos en la ejecución que pueden influir en los ingresos producidos.

Cualidades reconocidas en la ejecución del trabajo:

- Pertinentes al objetivo autoritario.

La ejecución del trabajo debe estar coordinada hacia los objetivos de autoridad que son pertinentes para el puesto o la capacidad. En consecuencia, no se incorporarán los ejercicios en los que se realicen esfuerzos para lograr objetivos marginales. Por ejemplo, el esfuerzo realizado para llegar al trabajo en el menor tiempo posible no es una ejecución, excepto cuando se intenta evitar un aplazamiento.

- Multidimensionalidad

La ejecución del trabajo se concibe como algo multicapa, que comprende más de un tipo de conducta.

Formas de comportamiento explícitas en la tarea y no explícitas en la tarea.

Las formas de comportamiento explícitas a la tarea son las que un individuo adelanta como característica de su trabajo. Son los recados fundamentales que caracterizan una ocupación de otra. Las formas de comportamiento no explícitas en la tarea son aquellas que un individuo debe desarrollar y que no están relacionadas con un trabajo específico.

En un representante de ventas, una conducta explícita de recado sería mostrar un artículo a un cliente. Una forma de comportamiento no explícita puede ser preparar a los nuevos compañeros.

- Ejercicio

La ejecución también puede evaluarse en cuanto al esfuerzo, ya sea en una premisa diaria o cuando existen condiciones excepcionales. Muestra el grado de resolución de los individuos en las tareas de trabajo.

- Cooperación

En los puestos en los que los individuos están profundamente asociados, la ejecución puede contener la medida en que un individuo ayuda a las reuniones y a los socios. Por ejemplo, dando un buen ejemplo, ofreciendo orientación o ayudando a cumplir los objetivos del grupo.

2.2.2.2 Capacidad de respuesta

Independientemente de que alguien que entra en el mundo laboral sea brillante, generalmente se espera lo suficiente. Las asociaciones necesitan trabajadores equilibrados, serviciales y fiables.

Se han registrado cinco características principales que conducen a una gran ejecución del trabajo a lo largo de una vocación:

- Capacidad de aprendizaje.

Las asociaciones tienen un conjunto de información que los representantes deben obtener para lograr el objetivo en su trabajo. Tanto si se trata de aprender información especializada, ciclos de trabajo explícitos o cómo explorar realmente la asociación, tener la opción de obtenerla y prepararse rápidamente es algo seductor y esperado por la mayoría de las asociaciones.

- Aplicación

Ser aplicado es una cualidad del carácter que incorpora numerosos atributos beneficiosos para las asociaciones. Los individuos que tienen un alto nivel de aplicación son sólidos y dignos de confianza. Es probable que estas personas terminen por completo, se esfuercen, se concentren en los detalles y vayan más allá para trabajar en la asociación.

- Habilidades relacionales

En asociaciones específicas, es esencial para un grupo de trabajo. Los representantes necesitan trabajar con otros en su grupo y en diferentes regiones, lo que a veces no está generalmente en total acuerdo.

La forma de manejar estos conflictos tiene un efecto importante en la ejecución del trabajo. Los representantes eficaces suelen ser serviciales, conciliadores y reflexivos.

- Flexibilidad

La flexibilidad de los representantes es vital, ya que les permite tener éxito, en cualquier caso, cuando se producen algunos cambios. Las asociaciones eficaces buscan personas que puedan adaptarse a los cambios y que sean conscientes de las exigencias de sus cargos.

- Respetabilidad

Las asociaciones buscan confianza en sus representantes; necesitan trabajadores que no engañen, falseen o tomen. No hay nada más importante para las asociaciones que su licencia de innovación. Los pioneros necesitan trabajadores en los que puedan confiar para que no descubran los misterios del elemento. Esto implica además perseguir las opciones ideales y prestar especial atención al bienestar de la asociación.

2.2.2.3 Métodos de evaluación de desempeño

Alles (2004) muestra que las estrategias de evaluación de la exposición se agrupan según los ángulos que se pueden estimar, como las cualidades, las formas de comportamiento o los resultados.

Las que se refieren a las cualidades son las más utilizadas, aunque no son las más adecuadas. Los que se basan en la conducta (habilidades) proporcionan a los trabajadores más datos sobre la actividad, por lo que podrían considerarse los más razonables para el progreso de las personas. Mientras que el enfoque basado en los resultados es, además, extremadamente famoso, ya que se centra en los compromisos cuantificables que los representantes hacen a la asociación.

A. Técnicas basadas en las características

Prenden cuantificar el grado en que un representante tiene atributos específicos, por ejemplo, calidad inquebrantable, capacidad de innovación, empuje o iniciativa, que la asociación considera significativos para el segundo o para lo que está por venir. Son sencillos y fáciles de controlar. En caso de que la lista de atributos no esté planificada de acuerdo con el puesto, el resultado estará muy alejado del mundo real y puede ofrecer una perspectiva emocional.

- Escalas de valoración gráficas. Cada marca que se va a evaluar se aborda mediante una escala en la que el evaluador demuestra en qué medida el representante tiene esos atributos.
- Técnica de escalas mixtas. Esta técnica es una adaptación de la estrategia de la escala esencial. En lugar de evaluar los atributos con

una escala, los evaluadores reciben tres representaciones explícitas de cada marca: superior, normal y base.

- Técnica de dispersión restringida. Esta técnica requiere que el evaluador elija entre unas pocas afirmaciones, frecuentemente puestas como coincidencias, que se muestran igualmente positivas y problemáticas.
- Estrategia de estructuras de cuentas. Esta técnica requiere que el evaluador establezca un papel que retrate al trabajador que está evaluando con la mayor precisión posible. Presenta una oportunidad decente para que el gerente ofrezca una perspectiva sobre el representante. Sea como fuere, tiene numerosos problemas; es emocional y los evaluadores no tienen necesariamente en todos los casos un estilo de composición decente.

B. Métodos basados en el comportamiento

Estas técnicas permiten al evaluador reconocer rápidamente el lugar en el que un determinado trabajador se sale de la escala. La técnica se crea para describir explícitamente qué actividades deben (o no deben) mostrarse en el puesto. Su valor es dar a los trabajadores una crítica formativa.

- Método de Incidentes Básicos: Se relaciona con la forma de comportarse del individuo evaluado, cuando éste produce un logro o una decepción poco común en alguna pieza del bolo. Una de las ventajas de esta técnica es que abarca todo el tiempo que se evalúa y, por lo tanto, puede trabajar con el giro y la autoevaluación del trabajador. No obstante, si no se tienen en cuenta tanto los puntos de

vista buenos como los problemáticos, la evaluación puede ser errónea.

- Escala de estimación de la conducta: Una forma de abordar la evaluación social que comprende una progresión de escalas verticales, una para cada componente significativo de la ejecución de la ocupación.
- Escala de observación social: Un enfoque de evaluación que actúa sobre la recurrencia observada de una forma de comportamiento. La escala debe estar destinada a cuantificar la recurrencia con la que se observa cada una de las formas de comportamiento.

C. Técnicas basadas en los resultados

Las técnicas basadas en los resultados, como su nombre indica, evalúan los logros de los representantes, los resultados que obtienen en su trabajo. Sus defensores garantizan que son más ecuánimes que otras estrategias y que otorgan a los trabajadores un mayor poder. La percepción de los resultados, por ejemplo, los tratos o las cifras de creación, incluye menos subjetividad, por lo que quizá esté menos abierta a la inclinación o a la valoración emocional, posiblemente de apoyo, por parte de los evaluadores.

- Indicadores de eficiencia: Un modelo ejemplar es el de los representantes de ventas evaluados en función del volumen de tratos o el de los trabajadores de creación en función de las unidades entregadas. En este sentido, los trabajadores pueden estar alineados con objetivos jerárquicos. Sin embargo, también hay problemas: los exámenes de ejecución pueden verse alterados por factores externos

(deficiencia de una sustancia natural o caída de un mercado determinado, asignación de una región horrible) sobre los que los representantes no tienen ningún impacto.

- Los ejecutivos por objetivos. La teoría de los ejecutivos que califica la ejecución en función de la satisfacción de los objetivos fijados por acuerdo entre el trabajador y la asociación, dirigida por el supervisor capaz o el jefe de región. Es una forma principal de pensar propuesta por Peter Drucker, según la cual los trabajadores establecen objetivos a través de una conferencia con sus jefes, y estos objetivos se utilizan después para la evaluación de la ejecución. El consejo por objetivos es un marco que conforma un ciclo, que comienza con la fundación de objetivos y metas compartidas de la asociación y que termina volviendo a un punto similar. Para decirlo claramente, cada representante tiene un objetivo particular, fijado por él mismo, pero dentro de un plan general preparado/gestionado por su jefe o el jefe del gerente, según corresponda. La descripción del objetivo va acompañada de una descripción definida de cómo ese trabajador se acercará a cumplirlo.

2.3. Definición de términos básicos

Región de ejecución: Sector de movimiento útil delimitado por una naturaleza de trabajo similar donde, en consecuencia, la disposición de las capacidades realizadas por sus trabajadores tienen la razón normal de crear mano de obra y productos de un tipo comparable.

Preparación: La formación es el ciclo instructivo momentáneo, aplicado de forma precisa y coordinada, a través del cual los individuos obtienen información,

fomentan habilidades y capacidades según lo indicado por los objetivos caracterizados (Chiavenato, 2001).

Preparación práctica: Depende de las habilidades, técnicas de trabajo y aparatos situados para avanzar en el giro del trabajador, para sumar a su desarrollo con el objetivo de trabajar en su eficiencia a través de recados conocidos o nuevas capacidades dentro de la asociación.

Preparación para el aprendizaje: Interacción por la que los individuos se convierten en especialistas dotados, normalmente a través de una mezcla de aprendizaje formal y preparación práctica.

Habilidad: Conocimientos, habilidades competentes y maestría que se aplican y dominan en un entorno concreto.

Seriedad: La capacidad de un país, una organización, una fundación o una asociación para interesarse y mantenerse en el mercado con un beneficio seductor y, simultáneamente, construir los niveles de asistencia gubernamental de sus ocupantes, cómplices o colegas.

Responsabilidad jerárquica: La responsabilidad organizativa se caracteriza por ser una perspectiva mental sobre los individuos de una asociación y su conexión con el entorno de trabajo. La responsabilidad representativa es básica a la hora de decidir si los trabajadores permanecerán durante más tiempo y lo harán con el entusiasmo importante para cumplir los objetivos establecidos.

Modelos de ejecución: Resultados que un individuo debe adquirir y mostrar en circunstancias reales de trabajo, con determinadas necesidades de calidad para lograr una ejecución capaz.

Cultura de evaluación: El modo de vida de una asociación que valora la evaluación y busca respuestas a los problemas, y para ello evalúa las disposiciones especulativas y mide los resultados de lo que se ejecuta, manteniendo un patrón interminable de actividad de suposición de pruebas resistentes, que es normal para una práctica lógica sólida y una gran administración.

Ejecución: Forma de actuar del trabajador en la satisfacción de sus capacidades; también llamada ejecución del trabajo o méritos del trabajo. La ejecución se considera además como la mejora de los compromisos y ejercicios del trabajador según los principios y objetivos deseados por la asociación. La ejecución se coordina por la información y el dominio que tiene el trabajador en la ejecución de sus cometidos, por las perspectivas y la responsabilidad del representante, así como por los logros en eficiencia o resultados alcanzados.

Ejecución de la preparación: Es la fase de ejecución del plan de preparación y mejora, planificando y estableciendo explícitamente el programa para el avance de la ocasión, utilizando folletos y/o diferentes medios para difundir el reconocimiento de la ocasión.

Evaluación: Una poderosa interacción a través de la cual, indistintamente, una organización, asociación o establecimiento académico puede conocer su propia presentación, en particular sus logros y deficiencias, y en consecuencia reorientar la proposición o centrarse en esos resultados positivos para hacerlos significativamente más beneficiosos.

Evaluación de la ejecución: La evaluación de la ejecución del trabajo de los asociados es un ciclo especializado a través del cual, de manera vital, eficiente y

consistente completado por los supervisores rápidos; se evalúa la disposición de perspectivas, exposiciones y conducta de trabajo del compañero en la presentación de su situación y la satisfacción de sus capacidades en cuanto a cantidad y calidad.

Evaluación de la capacidad de trabajo: Proceso a través del cual se recoge la prueba de la exposición, el elemento y la información de un individuo para decidir si es capaz de desempeñar una tarea de trabajo.

Iniciativa: Es el impacto relacional aplicado en una circunstancia, guiado a través del ciclo de correspondencia humana a la realización de uno o varios objetivos explícitos" (Chiavenato, 2004).

Eficiencia: Es una mentalidad que busca la mejora continua de todo lo que existe. Es la convicción de que las cosas deben ser posibles preferidas hoy sobre ayer y mañana, mejor que hoy. También, implica un trabajo constante para ajustar los ejercicios monetarios y sociales a la diferencia super duradera de las circunstancias, con el uso de nuevas especulaciones y nuevas técnicas.

Obligación: La responsabilidad es la capacidad de cuantificar y reconocer los resultados de una determinada actividad realizada con plena conciencia y oportunidad.

Comprobación de la ejecución: Curso continuo de recopilación y examen de información para contrastar el grado de ejecución de una tarea, programa o estrategia con respecto a los resultados normales.

Cooperación: Consecuencia de coordinar la ayuda a los externos, el intercambio de datos, la combinación para el cumplimiento de los objetivos de la reunión, el cultivo del esfuerzo conjunto del grupo, el mantenimiento de la concordancia del grupo, el apego y el alma de la reunión (Ceneval, 2006).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020.

2.4.2 Hipótesis específicas

- La capacitación en el puesto se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.
- La capacitación por aprendizaje se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.
- La ejecución de la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.
- La evaluación de la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

2.5. Identificación de variables

Variable (1)

Capacitación Laboral.

Dimensiones

- Capacitación en el Puesto
- Capacitación por Aprendizaje
- Ejecución de la Capacitación
- Evaluación de la Capacitación

Variable (2)

Desempeño

Dimensiones

- Compromiso Institucional

- Responsabilidad
- Trabajo en Equipo
- Liderazgo

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Hipótesis:

Existe una relación positiva entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020.

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
Capacitación Laboral (1)	<i>“La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”.</i> Siliceo (2004).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el puesto • Capacitación por aprendizaje • Ejecución de la capacitación • Evaluación de la capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción sobre el puesto. • Cursos de capacitación • Aprendizaje formal • Capacitación en la práctica • Equipos de trabajo • Comunicación en el trabajo • Supervisión • Eficacia 	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p>
Desempeño (2)	<i>“El desempeño como la manera en que los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.</i> Stoner (1994).	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso institucional • Responsabilidad • Trabajo en equipo • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en grupos humanos • Conocimiento del trabajo • Preparación del trabajador • Competencias y capacidades 	<p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El estudio tiene características de una investigación Aplicada.

Gomero y Moreno (1997), sostiene: el proceso de la investigación científica, busca resolver problemas prácticos, hechos o fenómenos de posible utilidad práctica para una sociedad. En este tipo de estudio emplean conocimientos obtenidos en las investigaciones básicas, es decir, se busca nuevos conocimientos de posibles aplicaciones prácticas de interés social.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo correlacional

Por otra parte, Sampieri R. (2004), refiere que los estudios descriptivos buscan caracterizar propiedades y perfiles resaltantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. En el estudio descriptivo se identifica una serie de aspectos, para lo cual se recolecta y mide la información, para así describir lo que se investiga.

Sampieri R. (2004), refiere sobre la metodología de la investigación; los estudios correlacionales tienen como finalidad evaluar la relación que se encuentra entre dos o más conceptos, categorías o variables de estudio en un contexto en particular.

3.3. Métodos de investigación

a. Método general

Método científico: Procedimiento mediante el cual se busca explicar hechos, fenómenos, establecer relaciones entre los hechos, enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, su aplicación de manera útiles al ser humano.

b. Métodos Específicos

Método descriptivo: “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos, se precisan en el presente” (Tamayo y Tamayo, 2006).

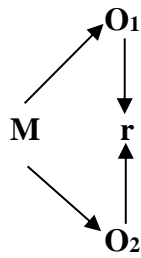
Método analítico – sintético: “Se concreto este análisis en la medida que obtuvo la información de tipo empírica y teórica”. “Con la información empírica se procedió a cuantificar y a organizar la información para dar una interpretación fiable” (Rosa, 2003).

Método correlacional: Permite estudiar la relación entre dos o más variables de la investigación.

3.4. Diseño de investigación

En la investigación se empleó el diseño No Experimental: transeccional–descriptivo–correlacional.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: muestra

O₁: observación de la variable 1

O₂: observación de la variable 2

r: relación de variables

Sampieri R. (2004), como refiere el autor sobre la metodología de la investigación; establece que los diseños transeccionales correlacionales–causales, son diseños que describen la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de categorías, conceptos, objetos, ni variables individuales, sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales.

3.5. Población y muestra

a. Población

Comprende el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación. (Carrasco, 2005).

La población de la investigación está conformada por el personal administrativo que viene laborando en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, siendo en total 375 personas en su condición de nombrados.

b. Muestra

El autor refiere que: “ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”, (Montero, 2011).

En tal sentido, la muestra está representado por 190 persona según la fórmula empleada.

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

$$n = \frac{(1.92)^2 ((0.5*0.5)) 375}{(0.05)^2 (375-1) + (1.96)^2 (0.5*0.5)}$$

$$n = 190$$

c. Muestreo

El muestreo utilizado es el no probabilístico por conveniencia, ya que no se tomó ningún criterio de selección probabilística, por lo que la definición del muestreo es en un corto tiempo.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Técnicas de recolección de datos

- **Encuesta:** Según Cea (1999), nos dice que: “Es la ejecución en el mismo lugar de las preguntas a las personas indicadas para recoger la información define la encuesta como la aplicación o puesta en práctica de manera escrita y oral”. Mediante esta técnica determinamos cuantitativamente la relación existente entre las variables en estudio.
- **Análisis documental:** Permitió copilar la información sobre la definición de las variables y dimensiones en estudio, a través de documentación

bibliográfica. Para tal efecto se elaboraron fichas de resumen con información relevante de libros especializados.

b. Instrumentos de Recolección de Datos

- Guía y fichas de análisis documental: para la bibliografía especializada.
- Cuestionario: para la estructuración de la encuesta.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad.

a. Validez del Instrumento:

Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como un hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir. Mendoza, Morales (2013).

Frente a lo anterior se realizó un juicio de expertos, los mismos que tuvieron la oportunidad de hacer las debidas correcciones “en cuanto al contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideraron necesarios realizar mejoras. Al cumplirse este procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitieron el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad”.

b. Confiabilidad del Instrumento:

La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes

periodos de tiempo, nos permite obtener los mismos resultados. Mendoza y Morales (2013).

En la investigación se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, para describir las estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan:

Que un coeficiente de confiabilidad será más significativo mientras más se acerque el coeficiente a uno (1), lo cual significará un menor error de medición.

La medición va de 0 a 1, tal como se muestra a continuación: De 0,00 a 0,19 representa un nivel de confiabilidad muy débil; de 0,20 a 0,39 débil; de 0,40 a 0,59 tiene un nivel moderado; por su parte, de 0,60 a 0,79 es fuerte; y, finalmente, de 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	190	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	190	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	40

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- a. Obtención de las frecuencias y porcentajes en las variables cualitativas.
- b. Construcción de tablas según la percepción de los encuestados.
- c. Elaboración de gráficos según la percepción estudiada para presentar los resultados.
- d. Análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman, a fin de conocer la relación de variables.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el procesamiento de datos se empleó el estadístico SPSS. V 26.0, el cual permitió hallar las pruebas de hipótesis de acuerdo al coeficiente de correlación Spearman, t de student y la ubicación de los valores determinantes en la curva de Gauss.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

El estudio está basado en el estricto cumplimiento de los parámetros establecidos para el desarrollo de la investigación, cumpliendo con citar a los autores relacionados al tema en estudio y las normas APA para la presentación de los resultados de la investigación. En la misma línea, se cumplió con la mención de los autores de otras investigaciones relacionadas con la tesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La información fue obtenida de los colaboradores administrativos que labora en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Pasco-2020, en forma aleatoria, para el estudio se aplicó dos cuestionarios de 20 preguntas para la primera variable de igual manera 20 preguntas para la segunda variable de estudio, debemos precisar que, en muchos casos, la toma de datos se realizó al ingreso de su centro de labores, tanto en la mañana como en la tarde, toda vez que consideramos que era la hora más apropiada asimismo, las respuestas estuvieron formuladas con la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Los resultados de los datos obtenidos se contabilizaron en frecuencias y porcentajes, presentados en tablas y figuras usando las estadísticas descriptivas e inferencial aplicando la prueba de normalidad luego la consistencia de los datos,

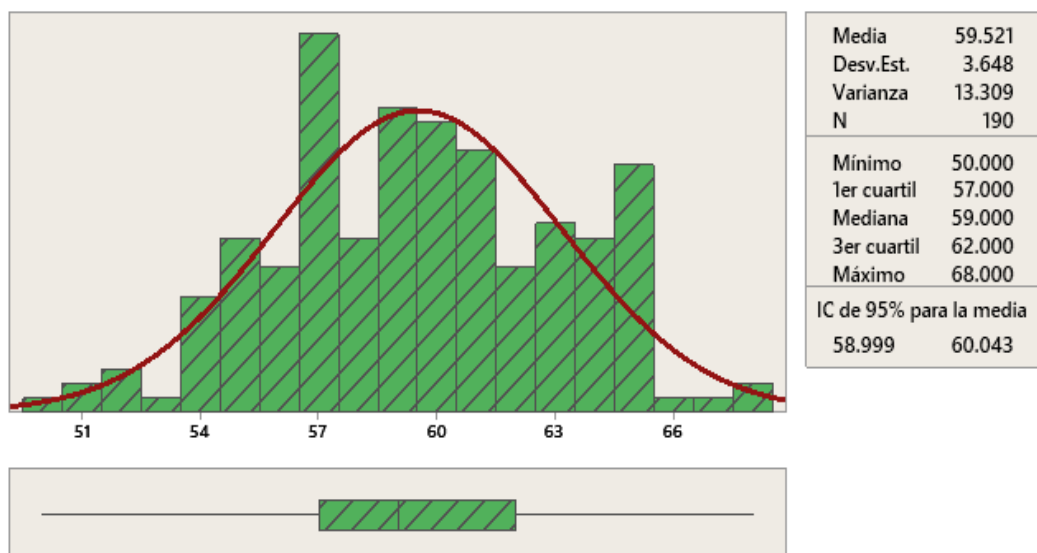
los mismos que se analizaron a las dimensiones de la variable capacitación laboral respecto a la variable desempeño, considerando un nivel de significancia estadística del 5% se aplicó el método de correlación utilizando el estadístico de Spearman para establecer el grado de relación entre las variables y la prueba t de Student para la contrastación de la hipótesis y demostrar la hipótesis principal.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Estadísticas de la variable capacitación laboral

Figura 1

Estadísticas de la variable Capacitación Laboral



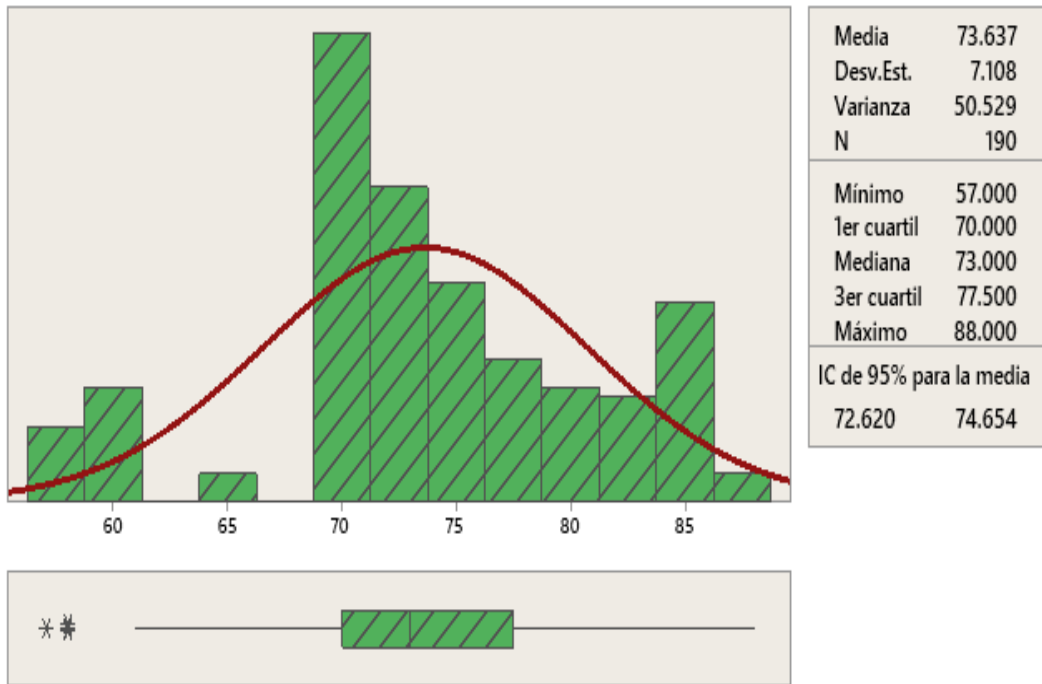
Nota. Base de datos.

En la Figura 1, se observa las estadísticas de resumen para la variable referida a la Capacidad Laboral la media es 59,521 que dentro del rango de la variable está tipificada como regular [57-63] asimismo la puntuación mínima es de 50 puntos y la máxima es 68 puntos, el valor de la mediana es de 59 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándares 3,648 y la varianza es 13,309 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la

verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma nos muestran que efectivamente los datos no están siguiendo una distribución normal por lo cual usaremos los elementos de la estadística no paramétrica.

Figura 2

Estadísticas de la Variable Desempeño



Nota. Base de datos.

En la Figura 2, observamos que para la variable referida al Desempeño la media es 73,637 que dentro del rango de la variable está tipificada como regular [70-80] asimismo la puntuación mínima es de 57 puntos y la máxima es 88 puntos, el valor de la mediana es de 73 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 7,108 y la varianza es 50,529 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma nos muestran que efectivamente los datos no

están siguiendo una distribución normal por lo cual usaremos los elementos de la estadística no paramétrica.

4.2.1.1. Resultados de la capacitación laboral

Tabla 1

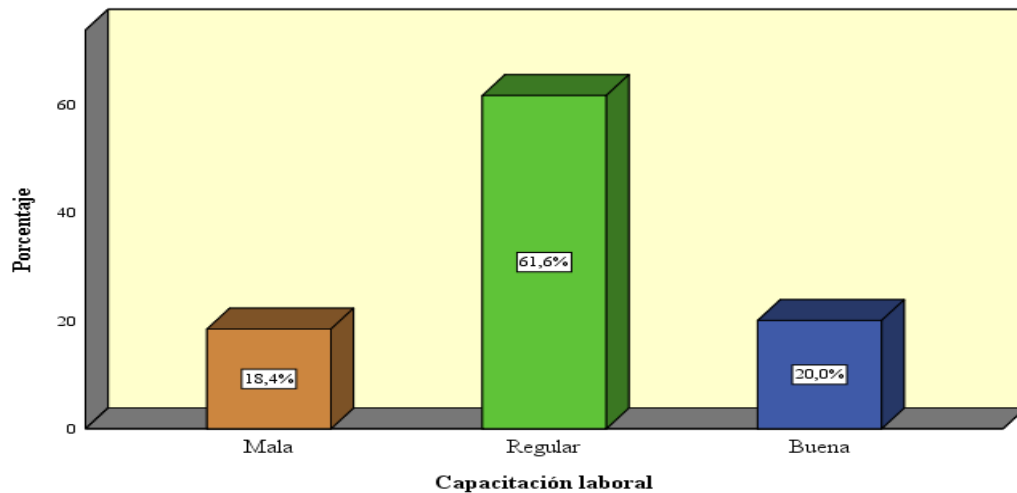
Resultados del nivel de la Capacitación Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	35	18,4
Regular	117	61,6
Buena	38	20,0
Total	190	100,0

Nota. Cuestionario aplicado.

Figura 3

Diagrama del nivel de la Capacitación Laboral.



Nota. Tabla 1.

La Tabla 1 muestra los resultados de la percepción de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco sobre el desempeño, observamos que el 18,4% de los casos consideran que la capacitación laboral es mala, el 61,6% de los casos consideran que la capacitación laboral es regular y el 20,0% de los casos consideran que el nivel de la

capacitación laboral es buena. Evidentemente el nivel regular está prevaleciendo en el colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco sobre el desempeño.

Tabla 2

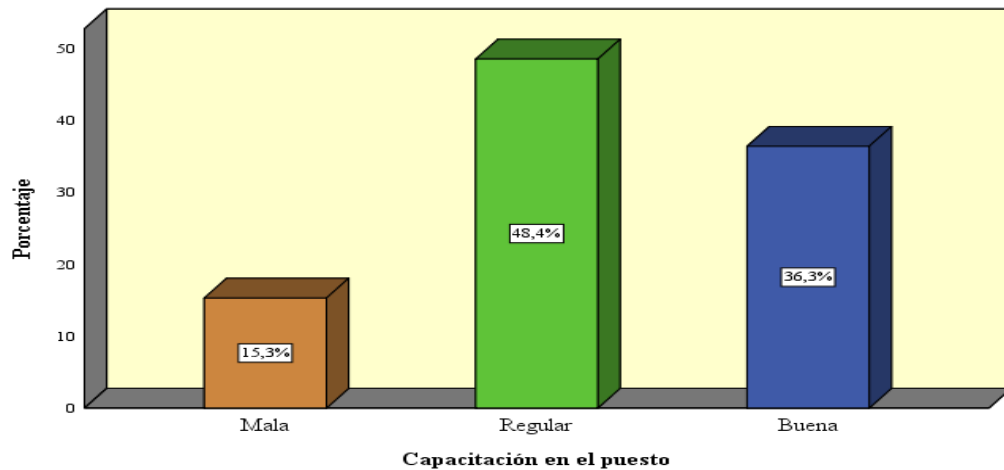
Resultados del nivel de la Capacitación Laboral en la dimensión Capacitación en el puesto

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	29	15,3
Regular	92	48,4
Buena	69	36,3
Total	190	100,0

Nota. Cuestionario aplicado.

Figura 4

Diagrama del nivel de la Capacitación Laboral en la dimensión Capacitación en el puesto.



Nota. Tabla 2.

La Tabla 2 muestra los resultados de la percepción de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco, observamos que el 15,3% de los casos consideran que la capacitación en el puesto es mala, el 48,4% de los casos consideran que el nivel de la capacitación en el puesto

es regular y el 36,3% de los casos consideran que el nivel de la capacitación en el puesto es buena. Evidentemente el nivel regular regular prevalece en los colaboradores administrativos de la UNAC Pasco, en la dimensión Capacitación en el puesto.

Tabla 3

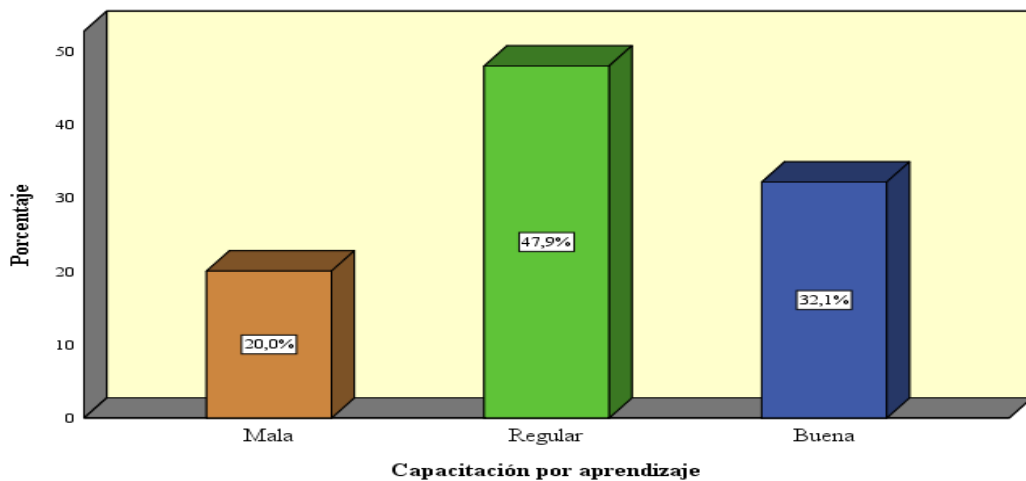
Resultados del nivel de la Capacitación Laboral en la dimensión Capacitación por aprendizaje

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	38	20,0
Regular	91	47,9
Buena	61	32,1
Total	190	100,0

Nota. Cuestionario aplicado.

Figura 5

Diagrama del nivel de la Capacitación Laboral en la dimensión Capacitación por aprendizaje.



Nota. Tabla 3.

La Tabla 3 muestra los resultados de la percepción de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco, observamos que el 20,0% de los casos consideran que la capacitación en el puesto es mala, el 47,9% de los

casos consideran que el nivel de la capacitación en el puesto es regular y el 32,1% de los casos consideran que el nivel de la capacitación en el puesto es buena. Evidentemente el nivel regular regular prevalece en los colaboradores administrativos de la UNAC Pasco, en la dimensión Capacitación por aprendizaje.

Tabla 4

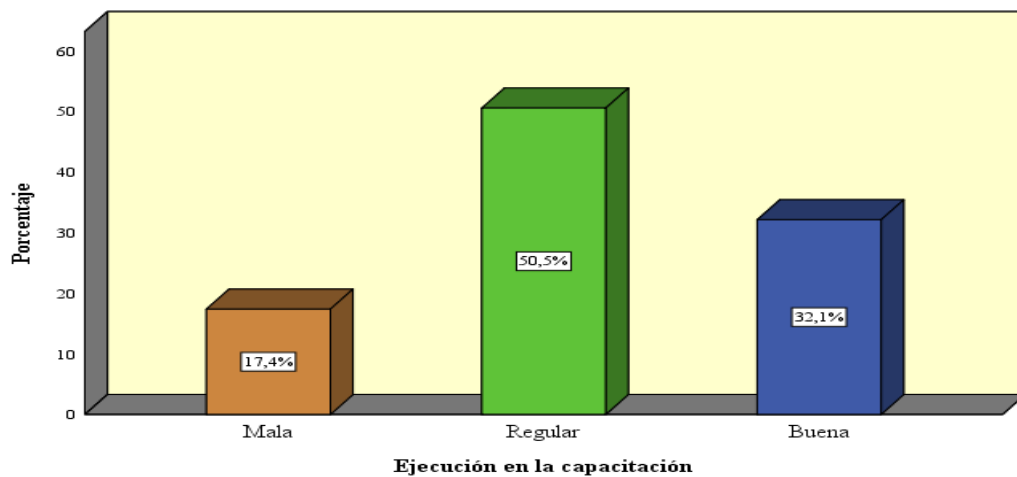
Resultados del nivel de la Capacitación Laboral en la dimensión Ejecución en la Capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	33	17,4
Regular	96	50,5
Buena	61	32,1
Total	190	100,0

Nota. Cuestionario aplicado.

Figura 6

Diagrama del nivel de la Capacitación Laboral en la dimensión Ejecución en la Capacitación



Nota. Tabla 4.

La Tabla 4 muestra los resultados de la percepción de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco, observamos que el

17,4% de los casos consideran que la ejecución en la capacitación es mala, el 50,5% de los casos consideran que el nivel de la ejecución en la capacitación es regular y el 32,1% de los casos consideran que el nivel de la ejecución en la capacitación es buena. Evidentemente el nivel regular prevalece en los colaboradores administrativos de la UNAC Pasco, en la dimensión ejecución en la capacitación.

Tabla 5

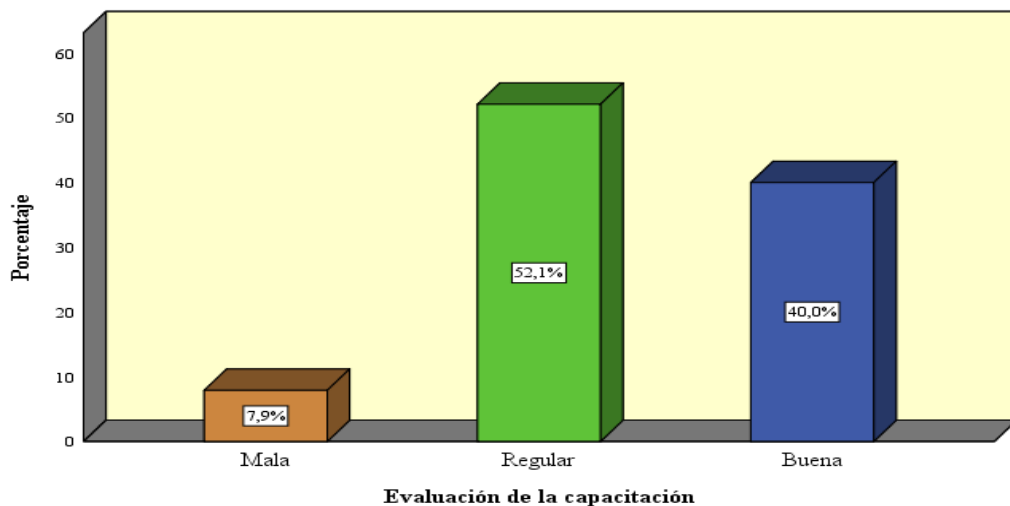
Resultados del nivel de la Capacitación Laboral en la dimensión evaluación de la capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	15	7,9
Regular	99	52,1
Buena	76	40,0
Total	190	100,0

Nota. Cuestionario aplicado.

Figura 7

Diagrama del nivel de la Capacitación Laboral en la dimensión evaluación de la Capacitación



Nota. Tabla 5.

La Tabla 5 muestra los resultados de la percepción de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco, observamos que el 7,9% de los casos consideran que la evaluación de la capacitación es mala, el 52,1% de los casos consideran que el nivel de la evaluación de la capacitación es regular y el 40,0% de los casos consideran que el nivel de la evaluación de la capacitación es buena. Evidentemente el nivel regular regular prevalece en los colaboradores administrativos de la UNAC Pasco, en la dimensión evaluación de la capacitación.

4.2.1.2. Resultados del desempeño

Tabla 6

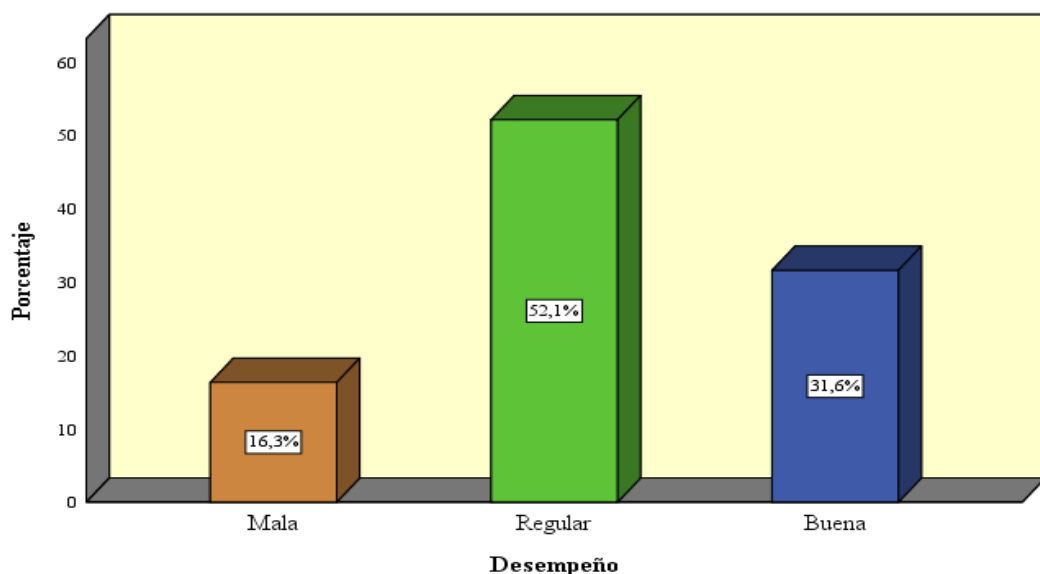
Resultados del nivel del Desempeño

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	31	16,3
Regular	99	52,1
Buena	60	31,6
Total	190	100,0

Nota. Cuestionario aplicado.

Figura 8

Diagrama del nivel del Desempeño.



Nota. Tabla 6.

La Tabla 6 muestra los resultados del nivel de Desempeño en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Pasco, 2020, observamos que el 16,3% (31) de los casos consideran que el desempeño es mala, el 52,1% (99) de los casos consideran que el nivel de desempeño es regular y el 31,6% (60) de los casos consideran que el desempeño es buena. Evidentemente el nivel regular de desempeño está prevaleciendo.

Tabla 7

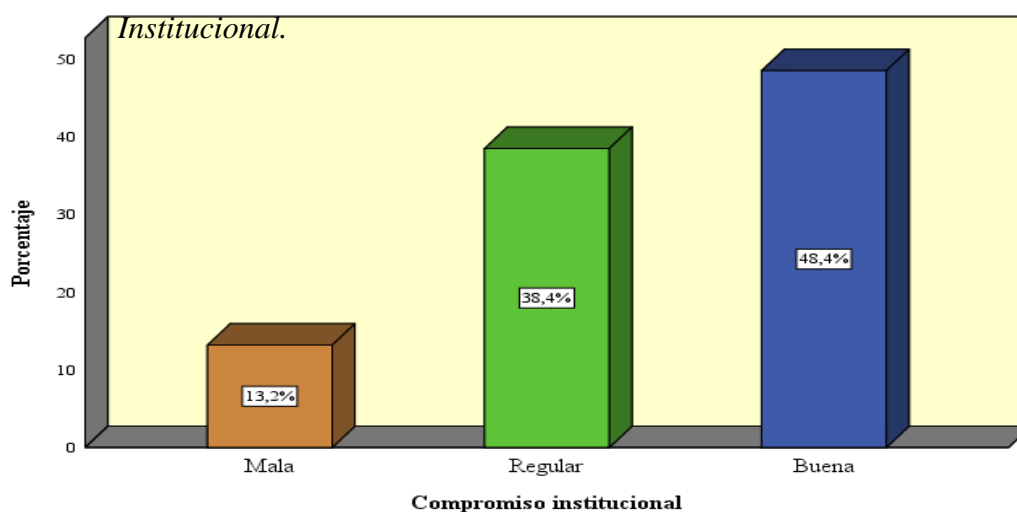
Resultados del nivel del Desempeño en la dimensión Compromiso

Niveles. <i>Institucional</i>	Frecuencia	Porcentaje
Mala	25	13,2
Regular	73	38,4
Buena	92	48,4
Total	190	100,0

Nota. Cuestionario aplicado.

Figura 9

Diagrama del nivel del Desempeño en la dimensión Compromiso



Nota. Tabla 7.

La Tabla 7 muestra los resultados del nivel de Desempeño en la dimensión Compromisos Institucional en los Colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, Pasco 2020, observamos que el 13,2% (25) de los casos consideran que el compromiso institucional es mala, el 38,4% (73) de los casos consideran que el nivel de compromiso institucional es regular y el 48,4% (92) de los casos consideran que el compromiso institucional es buena. Evidentemente los niveles regular y buena (por presentar pequeñas diferencias significativas) de desempeño en la dimensión compromiso institucional están prevaleciendo.

Tabla 8

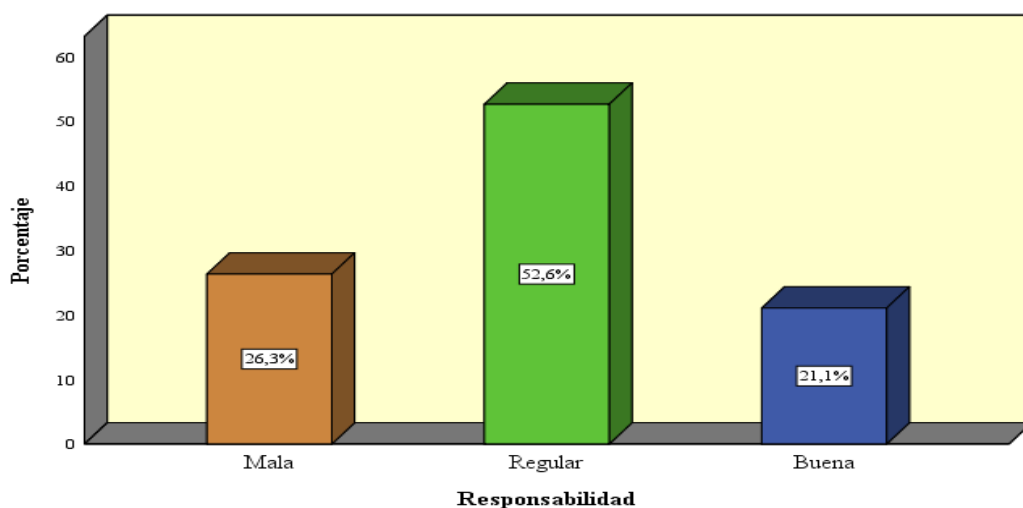
Resultados del nivel del Desempeño en la dimensión Responsabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	50	26,3
Regular	100	52,6
Buena	40	21,1
Total	190	100,0

Nota. Cuestionario aplicado.

Figura 10

Diagrama del nivel del Desempeño en la dimensión Responsabilidad.



Nota. Tabla 8.

La Tabla 8 muestra los resultados del nivel de Desempeño en la dimensión responsabilidad en los Colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, Pasco 2020, observamos que el 26,3% (50) de los casos consideran que responsabilidad es mala, el 52,6% (100) de los casos consideran que el nivel de responsabilidad es regular y el 21,1% (40) de los casos consideran que al responsabilidad es buena. Evidentemente el regular de desempeño en la dimensión responsabilidad está prevaleciendo.

Tabla 9

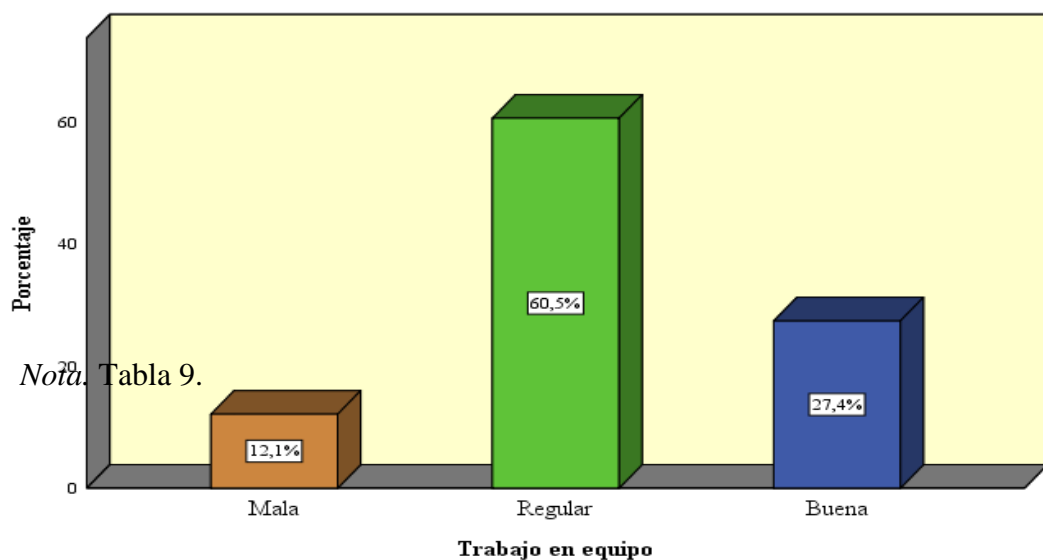
Resultados del nivel del Desempeño en la dimensión Trabajo en Equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	23	12,1
Regular	115	60,5
Buena	52	27,4
Total	190	100,0

Nota. Cuestionario aplicado.

Figura 11

Diagrama del nivel del Desempeño en la dimensión Trabajo en Equipo.



La Tabla 9 muestra los resultados del nivel de Desempeño en la dimensión trabajo en equipo en los Colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, Pasco 2020, observamos que el 12,1% (23) de los casos consideran que el trabajo en equipo es mala, el 60,5% (115) de los casos consideran que el nivel de trabajo en equipo es regular y el 27,4% (52) de los casos consideran que el trabajo en equipo es buena. Evidentemente el nivel regular de desempeño en la dimensión trabajo en equipo está prevaleciendo.

Tabla 10

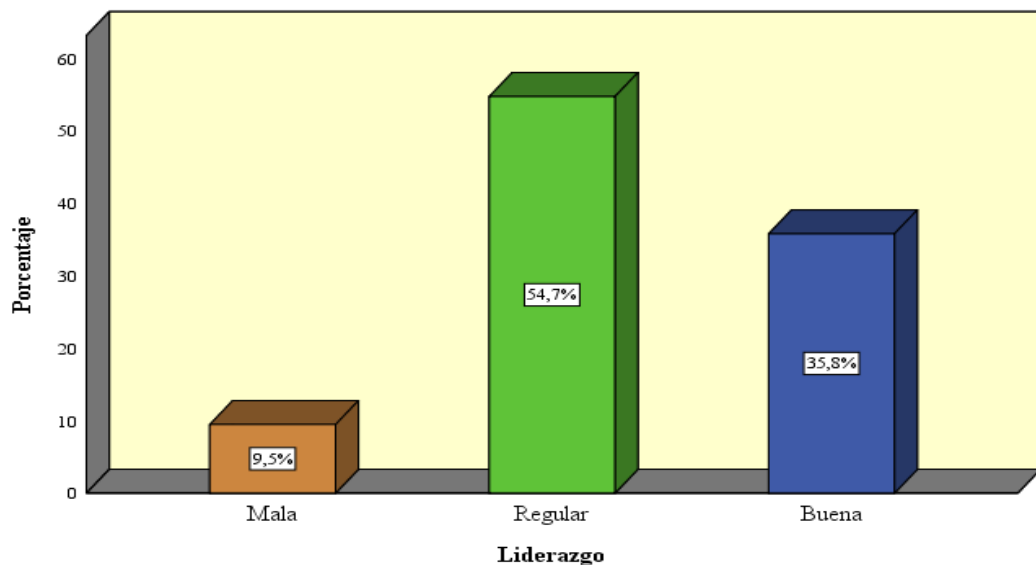
Resultados del nivel del Desempeño en la dimensión Liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	18	9,5
Regular	104	54,7
Buena	68	35,8
Total	190	100,0

Nota. Cuestionario aplicado.

Figura 12

Diagrama del nivel del Desempeño en la dimensión Liderazgo.



Nota. Tabla 10.

La Tabla 10 muestra los resultados del nivel de Desempeño en la dimensión Liderazgo en los Colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, Pasco 2020, observamos que el 9,5% (18) de los casos consideran que el liderazgo es mala, el 54,7% (104) de los casos consideran que el nivel de liderazgo es regular y el 35,8% (68) de los casos consideran que el liderazgo es buena. Evidentemente los niveles regular de desempeño en la dimensión liderazgo están prevaleciendo.

4.2.1.3. Prueba de normalidad de las puntuaciones de las variables

Tabla 11

Prueba de normalidad para las variables

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación laboral	,087	190	,001
Desempeño	,136	190	,000

Nota. Base de datos.

La tabla 11 se observa para una muestra $n=190$ y nivel de significancia $\alpha=0,05$ determinamos la probabilidad cuyos valores de p son: $P < 0,005$ Por lo tanto, concluimos que la distribución muestral para las variables y no tienen una distribución normal.

4.2.1.4. Resultados de la relación de la capacitación laboral y el desempeño

Tabla 12

Resultados de la relación de la Capacitación Laboral y el Demepeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco,2020

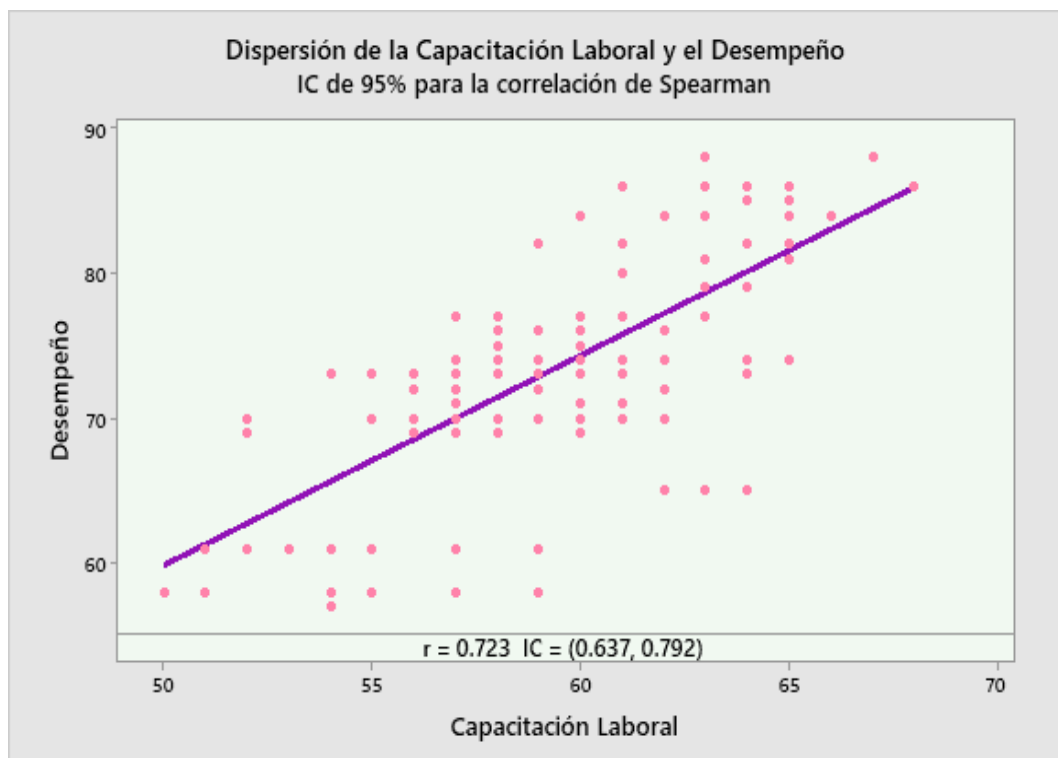
Desempeño	Capacitación Laboral						Total		
	Mala		Regular		Buena				
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Mala	14	7,4	14	7,4	3	1,6	31	16,3	
Regular	18	9,5	70	36,8	11	5,8	99	52,1	
Buena	3	1,6	33	17,4	24	12,6	60	31,6	
Total	35	18,4	117	61,6	38	20,0	190	100,0	
$\chi^2 = 38,584$		G1=4				P=0,0			

Nota. Cuestionario aplicado.

En la Tabla 12 se puede observar que los correspondientes niveles malos de la Capacitación Laboral se corresponden de forma positiva con los correspondientes niveles malos del Desempeño, lo cual indica la presencia de una correlación entre las dos variables.

Figura 13

Diagrama de dispersión del nivel de la Capacitación Laboral y el Desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco 2020.



Nota. Base de datos.

Para determinar la intensidad de la relación entre las variables, utilizaremos las puntuaciones originales obtenidos por el instrumento de medición para lo cual utilizaremos la estadística de correlación de Spearman se define como:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{además} \quad -1 \leq r_s \leq 1$$

Siendo:

r_s : Coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

d : Diferencia entre los rangos de las dos variables ordinales.

n : Tamaño de la muestra.

$$r_s = 0,723 = 72,3\%$$

Así pues, luego de aplicar el modelo sobre los datos tenemos el resultado que se muestran:

Además del correspondiente diagrama de dispersión de la Figura 13 podemos conformar el hecho de que la relación entre las variables es positiva pues la pendiente de la línea de regresión es mayor que cero; al determinar el índice de la relación entre las dos variables se ha determinado que es de 72,3% y positiva, las líneas punteadas muestran los límites del correspondiente intervalo de confianza al 95% y su significatividad se evalúa en el proceso de verificación de hipótesis.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de la significancia de la hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

- **Nula (H₀)**

No existe una relación positiva entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020.

$$\rho_s = 0$$

Siendo:

ρ_s : Correlación poblacional por rangos.

- **Alternativa (H₁)**

Existe una relación positiva entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020.

$$\rho_s > 0$$

b) Nivel de significancia (α)

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba

Utilizaremos la distribución "t" Student con 188 grados de libertad:

$$t = \frac{r_s}{\sqrt{(1 - r_s^2) / (n - 2)}} \sim t(188)$$

d) Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “ t ”:

$$t = V_c = 0,723 \sqrt{\frac{190 - 2}{1 - 0,723^2}} = 14,35$$

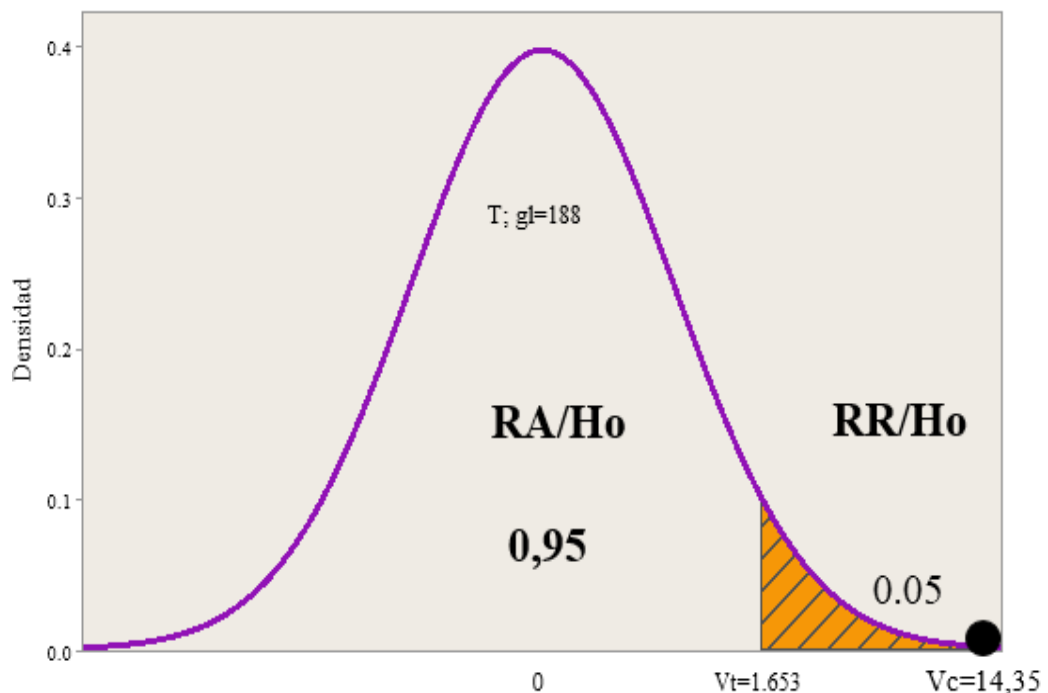
e) Toma de decisión

El correspondiente valor calculado y el valor crítico de la misma lo tabulamos en la figura de la función “ t ”, de la cual podemos deducir que ($14,350 > 1,653$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que dice:

Existe una relación positiva entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020.

Figura 14

Distribución de la prueba T para la docimasia de la hipótesis general.



Nota. Generado con el Software estadístico.

De la Figura 14 notamos que el valor calculado se ubica en la región de rechazo, además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 14,350) = 0,000 < 5\%$$

4.3.2. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas

Tabla 13

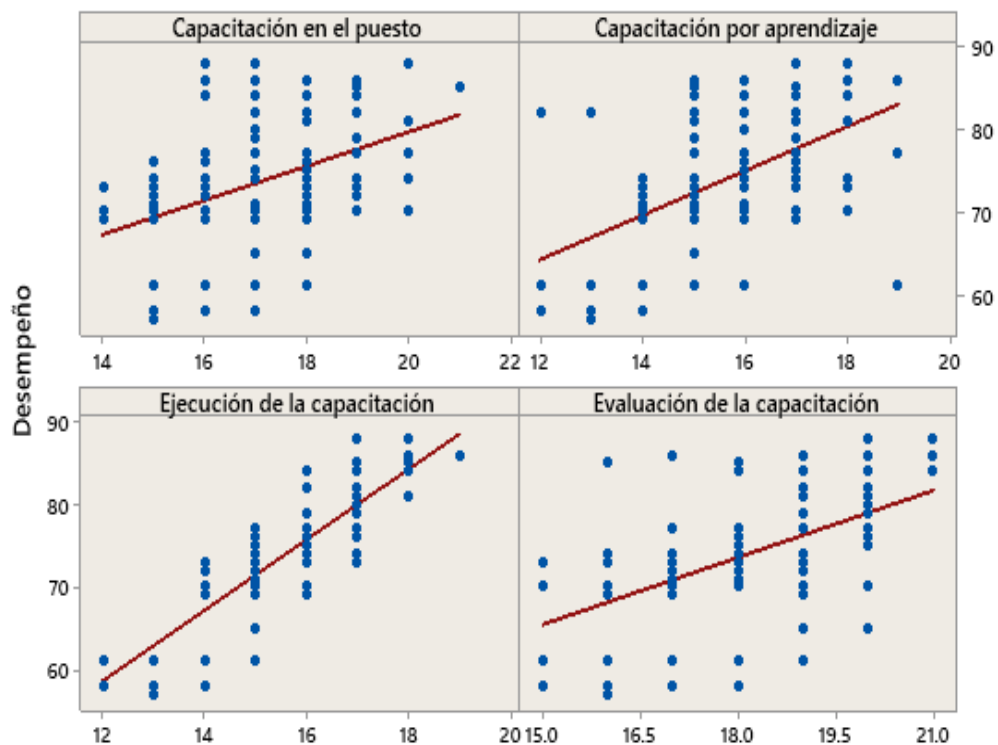
Estadísticas para la docimasia de las hipótesis específicas

Dimensiones de la Capacitación Laboral	Estadísticas de la relación con el Desempeño			
	rs	n	P	Decisión
Capacitación en el puesto	46,1%	190	-	Rechazo Ho
Capacitación por aprendizaje	50,0%	190	-	Rechazo Ho
Ejecución de la capacitación	79,9%	190	-	Rechazo Ho
Evaluación de la capacitación	54,6%	190	-	Rechazo Ho

Nota. Software estadístico.

Figura 15

Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones.



Nota. Software estadístico.

a) Verificación de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

La capacitación en el puesto no se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

La capacitación en el puesto se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

Discusión

De la Tabla 13 podemos observar que el valor calculado de la relación “rs” de Spearman que es $rs=46,1\%$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de $p.=0,000<0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La capacitación en el puesto se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

b) Verificación de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

La capacitación por aprendizaje no se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

La capacitación por aprendizaje se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

Discusión

De la Tabla 13 podemos observar que el valor calculado de la relación “rs” de Spearman que es $rs=50,0\%$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de $p.=0,000<0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La capacitación por aprendizaje se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

c) Verificación de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

La ejecución de la capacitación no se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

La ejecución de la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

Discusión

De la Tabla 13 podemos observar que el valor calculado de la relación “rs” de Spearman que es $rs=79,9\%$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de $p.=0,000<0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La ejecución de la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

d) Verificación de la cuarta hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

La evaluación de la capacitación no se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

La evaluación de la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

Discusión

De la Tabla 13 podemos observar que el valor calculado de la relación “rs” de Spearman que es $rs=54,6\%$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de $p.=0,000<0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La evaluación de la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.

4.4. Discusión de resultados

Como podemos deducir resultados de la investigación ponen en evidencia la presencia de una relación positiva entre los niveles de la Capacitación Laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020.

Tabla 14

Intensidad de la correlación “r” de Pearson

- 1.00 = *Correlación negativa perfecta.*
- 0.90 = *Correlación negativa muy fuerte.*
- 0.75 = *Correlación negativa considerable.*
- 0.50 = *Correlación negativa media.*
- 0.25 = *Correlación negativa débil.*
- 0.10 = *Correlación negativa muy débil.*
- 0.00 = *No existe correlación alguna entre las variables.*
- + 0.10 = *Correlación positiva muy débil.*
- + 0.25 = *Correlación positiva débil.*
- + 0.50 = *Correlación positiva media.*
- + 0.75 = *Correlación positiva considerable.*
- + 0.90 = *Correlación positiva muy fuerte.*
- + 1.00 = *Correlación positiva perfecta.*

Nota. Sampieri et. al. (2014, p. 305).

Además, su estadística de bondad de ajuste $R^2=52,3\%$ implica que cualquier predicción tienen un nivel de certeza del 52,3% o que el modelo de regresión lineal explica hasta el 52,3% de la variación de una variable.

Así pues, se ha identificado la presencia de una relación positiva entre los niveles de la Capacitación Laboral y el Desempeño, la intensidad de la relación hallada es $r_s=72,3\%$ la prueba de hipótesis resulta positiva con lo cual se cumple el objetivo general planteado en la investigación.

Las relaciones obtenidas para el cumplimiento de los objetivos específicos, nos muestran que la tendencia es similar a la relación general, pues la relación para la dimensión capacitación en el puesto y la variable desempeño es del 46,1%, para la dimensión capacitación por aprendizaje y la variable desempeño es de 50,0%, para la dimensión ejecución de la capacitación y la variable desempeño es de 79,9% y para la dimensión evaluación de la capacitación y la variable

desempeño es del 54,6%; todas ellas son positivas y su contraste de significancia es $p=0,000$ por lo que decimos que es significativa.

En general se ha corroborado que el 61,6% de los casos analizados tienen la percepción que el nivel de la Capacitación Laboral es regular y en el 18,4% manifiestan que es mala. Para la variable Desempeño se ha verificado que el 52,1% es regular y el 31,6% es buena y asimismo en el 16,3% es nivel malo.

Los resultados de esta investigación al confrontarlos con los obtenidos por los investigadores Alcalde et al., (2013), concluye que el principal aporte de la capacitación viene a ser el fortalecimiento de las habilidades, generar mayores conocimientos 20 hacia una mejor competitividad del personal de salud dentro de la organización hospitalaria de igual forma, Días (2011), pudo concluir que sí existe una influencia lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de autoevaluación de la capacitación, mayor es el nivel de autoevaluación del desempeño laboral. En tanto Marroquín (2011), concluye que: El clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral.

Asimismo, al confrontarlos con Lozano (2014), este autor resalta con los datos recogidos muestran una significativa relación de la satisfacción laboral con el desempeño laboral ($r = 0,561$; $p = 0,000$). Además, indica que el mayor aporte es la satisfacción a la realización personal ($p = 0,281$). Lo que indica que difiere en cuanto a la estadística utilizada y por cual se contrasta.

En tanto, con Montes (2012), El estudio de campo realizado permitió comprobar que los cuatro sistemas de enseñanza obtienen resultados altamente diferenciados. El sistema presencial fue el más eficaz entre todos los sistemas

investigados, pero también el más costoso. Le siguieron el sistema virtual, el sistema videoconferencia y el sistema audio conferencia. Asimismo, se ha encontrado autores locales que contrastan nuestro estudio, como el autor Díaz (2019), este autor precisa que se utilizó el estadístico de Pearson para medirla influencia de las variables generales y luego a nivel de específicos, llegando en todos los casos a demostrar las hipótesis respectivas planteadas en este estudio vale mencionar que estos resultados difieren en cuanto a la estadística utilizada. Y finalmente En referencia a Carbajal (2018), mencionan se ha establecido una relación directa entre ambas variables; es decir, la gestión del talento humano influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

CONCLUSIONES

1. La evidencia empírica ha corroborado la Capacitación Laboral se relaciona de forma positiva con el Desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco-2020. La intensidad de relación hallada es de $r_s=73,2\%$ que tiene asociado una probabilidad $p.=0,0000<0,005$ por lo que dicha relación es positiva. En el 61,6% de los casos consideran que la Capacitación Laboral es regular y el 52,1% de los casos consideran que el nivel de desempeño es regular.
2. Se ha establecido que la Capacitación Laboral en su dimensión capacitación en el puesto se relaciona de forma positiva con el Desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco-2020. La intensidad de la relación hallada es de $r_s=46,1\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,000<0,05$ por lo que dicha relación es positiva.
3. Se ha establecido que la Capacitación Laboral en su dimensión capacitación por aprendizaje se relaciona de forma positiva con el Desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco-2020. La intensidad de la relación hallada es de $r_s=50,0\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,000<0,05$ por lo que dicha relación es positiva.
4. Se ha establecido que la Capacitación Laboral en su dimensión ejecución de la capacitación se relaciona de forma positiva con el Desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco-2020. La intensidad de la relación hallada es de $r_s=79,9\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,000<0,05$ por lo que dicha relación es positiva.

5. Se ha establecido que la Capacitación Laboral en su dimensión evaluación de la capacitación se relaciona de forma positiva con el Desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco-2020. La intensidad de la relación hallada es de $r_s=54,6\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,000<0,05$ por lo que dicha relación es positiva.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados de investigación realizada se propone que la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión realice un Plan de Capacitación Laboral que será dirigido a los colaboradores administrativos.

1. Realizar una adecuada identificación a las necesidades de capacitación del personal, esto hará que se determine de manera adecuada el tipo de capacitación que necesite; y sería tramitado por el jefe inmediato y entregado al área de Recursos Humanos para poder programar y regístralo en el plan de Capacitación laboral y así poder cumplir con lo indicado.
2. Realizar una adecuada ejecución de la capacitación, el cual será contantes y se creará un mecanismo retroalimentación periódica y controles que implicaría la necesidad de modernizar al talento humano desde el más antiguo hasta el personal nuevo que ingresará, mejorando sus fortalezas para así obtener buenos resultados.
3. Realizar una adecuada evaluación en las capacitaciones, el cual permitirá que el colaborador se sienta comprometido e interesado; asimismo las evaluaciones serán monitoreadas y evaluadas en forma permanente para que se cumplan los objetivos del plan de capacitación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albers, H. (1997). *Principios de Organización y Dirección*. México: Ciencia y técnica, S.A.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°* (1a. ed.). Buenos Aires: Granica.
- Atamaint, A. & Guzmán, R. (2012). *Capacitación y evaluación del desempeño aplicado a los empleados del Municipio de Limón Indanza* (Tesis de maestría). Universidad de Cuenca, Ecuador
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá.: McGraw – Hill.
- Calderón, R. (2016). *Desempeño laboral y motivación del personal administrativo del Hospital Santa Rosa 2015*. (Tesis de maestría), Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8a. ed.). Santa Fe de Bogotá: Mc. Graw – Hill.
- Davis, K. y. (2005). *El comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México.: McGraw-Hill.
- Días, R. (2011). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión Federal de Electricidad de la zona de Montemorelos - Linares Nuevo León* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá.: Norma.
- Galicia, F. (2000). *Administración del Recurso Humano para el Alto Desempeño*. México.: Trillas.

- Gordón, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. Price hall internacional.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill education.
- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- Londoño, C. (1996). *Un enfoque para la capacitación gerencial*. Revista Universidad Eafit.
- Miller, L. N. (1997). *La resolución de problemas y el mejoramiento de procesos como medios para lograr calidad*. Wisconsin: Center for Human Services.
- Mondy, W. y. (2005). *Administración de recursos humanos*. México.: Pearson Educación.
- Nash, M. (1989). *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Colombia: Norma.
- Pérez, J. (1997). *Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones*. México.: Prentice Hall.
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral* (estudio realizado con el Área de salud que Quetzaltenango). Quetzaltenango- México.: Universidad Rafael Landívar.
- Robbins, S. y. (2009). *Comportamiento organizacional*. México.: Pearson Educación.
- Rodríguez, Y. (2014). *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas*. Granada.: Universidad de Granada.
- Ruiz, P. (2013). *Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial*. Revista El Mueble y la Madera.

Sánchez, H. y. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima.

Sánchez, H. y. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: BSA.

Sastre, M. y. (2003). *Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico*. Madrid.:
McGraw-Hill.

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. México.: Limusa Noriega.

Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de Recolección de datos

Capacitación Laboral

1. NUNCA
2. CASI NUNCA
3. A VECES
4. CASI SIEMPRE
5. SIEMPRE

Ítem	CAPACITACIÓN EN EL PUESTO	Categorías				
		1	2	3	4	5
1	¿Se recibe capacitación en el puesto de trabajo cuando se ingresa a la UNDAC?					
2	¿Se tiene una política de capacitación mediante la inducción en la institución al 2020?					
3	¿Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la institución pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo?					
4	¿La institución cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?					
5	¿Se busca actualizar los temas de programas de capacitación en la institución?					
6	¿En la institución se da la rotación de puestos como una técnica de capacitación en el puesto de trabajo?					
	CAPACITACION POR APRENDIZAJE					
7	¿Tiene la capacidad de originar o desarrollar ideas y de buscar la mejor manera de hacer su trabajo?					
8	¿Usted cree que la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en el puesto es decir en la práctica mejora su aprendizaje?					
9	¿Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por la institución?					
10	¿Con el aprendizaje formal que brinda la institución mejora sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo?					
	EJECUCION DE LA CAPACITACION					
11	¿Se le brinda un manual de procedimientos para la capacitación en la institución?					
12	¿Se realiza la actualización permanente del manual de procedimientos en la institución?					
13	¿Los temas de capacitación en la institución tienen alcance para todo el personal?					
14	¿El ambiente donde se realizan las capacitaciones es cómodo y se facilitan los recursos necesarios para el aprendizaje?					
15	¿Las capacitaciones son dinámicas y se enfocan principalmente en la práctica?					
	EVALUACION DE LA CAPACITACION					
16	¿Cree usted que los temas de capacitación en la institución deben ser específicos según la necesidad de cada área o puesto?					
17	¿En la institución se realiza la evaluación de los planes y programas de capacitación?					
18	¿Después de una capacitación a usted le notifican sobre su percepción de su aprendizaje?					
19	¿Cree usted que la evaluación permanente en la institución contribuiría a mejorar su desempeño?					
20	¿Las formas de capacitación son debidamente organizadas por la institución?					

DESEMPEÑO

1. NUNCA
2. CASI NUNCA
3. A VECES
4. CASI SIEMPRE
5. SIEMPRE

Ítem	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Categorías				
		1	2	3	4	5
1	¿Acata y respeta las órdenes, normas, reglamentos, y disposiciones generales de la institución?					
2	¿Tiene la disposición para aceptar asignaciones y para trabajar con otras personas?					
3	¿Se preocupa por la buena atención a los usuarios internos y externos de la institución?					
4	¿Cumple con los objetivos del trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades?					
5	¿Participa de las diversas actividades que son programadas por la institución?					
	RESPONSABILIDAD					
6	¿Se dedica al trabajo, cumplimiento de responsabilidades en el plazo estipulado sin necesitar mucha supervisión?					
7	¿Es usted responsable en sus labores y actividades asignadas, aunque tenga algunas dificultades?					
8	¿Es responsable en cuanto a horarios y asistencia al trabajo para cumplir sus labores?					
9	¿Muestra honestidad y transparencia en el trabajo?					
10	¿Realiza su trabajo en el tiempo establecido?					
	TRABAJO EN EQUIPO					
11	¿Coopera con los compañeros de trabajo según lo esperado y con actitud positiva?					
12	¿Usted realiza las labores en su área de manera coordinada con sus compañeros de trabajo?					
13	¿Existe el compañerismo entre el personal administrativo que laboran en la institución?					
14	¿Transmite la información de manera oportuna?					
15	¿Puede trabajar independientemente?					
	LIDERAZGO					
16	¿Se anticipa a las necesidades o dificultades a futuro?					
17	¿Existe buenas relaciones con su jefe inmediato?					
18	¿Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes?					
19	¿Cree usted que en la institución existe un buen clima laboral?					
20	¿Demuestras respeto por tus compañeros de trabajo?					

Base de datos Capacitación Laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1V1	P7	P8	P9	P10	D2V1	P11	P12	P13	P14	P15	D3V1	P16	P17	P18	P19	P20	D4V1	V1
1	5	1	1	4	2	2	15	1	4	2	2	9	1	2	5	4	4	16	4	4	1	4	5	18	58
2	5	1	1	4	2	2	15	1	4	2	2	9	1	2	5	4	5	17	4	5	1	4	4	18	59
3	5	2	2	5	3	3	20	2	4	1	1	8	2	1	5	5	5	18	5	5	2	5	4	21	67
4	4	2	2	4	4	3	19	2	5	1	1	9	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	5	19	62
5	4	1	2	4	2	4	17	1	4	1	1	7	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	55
6	4	1	2	4	3	3	17	1	4	1	1	7	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	55
7	4	1	2	4	2	4	17	1	4	2	2	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	58
8	4	1	2	4	3	4	18	1	4	2	2	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	59
9	3	2	1	5	3	4	18	2	4	2	2	10	2	2	3	5	3	15	5	3	2	5	4	19	62
10	3	2	1	5	3	3	17	2	5	2	2	11	2	2	3	5	3	15	5	3	2	5	5	20	63
11	3	2	1	5	4	3	18	2	5	2	2	11	2	2	3	5	3	15	5	3	2	5	5	20	64
12	3	2	1	4	4	2	16	2	5	2	2	11	2	2	3	4	3	14	4	3	2	4	5	18	59
13	3	2	2	4	2	2	15	2	4	1	1	8	2	1	3	4	3	13	4	3	2	4	4	17	53
14	4	2	2	4	2	2	16	2	4	1	1	8	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	4	18	57
15	4	1	1	4	2	2	14	1	4	1	1	7	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	52
16	4	1	1	4	2	2	14	1	4	1	1	7	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	52
17	4	1	1	4	3	2	15	1	4	2	2	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	56
18	4	1	2	4	4	2	17	1	4	2	2	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	58
19	4	2	2	5	2	3	18	2	4	1	1	8	2	1	4	5	4	16	5	4	2	5	4	20	62
20	3	2	1	4	3	3	16	2	5	1	1	9	2	1	3	4	3	13	4	3	2	5	5	19	57
21	3	2	1	4	2	4	16	1	4	1	1	7	1	1	3	4	3	12	4	3	1	4	4	16	51
22	4	1	2	5	3	3	18	1	4	2	2	9	1	2	4	5	4	16	5	4	1	4	4	18	61
23	3	1	2	4	3	4	17	2	4	2	2	10	2	2	3	4	3	14	4	3	2	4	5	18	59
24	4	2	2	4	3	4	19	2	5	2	2	11	2	2	4	4	4	16	4	4	2	4	4	18	64
25	5	2	2	4	4	4	21	1	4	2	2	9	1	2	5	4	5	17	4	5	1	4	4	18	65
26	5	1	2	4	4	3	19	1	4	1	1	7	1	1	5	4	5	16	4	5	1	5	4	19	61

27	5	1	2	4	2	3	17	1	4	1	1	7	1	1	5	4	5	16	4	5	1	5	4	19	59
28	5	1	1	5	2	2	16	1	4	1	1	7	1	2	5	5	5	18	5	5	1	5	4	20	61
29	5	1	1	5	2	2	16	2	4	1	1	8	2	2	5	5	5	19	5	5	2	4	5	21	64
30	4	2	1	5	2	2	16	2	5	2	2	11	2	1	4	5	4	16	5	4	2	4	5	20	63
31	4	2	1	4	3	2	16	2	5	2	2	11	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	5	18	59
32	4	2	2	4	4	2	18	2	5	2	2	11	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	60
33	4	2	2	4	2	2	16	2	4	2	2	10	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	57
34	3	2	1	4	3	2	15	2	4	2	2	10	1	2	3	4	3	13	4	3	1	4	4	16	54
35	3	2	1	4	2	3	15	1	4	2	2	9	2	2	3	4	3	14	4	3	2	4	4	17	55
36	4	1	1	4	3	3	16	1	4	1	1	7	2	2	4	4	4	16	4	4	2	5	4	19	58
37	3	1	2	4	3	4	17	1	4	1	1	7	2	2	3	4	3	14	4	3	2	4	4	17	55
38	4	1	2	5	3	3	18	1	4	1	1	7	2	2	4	5	4	17	5	4	2	4	4	19	61
39	4	1	1	4	4	4	18	2	4	1	1	8	2	2	4	4	4	16	4	4	2	4	4	18	60
40	4	2	1	4	4	4	19	2	5	2	2	11	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	5	19	64
41	4	2	2	5	2	4	19	1	4	2	2	9	1	1	4	5	4	15	5	4	1	3	4	17	60
42	3	2	2	4	2	3	16	1	4	1	1	7	1	1	3	4	3	12	4	3	1	3	4	15	50
43	3	1	2	4	2	3	15	2	4	1	1	8	1	1	3	4	3	12	4	3	1	4	4	16	51
44	4	1	2	4	2	2	15	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	3	4	16	55
45	3	2	2	4	3	2	16	1	4	2	2	9	2	2	3	4	3	14	4	3	2	5	4	18	57
46	5	2	2	4	4	2	19	1	4	2	2	9	2	1	5	4	5	17	4	5	2	5	5	21	66
47	5	1	1	5	2	2	16	1	4	2	2	9	1	1	5	5	5	17	5	5	1	5	5	21	63
48	5	1	1	5	3	2	17	1	4	2	2	9	1	1	5	5	5	17	5	5	1	4	5	20	63
49	4	1	1	5	2	2	15	2	4	1	1	8	2	2	4	5	4	17	5	4	2	4	4	19	59
50	4	1	1	4	3	2	15	2	5	1	1	9	2	2	4	4	4	16	4	4	2	4	4	18	58
51	4	2	2	4	3	3	18	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	59
52	4	2	2	4	3	3	18	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	59
53	4	2	1	4	4	4	19	2	4	2	2	10	1	2	4	4	4	15	4	4	1	5	4	18	62
54	5	2	1	4	4	3	19	2	4	2	2	10	1	2	5	4	5	17	4	5	1	5	4	19	65
55	5	2	1	4	2	4	18	1	4	2	2	9	2	1	5	4	5	17	4	5	2	5	4	20	64

56	5	2	2	4	2	4	19	1	4	2	2	9	2	1	5	4	5	17	4	5	2	4	5	20	65
57	4	1	2	5	2	4	18	1	4	2	2	9	1	1	4	5	4	15	5	4	1	4	4	18	60
58	4	1	1	4	2	3	15	1	4	2	2	9	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	55
59	4	1	1	4	3	3	16	2	4	1	1	8	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	5	18	57
60	4	1	1	5	4	2	17	2	5	1	1	9	1	2	4	5	4	16	5	4	1	4	4	18	60
61	4	2	1	4	2	2	15	1	4	1	1	7	2	2	4	4	4	16	4	4	2	5	4	19	57
62	5	2	2	4	3	2	18	1	4	1	1	7	2	2	5	4	5	18	4	5	2	5	4	20	63
63	5	2	2	4	2	2	17	2	4	2	2	10	2	2	5	4	5	18	4	5	2	5	4	20	65
64	5	1	2	4	3	2	17	2	5	2	2	11	2	2	5	4	5	18	4	5	2	4	4	19	65
65	4	1	2	4	3	2	16	1	4	1	1	7	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	5	19	57
66	4	2	2	5	3	2	18	1	4	1	1	7	2	1	4	5	4	16	5	4	2	4	5	20	61
67	4	2	2	5	4	3	20	1	4	1	1	7	1	1	4	5	4	15	5	4	1	4	5	19	61
68	4	1	1	5	4	3	18	1	4	2	2	9	1	1	4	5	4	15	5	4	1	4	4	18	60
69	4	1	1	4	2	4	16	2	4	2	2	10	1	2	4	4	4	15	4	4	1	5	4	18	59
70	4	1	1	4	2	3	15	2	5	2	2	11	1	2	4	4	4	15	4	4	1	5	4	18	59
71	4	1	1	4	2	4	16	2	5	2	2	11	2	1	4	4	4	15	4	4	2	5	4	19	61
72	4	2	2	4	2	4	18	2	5	1	1	9	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	4	18	60
73	3	2	2	4	3	4	18	2	4	1	1	8	1	1	3	4	3	12	4	3	1	4	4	16	54
74	3	2	1	4	4	3	17	2	4	1	1	8	1	2	3	4	3	13	4	3	1	4	4	16	54
75	4	2	1	4	2	3	16	1	4	1	1	7	2	2	4	4	4	16	4	4	2	4	4	18	57
76	3	2	1	5	3	2	16	1	4	2	2	9	2	2	3	5	3	15	5	3	2	4	3	17	57
77	4	2	2	4	2	2	16	1	4	2	2	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	3	16	56
78	4	1	2	4	3	2	16	1	4	2	2	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	57
79	4	1	1	5	3	2	16	2	4	2	2	10	1	2	4	5	4	16	5	4	1	5	3	18	60
80	4	1	1	4	3	2	15	2	5	2	2	11	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	57
81	3	1	1	4	4	2	15	1	4	2	2	9	2	1	3	4	3	13	4	3	2	4	4	17	54
82	3	2	2	4	4	2	17	1	4	1	1	7	2	1	3	4	3	13	4	3	2	5	4	18	55
83	4	2	2	4	2	3	17	2	4	1	1	8	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	56
84	3	2	1	4	2	3	15	2	5	1	1	9	1	2	3	4	3	13	4	3	1	4	3	15	52

85	4	1	1	5	2	4	17	1	4	1	1	7	1	2	4	5	4	16	5	4	1	4	3	17	57
86	5	1	1	5	2	3	17	1	4	2	2	9	1	2	5	5	5	18	5	5	1	4	4	19	63
87	4	2	2	5	3	4	20	1	4	2	2	9	2	2	4	5	4	17	5	4	2	4	3	18	64
88	4	2	2	4	4	4	20	1	4	1	1	7	2	2	4	4	4	16	4	4	2	5	4	19	62
89	4	1	1	4	2	4	16	2	4	1	1	8	2	2	4	4	4	16	4	4	2	5	5	20	60
90	4	1	1	4	3	3	16	2	5	1	1	9	2	1	4	4	4	15	4	4	2	5	4	19	59
91	4	1	1	4	2	3	15	2	5	2	2	11	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	4	18	59
92	5	1	1	4	3	2	16	2	5	2	2	11	2	1	5	4	5	17	4	5	2	4	4	19	63
93	5	2	2	4	3	2	18	2	4	2	2	10	1	1	5	4	5	16	4	5	1	4	4	18	62
94	5	2	2	4	3	2	18	2	4	2	2	10	1	2	5	4	5	17	4	5	1	4	4	18	63
95	4	2	2	5	4	2	19	1	4	1	1	7	1	2	4	5	4	16	5	4	1	4	5	19	61
96	4	2	2	4	4	2	18	1	4	1	1	7	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	5	18	57
97	4	2	2	4	2	2	16	1	4	1	1	7	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	5	19	57
98	4	2	2	5	2	2	17	1	4	1	1	7	2	1	4	5	4	16	5	4	2	5	4	20	60
99	4	1	1	4	2	3	15	2	4	2	2	10	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	57
100	4	1	1	4	2	3	15	2	5	2	2	11	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	58
101	5	1	1	4	3	4	18	1	4	2	2	9	2	2	5	4	5	18	4	5	2	5	4	20	65
102	4	1	2	4	4	3	18	1	4	2	2	9	2	2	4	4	4	16	4	4	2	4	4	18	61
103	4	2	2	4	2	4	18	2	4	2	2	10	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	60
104	4	2	1	5	3	4	19	2	5	2	2	11	1	2	4	5	4	16	5	4	1	4	5	19	65
105	4	2	1	5	2	4	18	1	4	1	1	7	1	1	4	5	4	15	5	4	1	4	4	18	58
106	4	2	1	5	3	3	18	1	4	1	1	7	1	1	4	5	4	15	5	4	1	4	4	18	58
107	5	2	2	4	3	3	19	1	4	1	1	7	2	1	5	4	5	17	4	5	2	5	4	20	63
108	5	1	2	4	3	2	17	1	4	1	1	7	2	1	5	4	5	17	4	5	2	5	4	20	61
109	5	1	1	4	4	2	17	2	4	2	2	10	1	2	5	4	5	17	4	5	1	5	4	19	63
110	4	2	1	4	4	2	17	2	5	2	2	11	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	5	18	61
111	4	2	1	4	2	2	15	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	5	18	57
112	4	1	1	4	2	2	14	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	5	18	56
113	4	1	2	4	2	2	15	2	4	1	1	8	2	2	4	4	4	16	4	4	2	4	4	18	57

114	4	1	2	5	2	2	16	2	4	2	2	10	2	2	4	5	4	17	5	4	2	4	4	19	62
115	4	1	2	4	3	3	17	1	4	2	2	9	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	4	18	59
116	5	2	2	4	4	3	20	1	4	2	2	9	2	1	5	4	5	17	4	5	2	4	4	19	65
117	4	2	2	5	2	4	19	1	4	2	2	9	2	1	4	5	4	16	5	4	2	5	4	20	64
118	4	2	2	4	3	3	18	1	4	1	1	7	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	4	18	58
119	4	2	2	4	2	4	18	2	4	1	1	8	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	5	18	59
120	4	2	2	4	3	4	19	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	5	4	18	61
121	4	2	1	4	3	4	18	1	4	1	1	7	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	56
122	5	1	1	4	3	3	17	1	4	2	2	9	1	1	5	4	5	16	4	5	1	4	4	18	60
123	5	1	1	5	4	3	19	2	5	2	2	11	2	1	5	5	5	18	5	5	2	4	4	20	68
124	5	1	1	5	4	2	18	2	5	2	2	11	2	2	5	5	5	19	5	5	2	1	4	17	65
125	4	1	2	5	2	2	16	1	5	2	2	10	1	2	4	5	4	16	5	4	1	1	5	16	58
126	4	2	2	4	2	2	16	1	5	2	2	10	1	2	4	4	4	15	4	4	1	1	5	15	56
127	4	2	2	4	4	2	18	1	4	2	2	9	2	2	4	4	4	16	4	4	2	2	5	17	60
128	4	1	2	4	3	2	16	1	4	1	1	7	2	1	4	4	4	15	4	4	2	2	4	16	54
129	4	1	2	4	3	4	18	2	4	1	1	8	1	1	4	4	4	14	4	4	1	2	4	15	55
130	4	1	1	4	2	4	16	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	2	4	15	55
131	4	2	1	4	2	4	17	2	5	1	1	9	2	2	4	4	4	16	4	4	2	1	4	15	57
132	5	2	1	4	3	4	19	2	5	2	2	11	2	2	5	4	5	18	4	5	2	1	4	16	64
133	4	2	2	4	3	3	18	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	59
134	4	2	1	4	4	4	19	2	4	2	2	10	1	2	4	4	4	15	4	4	1	5	4	18	62
135	5	2	1	4	4	3	19	2	4	2	2	10	1	2	5	4	5	17	4	5	1	5	4	19	65
136	5	2	1	4	2	4	18	1	4	2	2	9	2	1	5	4	5	17	4	5	2	5	4	20	64
137	5	2	2	4	2	4	19	1	4	2	2	9	2	1	5	4	5	17	4	5	2	4	5	20	65
138	4	1	2	5	2	4	18	1	4	2	2	9	1	1	4	5	4	15	5	4	1	4	4	18	60
139	4	1	1	4	2	3	15	1	4	2	2	9	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	55
140	4	1	1	4	3	3	16	2	4	1	1	8	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	5	18	57
141	4	1	1	5	4	2	17	2	5	1	1	9	1	2	4	5	4	16	5	4	1	4	4	18	60
142	4	2	1	4	2	2	15	1	4	1	1	7	2	2	4	4	4	16	4	4	2	5	4	19	57

143	5	2	2	4	3	2	18	1	4	1	1	7	2	2	5	4	5	18	4	5	2	5	4	20	63
144	5	2	2	4	2	2	17	2	4	2	2	10	2	2	5	4	5	18	4	5	2	5	4	20	65
145	5	1	2	4	3	2	17	2	5	2	2	11	2	2	5	4	5	18	4	5	2	4	4	19	65
146	4	1	2	4	3	2	16	1	4	1	1	7	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	5	19	57
147	4	2	2	5	3	2	18	1	4	1	1	7	2	1	4	5	4	16	5	4	2	4	5	20	61
148	4	2	2	5	4	3	20	1	4	1	1	7	1	1	4	5	4	15	5	4	1	4	5	19	61
149	4	1	1	5	4	3	18	1	4	2	2	9	1	1	4	5	4	15	5	4	1	4	4	18	60
150	4	1	1	4	2	4	16	2	4	2	2	10	1	2	4	4	4	15	4	4	1	5	4	18	59
151	4	1	1	4	2	3	15	2	5	2	2	11	1	2	4	4	4	15	4	4	1	5	4	18	59
152	4	1	1	4	2	4	16	2	5	2	2	11	2	1	4	4	4	15	4	4	2	5	4	19	61
153	4	2	2	4	2	4	18	2	5	1	1	9	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	4	18	60
154	3	2	2	4	3	4	18	2	4	1	1	8	1	1	3	4	3	12	4	3	1	4	4	16	54
155	3	2	1	4	4	3	17	2	4	1	1	8	1	2	3	4	3	13	4	3	1	4	4	16	54
156	4	2	1	4	2	3	16	1	4	1	1	7	2	2	4	4	4	16	4	4	2	4	4	18	57
157	3	2	1	5	3	2	16	1	4	2	2	9	2	2	3	5	3	15	5	3	2	4	3	17	57
158	4	2	2	4	2	2	16	1	4	2	2	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	3	16	56
159	5	2	2	4	3	3	19	1	4	1	1	7	2	1	5	4	5	17	4	5	2	5	4	20	63
160	5	1	2	4	3	2	17	1	4	1	1	7	2	1	5	4	5	17	4	5	2	5	4	20	61
161	5	1	1	4	4	2	17	2	4	2	2	10	1	2	5	4	5	17	4	5	1	5	4	19	63
162	4	2	1	4	4	2	17	2	5	2	2	11	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	5	18	61
163	4	2	1	4	2	2	15	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	5	18	57
164	4	1	1	4	2	2	14	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	5	18	56
165	4	1	2	4	2	2	15	2	4	1	1	8	2	2	4	4	4	16	4	4	2	4	4	18	57
166	4	1	2	5	2	2	16	2	4	2	2	10	2	2	4	5	4	17	5	4	2	4	4	19	62
167	4	1	2	4	3	3	17	1	4	2	2	9	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	4	18	59
168	5	2	2	4	4	3	20	1	4	2	2	9	2	1	5	4	5	17	4	5	2	4	4	19	65
169	4	2	2	5	2	4	19	1	4	2	2	9	2	1	4	5	4	16	5	4	2	5	4	20	64
170	4	2	2	4	3	3	18	1	4	1	1	7	2	1	4	4	4	15	4	4	2	4	4	18	58
171	4	2	2	4	2	4	18	2	4	1	1	8	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	5	18	59

172	4	2	2	4	3	4	19	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	5	4	18	61
173	4	2	1	4	3	4	18	1	4	1	1	7	1	1	4	4	4	14	4	4	1	4	4	17	56
174	5	1	1	4	3	3	17	1	4	2	2	9	1	1	5	4	5	16	4	5	1	4	4	18	60
175	5	1	1	5	4	3	19	2	5	2	2	11	2	1	5	5	5	18	5	5	2	4	4	20	68
176	5	1	1	5	4	2	18	2	5	2	2	11	2	2	5	5	5	19	5	5	2	1	4	17	65
177	4	1	2	5	2	2	16	1	5	2	2	10	1	2	4	5	4	16	5	4	1	1	5	16	58
178	4	2	2	4	2	2	16	1	5	2	2	10	1	2	4	4	4	15	4	4	1	1	5	15	56
179	4	2	2	4	4	2	18	1	4	2	2	9	2	2	4	4	4	16	4	4	2	2	5	17	60
180	4	1	2	4	3	2	16	1	4	1	1	7	2	1	4	4	4	15	4	4	2	2	4	16	54
181	4	1	2	4	3	4	18	2	4	1	1	8	1	1	4	4	4	14	4	4	1	2	4	15	55
182	4	1	1	4	2	4	16	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	2	4	15	55
183	4	2	1	4	2	4	17	2	5	1	1	9	2	2	4	4	4	16	4	4	2	1	4	15	57
184	5	2	1	4	3	4	19	2	5	2	2	11	2	2	5	4	5	18	4	5	2	1	4	16	64
185	4	2	2	4	3	3	18	2	5	1	1	9	1	2	4	4	4	15	4	4	1	4	4	17	59
186	4	2	1	4	4	4	19	2	4	2	2	10	1	2	4	4	4	15	4	4	1	5	4	18	62
187	5	2	1	4	4	3	19	2	4	2	2	10	1	2	5	4	5	17	4	5	1	5	4	19	65
188	5	2	1	4	2	4	18	1	4	2	2	9	2	1	5	4	5	17	4	5	2	5	4	20	64
189	5	2	2	4	2	4	19	1	4	2	2	9	2	1	5	4	5	17	4	5	2	4	5	20	65
190	4	1	2	5	2	4	18	1	4	2	2	9	1	1	4	5	4	15	5	4	1	4	4	18	60

Base de datos Desempeño

N°	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	D1V2	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	D2V2	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	D3V2	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	D4V2	V2
1	5	5	4	2	1	17	1	5	1	4	5	16	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	74
2	5	5	4	2	1	17	1	5	1	4	5	16	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	76
3	5	5	5	2	2	19	2	5	2	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	88
4	4	4	4	2	2	16	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	72
5	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
6	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
7	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
8	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
9	3	3	5	3	2	16	2	3	2	5	5	17	5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	65
10	3	3	5	3	2	16	2	3	2	5	5	17	5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	65
11	3	3	5	3	2	16	2	3	2	5	5	17	5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	65
12	3	3	4	3	2	15	2	3	2	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61
13	3	3	4	3	2	15	2	3	2	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61
14	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
15	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
16	4	4	4	2	1	15	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	69
17	4	4	4	2	1	15	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	69
18	4	4	4	2	1	15	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	69
19	4	4	5	2	2	17	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	76
20	3	3	4	3	2	15	2	3	2	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61
21	3	3	4	3	2	15	2	3	2	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61
22	4	4	5	3	1	17	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	74
23	3	3	4	3	1	14	1	3	1	4	4	13	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	58

24	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
25	5	5	4	3	2	19	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	85
26	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
27	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
28	5	5	5	3	1	19	1	5	1	5	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	86
29	5	5	5	3	1	19	1	5	1	5	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	86
30	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
31	4	4	4	2	2	16	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	72
32	4	4	4	2	1	15	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	69
33	4	4	4	2	1	15	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	69
34	3	3	4	2	1	13	1	3	1	4	4	13	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	57
35	3	3	4	3	1	14	1	3	1	4	4	13	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	58
36	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
37	3	3	4	3	2	15	2	3	2	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61
38	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
39	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
40	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
41	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
42	3	3	4	3	1	14	1	3	1	4	4	13	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	58
43	3	3	4	3	1	14	1	3	1	4	4	13	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	58
44	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
45	3	3	4	3	1	14	1	3	1	4	4	13	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	58
46	5	5	4	2	2	18	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
47	5	5	5	2	2	19	2	5	2	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	88
48	5	5	5	2	2	19	2	5	2	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	88
49	4	4	5	2	1	16	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	73
50	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
51	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
52	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73

53	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
54	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
55	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
56	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
57	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
58	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
59	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
60	4	4	5	3	1	17	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	74
61	4	4	4	2	1	15	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	69
62	5	5	4	2	1	17	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	81
63	5	5	4	2	2	18	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
64	5	5	4	2	2	18	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
65	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
66	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
67	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
68	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
69	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
70	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
71	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
72	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
73	3	3	4	3	2	15	2	3	2	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61
74	3	3	4	3	2	15	2	3	2	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61
75	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
76	3	3	5	2	1	14	1	3	1	5	5	15	5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	61
77	4	4	4	2	1	15	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	69
78	4	4	4	2	2	16	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	72
79	4	4	5	2	2	17	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	76
80	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
81	3	3	4	3	1	14	1	3	1	4	4	13	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	58

82	3	3	4	3	1	14	1	3	1	4	4	13	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	58
83	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
84	3	3	4	3	2	15	2	3	2	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61
85	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
86	5	5	5	3	1	19	1	5	1	5	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	86
87	4	4	5	3	1	17	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	74
88	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
89	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
90	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
91	4	4	4	2	2	16	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	72
92	5	5	4	2	2	18	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
93	5	5	4	2	2	18	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
94	5	5	4	2	2	18	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
95	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
96	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
97	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
98	4	4	5	3	1	17	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	75
99	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	71
100	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	74
101	5	5	4	3	2	19	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	84
102	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	74
103	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	71
104	4	4	5	3	1	17	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	74
105	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
106	4	4	5	2	2	17	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	76
107	5	5	4	2	1	17	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	79
108	5	5	4	2	1	17	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	80
109	5	5	4	2	1	17	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	79
110	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	71

111	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	74
112	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
113	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
114	4	4	5	3	1	17	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	74
115	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
116	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	81
117	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	79
118	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	75
119	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	74
120	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
121	4	4	4	2	2	16	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	72
122	5	5	4	2	2	18	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
123	5	5	5	3	1	19	1	5	1	5	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	86
124	5	5	5	3	1	19	1	5	1	5	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	86
125	4	4	5	3	1	17	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	74
126	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
127	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
128	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
129	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
130	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
131	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
132	5	5	4	3	2	19	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	85
133	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
134	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
135	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
136	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
137	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
138	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
139	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73

140	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
141	4	4	5	3	1	17	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	74
142	4	4	4	2	1	15	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	69
143	5	5	4	2	1	17	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	81
144	5	5	4	2	2	18	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
145	5	5	4	2	2	18	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
146	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
147	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
148	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
149	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77
150	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
151	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
152	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
153	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
154	3	3	4	3	2	15	2	3	2	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61
155	3	3	4	3	2	15	2	3	2	4	4	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61
156	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
157	3	3	5	2	1	14	1	3	1	5	5	15	5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	61
158	4	4	4	2	1	15	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	69
159	5	5	4	2	1	17	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	79
160	5	5	4	2	1	17	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	80
161	5	5	4	2	1	17	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	79
162	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	71
163	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	74
164	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
165	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
166	4	4	5	3	1	17	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	74
167	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
168	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	81

169	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	79
170	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	75
171	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	74
172	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
173	4	4	4	2	2	16	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	72
174	5	5	4	2	2	18	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
175	5	5	5	3	1	19	1	5	1	5	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	86
176	5	5	5	3	1	19	1	5	1	5	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	86
177	4	4	5	3	1	17	1	4	1	5	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	74
178	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
179	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
180	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
181	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
182	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
183	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
184	5	5	4	3	2	19	2	5	2	4	4	17	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	85
185	4	4	4	3	2	17	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73
186	4	4	4	3	1	16	1	4	1	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	70
187	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
188	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
189	5	5	4	3	1	18	1	5	1	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	82
190	4	4	5	3	2	18	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	77

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POSGRADO

Sección Maestría

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
VALENZUELA DÁVILA, José Carlos	Unidad de Gestión Educativa Local Daniel Alcides Carrion	Cuestionario sobre Capacitación Laboral y Desempeño	TOSCANO CALDERON Alcides Luis

Título: **CAPACITACIÓN LABORAL Y SU IMPLICANCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNDAC PASCO - 2020**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las Estrategias					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento Oportuno o más adecuado.				X	

III. OPINION DE APLICACIÓN: **ES APLICABLE EL INSTRUMENTO**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Cerro de Pasco 12 de abril de 2020	04072585		980188937
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
ESPINOZA LOYOLA, Grover	Unidad de Gestión Educativa Local Daniel Alcides Carrion	Cuestionario sobre Capacitación Laboral y Desempeño	TOSCANO CALDERON Alcides Luis


Título: CAPACITACIÓN LABORAL Y SU IMPLICANCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNDAC PASCO - 2020

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las Estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento Oportuno o más adecuado.				X	

III. OPINION DE APLICACIÓN: ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Cerro de Pasco 12 de abril de 2020	04221442		921668568
Lugar y fecha	DNI	Maestro ESPINOZA LOYOLA Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POSGRADO

Sección Maestría

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
CALDERON CARHUAS, Edwin Alfonso	Unidad de Gestión Educativa Local Daniel Alcides Carrion	Cuestionario sobre Capacitación Laboral y Desempeño	TOSCANO CALDERON Alcides Luis
Título: CAPACITACIÓN LABORAL Y SU IMPLICANCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNDAC PASCO - 2020			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las Estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento Oportuno o más adecuado.				X	

III. OPINION DE APLICACIÓN: **ES APLICABLE EL INSTRUMENTO**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Cerro de Pasco 12 de abril de 2020	04085334	 Mg. Edwin Alfonso, CALDERÓN CARHUAS	981790006
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Anexo 3 : Matriz de Consistencia

CAPACITACIÓN LABORAL Y SU IMPLICANCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNDAC PASCO - 2020



PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Qué relación existe entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona la capacitación en el puesto y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco?</p> <p>¿Cómo se relaciona la capacitación por aprendizaje y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco?</p> <p>¿Cómo se relaciona la ejecución de la capacitación y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco?</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación de la capacitación y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020</p> <p>Objetivos Específicos: Establecer la relación entre la capacitación en el puesto y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.</p> <p>Establecer la relación entre la capacitación por aprendizaje y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.</p> <p>Establecer la relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.</p> <p>Establecer la relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.</p>	<p>Existe una relación positiva entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas: La capacitación en el puesto se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.</p> <p>La capacitación por aprendizaje se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.</p> <p>La ejecución de la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.</p> <p>La evaluación de la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco.</p>	<p><u>Variable 1</u></p> <p>CAPACITACIÓN LABORAL</p> <p><u>Variable 2</u></p> <p>DESEMPEÑO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el Puesto • Capacitación por Aprendizaje • Ejecución de la Capacitación • Evaluación de la Capacitación • Compromiso Institucional • Responsabilidad • Trabajo en Equipo • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción sobre el puesto • Cursos de Capacitación • Aprendizaje formal • Capacitación en la práctica • Equipos de trabajo • Comunicación en el trabajo • Supervisión • Eficacia • Trabajo en grupos humanos • Conocimiento del trabajo • Preparación del trabajador • Competencias y capacidades 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, transversal, descriptivo correlacional.</p> <p> M = muestra O_1 = observación de la variable capacitación laboral O_2 = observación de la variable desempeño r = relación de variables </p> <p>Población Muestra y Muestreo</p> <p> Población: 375 Muestra: 150 Muestreo: No probabilístico por conveniencia. </p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de preguntas.</p> <p>Procesamiento y Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estadística descriptiva. - Estadística inferencial.

