

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS
HUMANAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

**“CAPACITACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE NIVEL INICIAL EN LOS COLEGIOS
PARTICULARES EN LOS COLEGIOS PARTICULARES
DE SAN JUAN MIRAFLORES, LIMA – 2021”**

**Para optar : El título profesional de licenciada en
educación inicial**

**Autor(es) : Bach. Carla Denisse López Talavera
: Bach. Maribel Chinchayhuara Dominguez**

Asesor : Miriam Rosario Córdova Mayo

Línea de investigación : Desarrollo humano y derechos

Área de investigación : Ciencias sociales

LIMA – PERÚ

2022

JURADO EXAMINADOR

DR. Luis Alberto Poma Lagos

MG. Gabriela Poma Reyes

DR. Víctor Pancorbo Quispe

MG. Yda Mabel Aranda Vega

MG. Eliana Gina Morales Ramos

MG. Eliana Gina Morales Ramos

DEDICATORIA

A nuestras familias que nos apoyaron
en los momentos importantes de
nuestro desarrollo universitario

Carla y Maribel.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todos las personas de nuestra asesora Miriam Córdova Mayo y a nuestro entorno familiar, que de alguna manera influyeron para la realización de nuestro trabajo de investigación, sin los cuales no me sería posible su realización.

Carla y Maribel



UNIVERSIDAD PERUANA LOS
ANDES FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Deja Constancia:

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del Bachiller en Educación **LÓPEZ TALAVERA CARLA DENISSE**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: **“CAPACITACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE NIVEL INICIAL EN LOS COLEGIOS PARTICULARES DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA – 2021.”**, a través del **SOFTWARE TURNITIN**

obteniendo el **porcentaje** de **13 %** de similitud

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 16 de diciembre del
2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Oscar Lucio Ninamango Solis', enclosed within a large, stylized circular flourish.

**DR. OSCAR LUCIO
NINAMANGO SOLIS
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
CC.PP.**

OLNS/saph



UNIVERSIDAD PERUANA LOS
ANDES FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN



**CONSTANCIA DE
SIMILITUD**

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Deja Constancia:

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del Bachiller en Educación **CHINCHAYHURA DOMINGUEZ MARIBEL**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: “**CAPACITACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE NIVEL INICIAL EN LOS COLEGIOS PARTICULARES DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA – 2021.**”, a través del **SOFTWARE TURNITIN**

obteniendo el **porcentaje** de **13 %** de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 16 de diciembre del 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Oscar Lucio Ninamango Solis', written over a faint, circular stamp or watermark.

**DR. OSCAR LUCIO
NINAMANGO SOLIS
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
CC.PP.**

OLNS/sap

CONTENIDO

CARATULA	
JURADO EXAMINADOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONTENIDO	v
CONTENIDO DE TABLAS	vii
CONENIDO DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Delimitación del problema.....	16
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema general.....	17
1.3.2. Problemas específicos	17
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Justificación social	18
1.4.2. Justificación teórica.....	18
1.4.3. Justificación metodológica.....	18
1.5. Objetivos de la investigación	19
1.5.1. Objetivo General	19
1.5.2. Objetivos específicos	19
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. Bases teóricas o científicas.....	27
2.3. Marco conceptual	48
CAPITULO III: HIPÓTESIS	51
3.1. Hipótesis general.....	51

3.2.	Hipótesis específicas	51
3.3.	Variables	52
CAPITULO IV: METODOLOGIA		53
4.1.	Metodo de investigación	53
4.2.	Tipo de investigación	53
4.3.	Nivel de investigación.....	53
4.4.	Diseño de investigación	55
4.5.	Población y muestra	56
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	57
4.7.	Técnicas de procesamiento y analisis de datos	57
4.8.	Aspectos éticos de la investigación.....	61
CAPITULO V: RESULTADOS		62
5.1.	Descripción de resultados	62
5.2.	Contrastación de hipotesis.....	67
5.3.	Discusión de resultados.....	71
CONCLUSIONES.....		73
RECOMENDACIONES.....		74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		75
ANEXOS		79
Anexo 1. Matriz de consistencia		80
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables		81
Anexo 3. Matriz de operacionalización de instrumento.....		83
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos		84
Anexo 5. Validación de Instrumento		87
Anexo 6. Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó		106
Anexo 8. Consentimiento informado de las personas encuestadas.....		107
Anexo 10. Declaración de autoría.....		108

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman	54
Tabla 2: Escala de Likert del cuestionario de capacitación laboral	58
Tabla 3: Validación de juicio de expertos.....	58
Tabla 4: Nivel de confiabilidad de capacitación laboral.....	59
Tabla 5: Nivel de confiabilidad del desempeño.....	60
Tabla 6: Escala de interpretación de la confiabilidad	60
Tabla 7: Niveles variable Capacitación laboral	62
Tabla 8: Niveles variable desempeño	63
Tabla 9: Niveles de variable gestión del desempeño	64
Tabla 10: Niveles de evaluación de desempeño	65
Tabla 11: Niveles Variable de retribución de desempeño	66
Tabla 12: Niveles de correlación entre capacitación laboral y desempeño.....	67
Tabla 13: Nivel de correlación entre capacitación laboral y niveles de gestión del desempeño.....	68
Tabla 14: Nivel de correlación entre entre capacitación laboral y evaluación de desempeño.....	69
Tabla 15: Nivel de correlación entre los niveles de capacidad laboral y retribución del desempeño.....	70

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Niveles de la variable capacitación laboral	62
Figura 2: Niveles de la variable desempeño	63
Figura 3: Niveles de dimension gestión de desempeño	64
Figura 4: Niveles de dimension evaluación del desempeño	65
Figura 5: Niveles de dimension retribución del desempeño	66

RESUMEN

La presente investigación titulada: Capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021, cuyo objetivo general es determinar la relación entre la variable capacitación laboral y la variable desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares. Dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional, se utilizó un diseño no experimental con una población de 40 docentes de nivel inicial en la urbanización cooperativa América, el tipo de muestra fue censal debido a que el conjunto que representa la población es pequeña y se tomó a la totalidad de ellos, esta conforma por las mismas personas a quienes se les aplicó un cuestionario de acuerdo a las variables de estudio, obteniendo una fiabilidad de 0.921 y 0.948, nivel aceptable. Entre los resultados más importantes el 62,5% indican bajos niveles en temas de capacitación laboral, asimismo el 57.5% manifiestan percibir bajos niveles en temas relacionados al desempeño docente a nivel inicial de los colegios de San Juan de Miraflores, también nos muestra como resultado estadístico de Rho de Spearman aplicada a las variables capacitación laboral y desempeño un coeficiente de correlación de $r=0,827^{**}$, con un nivel de significancia de 0.000, con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021.

Palabras clave: capacitación laboral, desempeño y evaluación del desempeño.

ABSTRACT

This research entitled: Job training and teacher performance at the initial level in the private schools of San Juan de Miraflores, Lima – 2021, whose general objective is to determine the relationship between the variable job training and the variable teacher performance of initial level in private schools. This research had a quantitative approach, the type of research is basic, of correlational descriptive level, a non-experimental design was used with a population of 40 teachers of initial level in the cooperative urbanization America, the type of sample was census because the set that represents the population is small and all of them were taken, this is made up of the same people to whom a questionnaire was applied according to the study variables, obtaining a reliability of 0.921 and 0.948, an acceptable level. Among the most important results, 62.5% indicate low levels in labor training issues, also 57.5% report perceiving low levels in issues related to teaching performance at the initial level of the schools of San Juan de Miraflores, it also shows us as a statistical result of Spearman's Rho applied to the variables job training and performance a correlation coefficient of $r = 0.827^{**}$, with a significance level of 0.000, with which the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. Therefore, it can be affirmed that there is a significant relationship between job training and initial level teaching performance in the private schools of San Juan de Miraflores, Lima – 2021.

Keywords: Job training, performance and performance evaluation.

INTRODUCCIÓN

El objeto de la investigación es determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021.

La capacitación laboral al docente es vital para cualquier organización educativa, especialmente en instituciones educativas del Perú, cumpliendo un papel fundamental para el desarrollo y evolución profesional de los docentes, las cuales permitirá estar actualizados para transmitir sus conocimiento de la manera más eficiente, esto se demuestra especialmente en tiempo de pandemia, en la cual los docentes se capacitaron en temas de clases virtuales, pudiendo continuar con la enseñanza a distancia, por ello se estudiara los puntos más importantes en la estructura de una capacitación para brindar nuevos aportes teóricos sobre el tema.

Asimismo, contamos con el desempeño, la cual es una variable de importancia para su estudio en los docentes de nivel inicial, ya que esta variable impacta de manera directa no solo en las instituciones educativas, sino también en el entorno familiar de los estudiantes de edad inicial, siendo indispensable la medición de dicho desempeño mediante evaluaciones constantes a los docentes, razón por la cual se detalla de manera estructurada los componentes del desempeño a los docentes.

La naturaleza de la presente tesis está dividida en siete capítulos coherentemente relacionados.

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, se formulan las interrogantes de la investigación, justificación del estudio y los objetivos de la investigación que permitirán determinar la relación entre las variables de estudio.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico, el análisis de los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio y las definiciones conceptuales.

En el capítulo III, se presenta los métodos y materiales de la investigación: hipótesis de la investigación, variables de estudio que han permitido organizar el cuadro de operacionalización de la investigación de acuerdo a las variables de estudio, asimismo se detalla el nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, método de análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV, se presenta los principales resultados de la investigación, primero se describe los resultados en forma unitaria para luego contrastar cada una de las hipótesis formuladas.

En el capítulo V, se discute los principales resultados de investigación; luego se analiza los resultados obtenidos de la teoría y de la experiencia directa, determinando los alcances de su validez.

En el Capítulo VI, se abordan las conclusiones de acuerdo con los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

En el capítulo VII, se plantean las recomendaciones o sugerencias que pueden aportar a las variables de estudio de acuerdo con los objetivos planteados.

Por último, tenemos en anexos la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización, el instrumento, la validez del instrumento y la matriz de datos.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional en los últimos años a razón de la pandemia que se dio a nivel global, se prohibió en su gran mayoría las clases presenciales en las instituciones educativas, la cual llevo a la problemática de como continuar las clases sin la obligación de que se encuentren los alumnos presentes y poder desarrollarlo de manera eficiente para evitar el atraso en diversas materias que eran necesarias para el correcta y continua línea de aprendizaje que están programados anualmente a la población joven en etapa de aprendizaje.

Según Vásquez et al. (2020) “En el contexto mundial la educación es una preocupación, siempre se ha insistido en mejorar sólo el aprendizaje de los estudiantes sin considerar la importancia que tiene la capacitación y el acompañamiento pedagógico para tal efecto” (p. 2).

A nivel nacional en épocas de pandemia en los últimos años el desempeño docente en el dictado de clases de manera virtual dado la coyuntura de la no presencialidad en clases, se mostró los bajos niveles en temas de conocimientos de herramientas tecnológicas educativos la cual se traducía en un bajo desempeño al momento de transmitir conocimientos académicos, así como la dificultad del desarrollo de las habilidades blandas en el entorno estudiantil. Tomando en cuenta a la educación a nivel inicial a decir de Salto y Cendón (2019) manifiesta:

Se comprende entonces que la educación inicial es un tiempo para recrear experiencias y actividades lo más cercanas a la realidad cotidiana del niño, proporcionando a éste el medio para que estas vivencias, le permitan adquirir dominios y habilidades propios de la edad, suficientes y significativos para que enfrente sus pequeños problemas, con sus padres, y dentro del entorno que lo rodea. (p. 4)

Siendo primordial mejorar el desarrollo de los docentes de nivel inicial dado que es la etapa más importante de las personas al entrar al mundo de la educación las cuales son primordiales en estas primeras etapas

de desarrollo de la cognición y habilidades manuales que redundaran en el mejor desempeño psicomotriz en el futuro de los niños.

La educación ha adquirido un rol estratégico en la planificación, gestión y desarrollo económico y social de las naciones. La OECD estima que “cada año de escolaridad incrementa el Producto per Cápita entre 4% y 6%. Dos razones fundamentales se deben a que: primero, la educación crea capital humano capaz y productivo; además, la educación incrementa la capacidad de los países para generar innovación, crecimiento y competitividad económica”.

A nivel local actualmente en tiempos de pandemia, se repite las problemáticas mencionadas que se tienen a nivel global en temas de capacitación a los docentes, especialmente a nivel inicial por requerir mayor interactividad con los niños y carecer no solo de conocimientos actualizados sobre aplicativos tecnológicos en educación, sino también por el desconocimiento de los recursos tecnológicos y apropiados que se necesitan para el mejor desempeño de las clases virtuales, siendo esto una de las mayores dificultades, especialmente en las instituciones educativas de la urbanización cooperativa América la cual está ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores, citando a Ovalles (2018), expresa que:

Los docentes de educación inicial necesitan aprender a identificar oportunamente cuáles son las distintas capacidades y potencialidades de cada uno de los niños a su cargo, y así aplicar estrategias de trabajo diseñadas especialmente para proporcionar el pleno desarrollo de sus capacidades y potencialidades (p. 26).

Razón por la cual se busca investigar a los profesores de nivel inicial de dichos colegios, que permita identificar la relación de la capacitación y su importancia en relación con el desempeño de los docentes de inicial, asimismo el cambio vertiginoso de las sociedades ha dado como resultado que los procesos de enseñanza y aprendizaje vayan cambiando, para lo cual, el docente como parte indispensable del proceso se ha visto en la necesidad de actualizar sus conocimientos y aprender otros nuevos para garantizar el

mejoramiento de la calidad educacional. Cada día se hace necesario invertir en el desarrollo profesional los empleados, en programas de formación, actualización o capacitación dirigido a la mejora y perfeccionamiento del docente para que éste se desempeñe de manera eficaz y eficiente en las funciones asignadas, y con ello reflejar resultados de calidad en las aulas de clase, así la comunidad educativa puede dar y recibir excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización educativa.

El Ministerio de Educación (2017), indica que la evaluación del desempeño docente es: “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (p. 1).

Por lo tanto, la capacitación de los docentes para desarrollar eficientemente su trabajo con los infantes se enlaza con la importancia de la educación en las primeras fases de aprendizaje de los niños; por consiguiente, la educación inicial y el docente juegan un rol relevante ya que son estos los responsables de generar los estímulos requeridos para incrementar y/o desarrollar habilidades, experiencias cognitivas, socioemocionales y físicas; además de ser el docente quien se encargue de generar los estímulos necesarios para que el infante desarrolle sus sentidos de la audición, vista, olfato, sociabilidad, movimientos, emociones y salud mental; así como también ser quien implante la base de generar estudiantes únicos, autónomos y críticos que van moldeando su personalidad durante la etapa escolar.

1.2. Delimitación del problema

Por lo antes mencionado, el nivel educacional de los colegios privados es un aspecto que hoy en día las autoridades, la comunidad educativa y el mercado demandante requiere. La calidad de los centros educativos no representa hablar solo de la cantidad de espacios de infraestructura que el centro educativo pueda tener; sino también, representa el nivel de desarrollo e innovación profesional con la que cuente sus docentes; hablar de educación representa la participación activa y eficiente de todos sus colaboradores en pro de brindar una verdadera calidad educacional para sus educandos; por lo cual, el presente trabajo investigativo se centra en el estudio sobre la gestión de la capacitación y su relación con el desempeño laboral de los docentes del nivel inicial como base de los procesos de formación en el ámbito de enseñanza-aprendizaje de un individuo en los colegios particulares de San Juan de Miraflores de la cooperativa América; por tal motivo, el trabajo investigativo permitirá podrá obtener una imagen verdadera del desempeño profesional de los docentes del nivel inicial y generar propuestas de mejora que beneficien a la institución educativa y los estudiantes.

1.3 . Formulación del Problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021?

1.3.2 Problemas específicos

Problema específico 01

¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la gestión del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021?

Problema específico 02

¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la evaluación del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021?

Problema específico 03

¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la retribución del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021?

1.4 . Justificación

1.4.1 Justificación social

La presente investigación será un aporte para los profesores de educación de los colegios de nuestro país, ya que nos permitirá demostrar que mientras más capacitado se encuentre el personal docente, mejor era su desempeño en la institución educativa, la cual tendrá un efecto inmediato en las aulas y los alumnos, la cual en efecto cadena será beneficioso no solo académicamente sino también para su entorno familiar y la sociedad.

1.4.2 Justificación teórica

El estudio que se basó en la Gestión de capacitaciones y su relación con el desempeño laboral de los docentes nivel inicial de los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021. La cual busca dar a conocer la hipótesis planteada. Los resultados en esta investigación son de mucha utilidad para la gestión en las instituciones educativas, especialmente las particulares, ya que permitirá entender la importancia de la gestión de capacitación para mejorar el desempeño laboral docente.

1.4.3 Justificación metodológica

En cada objetivo cumplido se empleó métodos que se ajustaron a la investigación, como la herramienta de la encuesta, que ayudo a determinar si el estudio realizado en la gestión de capacitar en los colegios particulares es la adecuada, como también la hipótesis, la estadística también ayudo a cuantificar y cualificar aquellos datos obtenidos para determinar y presentar los resultados, asimismo siendo medidos sus capacidades con métodos de evaluación constante con respecto al desempeño que realizan en las instituciones.

1.5 . Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021.

1.5.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 01

Determinar la relación entre la capacitación laboral y la gestión del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021.

Objetivo específico 02

Determinar la relación entre la capacitación laboral y la evaluación del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021.

Objetivo específico 03

Determinar la relación entre la capacitación laboral y la retribución del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

La tesis de Huamachuco (2020) de la Universidad Continental en Arequipa, Perú, se enfocó en examinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa de nivel secundaria. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo y correlacional con un enfoque cuantitativo y un corte transversal, con una muestra censal de 25 docentes que trabajan en la institución en cuestión. Los resultados estadísticos indicaron una correlación positiva alta entre las dimensiones de la variable capacitación y desempeño laboral docente, demostrado por un coeficiente de correlación Pearson de 0,834 y un Sig. Bilateral menor a 0,05 (0,000). Por lo tanto, se concluyó que a medida que aumenta la capacitación, también se mejora el desempeño laboral docente dentro de la institución educativa de nivel secundaria en Arequipa durante el año 2020.

Belleza (2018) en la sede Lima Norte, para obtener el grado de: Maestra en docencia universitaria realizó su tesis “*Capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017*” en la Universidad César Vallejo. El propósito principal de este estudio fue examinar la relación entre la capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral de los docentes en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, en Lima en el año 2017. La investigación llevada a cabo fue de tipo básico y descriptivo, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. La población censal incluyó a 71 docentes de la institución. Luego de analizar los datos estadísticos, se encontró que el valor del coeficiente de correlación, calculado mediante la prueba de Rho de Spearman, fue de ($r = 0.541$), lo que sugiere una correlación positiva moderada. Además, el valor de $P = 0.000$ resultó ser menor que $P = 0.05$, lo que indica una correlación significativa del 95% entre la capacitación como

proceso participativo y el desempeño laboral de los docentes en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión en Lima durante el año 2017.

Henríquez (2017) Realizó su tesis en Huacho, Perú, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, con el título Enríquez, R. (2017) con la tesis *“Programas de Capacitación y Su Relación con el Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el Año 2015”* en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Con el propósito de evaluar el impacto de la capacitación del personal en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, se llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de carácter básico y transversal. Se seleccionó una población de 143 trabajadores de cada área de la municipalidad distrital de manera no probabilística para la investigación. Los resultados mostraron que la capacitación del personal influye en la productividad laboral en el distrito de Carabayllo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.419, lo que indica una relación moderada entre variables y un nivel de significancia menor a 0.005. En respuesta al objetivo general y a la hipótesis general, se concluyó que existe una correlación positiva moderada ($r=0.419$) entre la capacitación y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$. Se recomienda mejorar la productividad laboral de los trabajadores mediante la realización de diferentes capacitaciones, lo que puede contribuir al aumento del nivel de conocimiento de los trabajadores y continuar desarrollando la productividad laboral en la municipalidad.

Villafuerte (2022) con la tesis *“Relación entre las capacitaciones y el desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2014”* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Maestría en docencia superior e investigación universitaria, Huacho - Perú. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y los niveles de

desempeño laboral en los docentes. Se llevó a cabo un estudio observacional, retrospectivo y transversal con el fin de determinar la relación entre los niveles de capacitación y los niveles de desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Educación de una institución. La muestra se compone de 128 docentes, y se utilizó la técnica de encuesta con dos cuestionarios diferentes, uno para la variable de capacitación y otro para el desempeño laboral. El procesamiento de los datos se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, y se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,682. En conclusión, se encontró una relación media positiva entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el período 2014 – II.

La tesis de Loayza (2021) se llevó a cabo en Bellavista, Callao, como requisito para obtener el grado de maestría en educación en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación, titulada "Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao 2021", tuvo como propósito principal determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes en dicha institución. Se utilizó una metodología de tipo básica con un diseño no experimental correlacional de corte transversal. La población censal estuvo compuesta por 70 docentes, quienes respondieron dos cuestionarios en formato de formulario de Google. Luego de aplicar el análisis estadístico mediante la prueba Rho Spearman para establecer la relación entre las variables, se obtuvo una correlación de 0,462 y un p-valor de 0,000. En consecuencia, se concluye que existe una relación moderada entre la motivación laboral y el desempeño docente.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Salazar (2021) realizó su tesis en Ecuador, para obtener el grado de Magíster en Administración Pública, con el título: "La capacitación en el desarrollo académico de los docentes de las Instituciones de Educación Superior". El propósito de esta investigación es examinar el impacto de la

capacitación del personal docente en el desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y cualitativo descriptivo, con un diseño correlacional de corte transversal. La población del estudio consistió en 782 docentes de la Universidad Técnica de Ambato que están empleados en la institución en calidad de empleados permanentes y temporales, y una muestra de 257 docentes fue seleccionada para el estudio. La estadística inferencial, como el chi cuadrado, se aplicó en el análisis de los datos, y se encontró un valor de 10,19 para el desarrollo académico, que es mayor que el valor para la capacitación de 7,82, lo que indica una correlación moderada entre las dos variables con un nivel de significancia de 0,05 y una correlación de 0,558. En consecuencia, se llega a la conclusión de que una capacitación adecuada del personal docente de la Universidad Técnica de Ambato mejorará el desarrollo académico en la institución.

Rodríguez y Lechuga (2019) con el artículo “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA”, Revista Escuela de Administración de Negocios, el cual buscó los factores y los niveles de desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Se utilizó una metodología positivista en este estudio, con una investigación descriptiva y un diseño de campo no experimental y transeccional. La población estuvo compuesta por 84 docentes, y la muestra incluyó a 79 de ellos. Se utilizó un cuestionario como instrumento para analizar los resultados estadísticamente. Los hallazgos indican que el 30% de los encuestados cree que la variable del desempeño laboral, en sus dimensiones de factores del desempeño laboral y niveles del desempeño laboral, siempre se cumple. Un 26% indicó que casi siempre se cumple, mientras que un 22% cree que solo algunas veces se cumple. Además, el 13% cree que casi nunca se cumple y el 9% opina que nunca se cumple. Se concluye que para aumentar la frecuencia de los factores de desempeño docente y alcanzar niveles más altos de desempeño en los docentes, se requiere de una mayor

motivación, considerando la importancia de la comunicación organizacional como un mecanismo para crear un clima organizacional óptimo.

La tesis de Rodríguez (2016) tuvo como objetivo proponer un programa de capacitación para el personal administrativo del Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldón" en Maracay, estado Aragua, Venezuela. El estudio se enmarca en el paradigma cuantitativo y se utilizó un cuestionario para recopilar información de una muestra de 63 personas pertenecientes a las áreas administrativas de la institución. Los resultados indican que el 56% de los consultados señaló que la institución realiza cursos como modalidad de capacitación para el personal administrativo, seguido por un 32% que mencionó los talleres, un 30% las inducciones y un 16% los seminarios. En general, los resultados muestran que el personal administrativo se somete a una capacitación a través de cursos para desarrollar conocimientos teóricos y prácticos que les permitan ser competitivos. La metodología utilizada fue del tipo cuantitativo y se recolectó información para verificar la realidad del problema. En resumen, la conclusión obtenida sugiere que la falta de aprovechamiento de los recursos disponibles por parte de la institución ha llevado a una gestión ineficiente de las competencias laborales de los trabajadores, lo que se refleja en un bajo desempeño y falta de seguridad en su trabajo. Para mejorar esta situación, se sugiere que se diseñen reportes que den cuenta del progreso y los resultados de las actividades de capacitación llevadas a cabo para el personal administrativo, de modo que las direcciones de recursos humanos y de gestión administrativa puedan estar informadas y tomar decisiones informadas en base a los resultados y el desempeño de los trabajadores y los facilitadores.

En su tesis titulada "Procesos de inducción y reinducción de los docentes del Instituto Educativo Distrital Cafam Santa Lucia y su incidencia en la práctica pedagógica", Sánchez (2017) buscó analizar la influencia de los procesos de inducción y reinducción en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Distrital Santa Lucia. El estudio se llevó a cabo con una metodología descriptiva y un enfoque cualitativo,

utilizando una muestra de 22 de los 60 docentes que conforman la población. Los resultados del estudio indican que el 60% de los encuestados no han recibido inducción o reinducción sobre estrategias didácticas para el nuevo modelo pedagógico, y el 55% señaló que la institución no proporciona capacitaciones específicas en áreas relacionadas con su desempeño laboral. En conclusión, se destaca que los procesos de inducción y reinducción son herramientas importantes para mejorar el desempeño laboral de los docentes, su formación personal y profesional en sus respectivos cargos.

Florencia (2017) llevó a cabo un estudio en Argentina con el fin de obtener su título de Maestría en Educación en la Universidad de San Andrés. La investigación titulada "La evaluación de desempeño del docente desde la perspectiva del estudiante: experiencia en el nivel terciario" tuvo como objetivo analizar la calidad de la enseñanza a través de la valoración que los estudiantes hacen de sus docentes, considerando aspectos como la metodología, actitud y evaluación. La metodología utilizada fue cuantitativa y de corte longitudinal, ya que se recopilaban datos mediante encuestas en tres periodos diferentes. La muestra inicial consistió en 46 estudiantes y 17 docentes, la segunda muestra en 28 estudiantes y 17 docentes, y la última muestra en 44 estudiantes y 17 docentes, de una población total de 49 docentes. Los resultados estadísticos indicaron una correlación significativa entre las variables de la investigación, utilizando el coeficiente de Pearson, lo que sugiere una relación altamente significativa (0,756 **) entre el vínculo docente y los aspectos metodológicos. En conclusión, el estudio concluye que la opinión de los estudiantes sobre las prácticas docentes es de gran importancia al momento de identificar ajustes necesarios en las prácticas educativas.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Variable 01: Capacitación laboral

Definiciones

Según Louffat (2017) menciona:

La capacitación es fundamental en una organización formal, profesional y técnica, pues establece una estandarización o normalización en el accionar de los trabajadores, que ocupan los diferentes puestos de una estructura orgánica. Es decir, los trabajadores deben adecuarse a las pautas o los criterios que la empresa ha definido acerca de cómo deben realizar su trabajo. (p.39)

Por lo tanto podemos mencionar que la capacitación docente es de suma importancia para el desempeño dentro de la educación ya que serán los retos para el docente en su día a día y en su actualización aprendizaje y continuo

Asimismo Siliceo (2015) indica que:

La capacitación es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente, y coloca en circunstancias de competencia y competitividad a cualquier persona. Es necesario señalar también que la incompetencia del personal no podrá eliminarse en términos absolutos, pero sí reducirse significativamente (p. 45).

También Maldonado (2017) manifiesta que:

La capacitación y recapitación de los empleados son parte importante de la transformación de implantación de la estrategia cuando una compañía cambia a una estrategia que requiere habilidades, enfoques gerenciales y métodos operativos diferentes. La capacitación también es estratégicamente importante en los esfuerzos de la organización por crear capacidades basadas en habilidades. (p .28)

Podemos mencionar que la capacitación docente es importante ya que hoy en día los docentes necesitan adaptarse a las nuevas necesidades y funciones que demanda los estudiantes.

Por otro lado UPRRP (2017) menciona que:

La capacitación se refiere a cualquier actividad llevada a cabo dentro de una organización para satisfacer sus necesidades y mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o las conductas de su equipo de trabajo. Además, la capacitación evita la obsolescencia de los conocimientos de los empleados más antiguos, que a menudo necesitan ser actualizados mediante la formación continua.

Por último, Judge (2017) indica:

Los especialistas en capacitación realizan ejercicios que permiten que los individuos experimenten la satisfacción que ofrece el trabajo en equipo. Los talleres ayudan a los empleados a mejorar sus habilidades de comunicación, solución de problemas, negociación, manejo de conflictos y dirección. (p.87)

Diferencias entre capacitadores internos y externos

Según Louffat (2017) comenta:

Puede deducirse que existen dos grandes opciones de capacitadores: los internos (jefes, subordinado, colegas, unidad orgánica de personal) y los externos (proveedores, consultores, representantes de organismos gubernamentales o no gubernamentales, personal de alianzas estratégicas). Existen diferencias sustanciales en las opciones para seleccionar un capacitador interno o externo: - El costo que representa contratar un capacitador externo es mayor al costo que representa contratar un capacitador interno. -En cuanto al nivel de avance de las competencias, el capacitador externo se encuentra a la vanguardia con un know how tradicional que ofrece un capacitador interno. (p.215).

El coaching

Por consiguiente Louffat (2017) menciona :

Son eventos de capacitación en los cuales el capacitado, sea de manera individual o en equipo, recibe la ayuda de un capacitador (coach) que le brindará el apoyo necesario para que pueda desarrollar sus competencias personales y profesionales. Esta labor requiere de reuniones regulares en frecuencias de tiempo previamente acordadas ,entre el coach y el capacitado, donde reine un clima de empatía , de comodidad , de sinceridad y confianza mutua .La labor de coach puede ser realizada por capacitadores internos o externos ,generalmente certificados por instituciones referentes (nacionales o internacionales) en la materia .El coaching puede realizarse dentro como fuera de las instalaciones de la empresa ; la condición es que se trate de ambientes cómodos y se evite situaciones de tensión o estrés propios de interacción .Como por ejemplo de este tipo de capacitación podríamos citar a un ejecutivo que recibe apoyo para mejorar sus habilidades directivas (p.169).

Capacitación al personal docente

En ultima instancia Louffat (2017) precisa que:

La capacitación es un proceso de mejoramiento continuo y de aprendizaje, que facilita el desarrollo, tanto de las empresas como de sus trabajadores. Todo aprendizaje organizacional (organizational learning) es consecuencia de la sumatoria del aprendizaje de cada uno de los trabajadores (personal learning). En ese contexto, si no hubiese capacitación no había aprendizaje, lo cual redundaría en una entropía y un estancamiento del desarrollo, que al final produciría la debacle institucional, por no adecuarse a los nuevos tiempos y desafíos de una administración moderna. El aprendizaje, producto de la capacitación, tiene un nivel de importancia vital en desarrollo organizacional, a nivel estratégico, táctico y operacional. Esto puede

ser verificado cuando se realiza un análisis de la interrelación con los diversos elementos del proceso administrativo (p. 35).

Programa de capacitación docente (PCD)

El ministerio de Educación (2020) indica que:

El programa de capacitación es una táctica para fomentar el progreso profesional y fortalecer las habilidades pedagógicas de los docentes, con el fin de mejorar su rendimiento y los aprendizajes de los estudiantes. Este programa se lleva a cabo como parte de la gestión del desarrollo profesional docente, contemplado en la Ley N° 30512, que establece las regulaciones para los Institutos y Escuelas de Educación Superior y la carrera pública de sus docentes.

Capacitación en ética

Según Bohlander et al. (2017) indica que:

La capacitación en ética se efectuó de manera más habitual en las organizaciones después de los escándalos corporativos de alto perfil, como los ocurridos en Enron en 2001. Por supuesto, los escándalos corporativos no son nuevos en el siglo XXI. Lo que sí es nuevo es el reciente incremento del financiamiento para el departamento de Justicia, el departamento del trabajo, la EEOC y otras dependencias para investigar las infracciones cometidas por los empleadores. Las formas más comunes de violaciones a la ética, como el acoso, la salud y la seguridad, y las violaciones de horarios y sueldos, se relacionan con las leyes laborales. (p. 289)

Capacitación en la diversidad

Por último Bohlander et al. (2017) manifiesta que:

Existen tres tipos de capacitación en diversidad: a) construcción de la conciencia que ayuda a los empleados a apreciar los beneficios de diversidad, b) capacitación para prevenir la discriminación y el acoso, c) construcción de habilidades, las cuales proporcionan los

KSAO necesarios para trabajar con personas que son de diferentes razas, género y edad. (p. 290)

Ciclo de la capacitación en la docencia

Según Chiavenato (2019) indica que:

El ciclo de la capacitación en la docencia es el acto intencional de proporcionar los medios que permitan el aprendizaje, fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo. El aprendizaje es un cambio de conducta cotidiano en todos los individuos. La capacitación debe tratar de dirigir esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y beneficioso, complementarlas y reforzarlas con una actividad planeada, para que los trabajadores de todos los niveles de la organización desarrollen más rápido sus conocimientos y las actitudes y habilidades que les beneficiaran a ellos y a la empresa. El proceso de capacitación se asemeja a un modelo de sistema abierto cuyos componentes son: Insumos, proceso, producto y evaluación de resultados. (p. 332)

Contenido de la capacitación en la educación

Asimismo Chiavenato (2019) manifiesta que el contenido de la capacitación abarca seis maneras de cambio de conducta:

- Aumento del conocimiento de las personas, políticas y directrices, reglas y reglamentos.
- Desarrollo de habilidades, mejora las habilidades y destrezas.
- Desarrollo de actitudes, desarrollo o modificación de conducta.
- Desarrollo de conceptos, elevar el nivel de abstracción.
- Desarrollar opiniones y nociones para ayudar a las personas a pensar en términos integrales.
- Crear y desarrollar competencias, desarrollar competencias individuales duraderas para saber, saber hacer, saber juzgar y decidir, y saber hacer acontecer. (p. 331)

La inducción y el recibimiento en la capacitación

Según Dessler (2015) manifiesta que:

La inducción al personal implica más elementos de los que comúnmente se cree. La inducción al personal nuevo brinda la información que requieren para realizar sus funciones; de manera ideal, también debería ayudar a que el nuevo personal comience a establecer vínculos emocionales con la organización. La inducción tiene cuatro objetivos: Lograr que el nuevo empleado se sienta parte del equipo, bien recibido y cómodo. Asegurarse de que el nuevo colaborador cuente con información básica para realizar sus funciones de forma efectiva, como el acceso a un correo electrónico, las políticas de personal y las prestaciones, así como las expectativas en términos de su conducta en la organización educativa. Ayudar a que el nuevo elemento adquiera una comprensión general sobre las organizaciones en pasado, presente, cultura y visión del futuro. (p.152)

Siendo importante en la inducción en las instituciones educativas, el pleno recibimiento, así como la capacitación correspondiente para el mejor desempeño docente en el inicio de las funciones a realizar y alineados a la visión y misión de la institución educativa.

Capacitación y aprendizaje

Según Dessler (2015) manifiesta que:

La capacitación es, en esencia un proceso de aprendizaje. Por ello tendremos que empezar por una breve revisión de cómo es que aprenden las personas: Al iniciar la capacitación, presente a los educandos una hojeada veloz del material que presentara. Cuando presente el material, use diferentes ejemplos materiales. Organice el material de manera que lo presente en forma lógica y en unidades

razonables. Procure usar términos y conceptos que ya conozcan los aspirantes. Aumente lo más posible la similitud entre la situación de la capacitación y la situación laboral. Proporcione suficiente práctica durante la capacitación. Los educandos aprenden mejor a su propio ritmo, de ser posible, deje que cada cual agarre su paso. (p.253)

Capacitación y la cultura organizacional

También Louffat (2017) indica que:

La cultura organizacional es la identidad corporativa que une a todos los trabajadores que forman parte de esta y, a la vez permite diferenciarse de las otras empresas competidoras del mercado. Así como no hay dos personas naturales idénticas, tampoco existen empresas idénticas. Esta identidad corporativa está constituida por una serie de valores usos y costumbres comportamientos transmitidos a lo largo de su historia. Por eso, se afirma que las personas pueden pasar, pero las instituciones quedan incólumes y son sustentables en el tiempo. Todo trabajador que forma parte de una empresa debe estar identificado, mimetizado y comprometido con la cultura organizacional. Esto se produce por medio de un proceso permanente de capacitación vivencial que comprende un conjunto amplio de conocimientos, habilidades, actitudes, tanto formales (a través de normas, reglamentos de trabajo y/o manuales de organización), como informales, obtenidos por la convivencia diaria y que permiten que el nuevo trabajador aprenda a comportarse y sea aceptado por los demás miembros de una empresa, según códigos propios. (p. 44)

Objetivos de la capacitación docente

El Centro para la Excelencia Académica UPRRP (2017) manifiesta que:

Los objetivos de la capacitación docente son los siguientes: fomentar un compromiso con la mejora cualitativa de la educación, utilizar de manera

adecuada y creativa los instrumentos curriculares y materiales de apoyo, llevar a cabo una evaluación continua de la calidad de la oferta académica y el funcionamiento institucional, intercambiar experiencias que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de los estudiantes y su aprendizaje, y desempeñar con entusiasmo y eficiencia el rol protagónico como agentes del proceso de transformación educativa.

Capacitación Formación y Desarrollo.

Según Armas et al. (2017) indica que:

La capacitación, formación y desarrollo, forman parte de la educación profesional, la Educación profesional, por su lado, puede ser institucionalizada o no; es decir, los seres humanos aprenden tanto de instituciones educativas como de su contexto y eso es innegable. Lo anterior nos conduce a una realidad, cuando los seres humanos llegan a las organizaciones, llevan consigo un cúmulo de conocimientos generados tanto de su vida diaria como de lo asimilado en los procesos educativos a través de una educación institucionalizada. Por otro lado, y en teoría, los procesos de contratación de las empresas han buscado a través de los instrumentos que han creído pertinentes, el mayor apego del perfil del cargo versus el perfil del colaborador. En virtud de ello, quien sea el favorecido, debería tener la mayor cantidad de conocimiento, habilidades, competencias...requeridas para el adecuado desempeño de un cargo en particular. (p. 99)

Agudelo (2019) manifiesta que “la dirección de talento humano centrada en una visión holística participa de la toma de medidas estratégicas y de su implementación, además de ejercer las funciones tradicionales (reclutamiento, selección, contratación, inducción, socialización, capacitación y desarrollo del personal)” (p. 119)

Ejecución en la capacitación.

Según Armas et al. (2017) indica que:

En este punto se ejecutará el programa, para ello se debe tener en cuenta ciertos aspectos como servirse de herramientas como cronogramas de capacitación, que permita tener una guía global sobre la planificación a seguir a lo largo del año, con la finalidad de dar cumplimiento a los planes de capacitación aprobados. Coordinación adelantada con proveedores de capacitación. Gestionar procesos que aseguren la calidad de los facilitadores y el uso de metodologías pertinentes, de acuerdo con las necesidades organizacionales. Conformación de grupos de asistentes y comunicaciones al personal. Dimensionar y preparar los recursos correspondientes (didácticos, servicios de Coffe break, servicios de impresión de diplomas, entre otros). Realizar los contactos necesarios pertinentemente. (p.107)

La Capacitación del docente en la Institución

Como señala Ibáñez (2016):

Es el proceso planeado, estructurado sistemático y orientado a un determinado personal que busca mejorar sus procesos cognitivos, críticos y reflexivos que le permitan generar cambios actitudinales positivos, desarrollar habilidades y competencias que contribuyan en la adaptabilidad de la cultura organizacional de la institución educativa y las exigencias que se le presenten. La capacitación presenta los siguientes objetivos:

- Mejorar la actitud del personal docente para contribuir a un clima laboral adecuado, que genere en los colaboradores motivación e identificación con la institución educativa.
- Desarrollar oportunidades de crecimiento en el personal docente.

- Contribuir en el desarrollo de habilidades y conocimientos para un adecuado desempeño docente en la institución. (pp. 212-213)

Dimensión 01: Técnicas de capacitación

Según Louffat (2017) indica:

Para aplicar el proceso de capacitación docente se debe escoger la técnica más apropiada, de tal modo que se propicie el aprendizaje de los capacitados. A efectos de categorizar dichas técnicas, emplearemos las dimensiones que conforman las competencias de todo individuo competente, es decir: los conocimientos, las habilidades y las actitudes. Es importante anotar que, si alguna de las técnicas que enunciaremos se en una de las dimensiones, ello no significa, necesariamente, que no pueda aplicarse en otra dimensión. Por ejemplo, capacitar acerca de "debates y argumentaciones " pueden servir para fortalecer los conocimientos, cuando se revisan enfoques teóricos; también puede servir para desarrollar habilidades prácticas. (p.56)

Indicador 01: Conferencias

Asimismo Louffat (2017) menciona:

Es una técnica de capacitación por la cual un expositor transmite a un auditorio de capacitados sus conocimientos teóricos y experiencias profesionales , acerca de un tema específico .El auditorio se encuentra ávido de conocer lo mejor y lo más actual sobre el tema a tratar .Por ejemplo, una conferencia acerca del papel de las empresas ante el cambio climático .Generalmente ,este tipo de eventos son masivos y se realizan en salas acondicionadas para la ocasión (locales alquilados, como hoteles, instituciones educativas, coliseos polideportivos, etc. Puede programarse una sola conferencia o múltiples conferencias (secuenciales o simultáneas), en uno o varios días. Aproximadamente, la duración mínima de estos eventos es de 45 minutos, además de 20 a 30 minutos adicionales para que el expositor responda a las preguntas formuladas por los capacitados.

Es deseable que el conferencista tenga un dominio del escenario para interactuar simultáneamente con el auditor, por medio de presentaciones efectivas, dinámicas e interactivas, evitando hablar estáticamente desde un atril (p.139).

Indicador 02: Talleres

Por consiguiente Louffat (2017) menciona :

Es una técnica de capacitación en la cual los especialistas de un tema o asunto brindan los fundamentos teóricos y metodológicos para realizar alguna función o actividad. Posteriormente, dirigen a los practicantes para que expliquen lo expuesto. Por ejemplo, en una clase de cocina, un cocinero instruye sobre recetas y experiencias vividas en su carrera; luego invita a todos los participantes a que realicen alguna de las recetas explicadas previamente, para lo cual les brinda todos los insumos, materiales y equipos necesarios, a fin de que puedan realizar lo pedido ,según sus indicaciones y con las medidas de seguridad y de limpieza adecuadas; todo dentro de los plazos señalados. (p.155).

Indicador 03: Dinámicas

Por ultimo Louffat (2017) indica :

Son actividades de capacitación caracterizadas por la interacción proactiva de los capacitados, sea de manera individual o en equipos de trabajo. Busca el desarrollo de competencias gerenciales y personales, que se realizan en ambientes a campo abierto y espacioso. Están dirigidas por un capacitador y su equipo de asistentes, generalmente, externos. La capacitación outdoor dura como mínimo un día. Dentro de este esquema (p. 58).

Dimensión 02: Capacitación basada en competencias

Según Louffat (2017) menciona:

El término competencia puede ser definido como la sumatoria de conocimientos, habilidades y actitudes, que generan valor económico y social, tanto para las empresas como para sus

trabajadores. La definición nos permite observar que hay dos categorías de competencias: Las competencias organizacionales representan los factores de ventaja competitiva que diferencian a una empresa de otra. Permiten que se posicione en un mercado y sea preferida por los clientes de dicho mercado. Las competencias personales son aquellas que debe ostentar cada uno de los trabajadores de la empresa, en los diversos puestos que ocupen dentro de la estructura organizacional. Deben estar en concordancia con las competencias organizacionales previamente definidas (p. 97).

Indicador 01: Conocimientos

También Louffat (2017) expresa:

El conocimiento es una dimensión de las competencias que se preocupa sobre todo por aspectos cognoscitivos del desarrollo humano. Se refiere a la necesidad de que el de que el trabajador aprenda o profundice fundamentos teóricos de su profesión o especialidad, así como temas de otras especialidades e inclusive de cultura general, teniendo en cuenta que, bajo el enfoque de la teoría general de sistemas, los conocimientos no se encuentran aislados y pueden converger de manera integrada. La idea es que siempre se debe estar al día con las innovaciones o mejoras en la tecnología del conocimiento, pues este ofrece mejoras en la tecnología del conocimiento, pues este ofrece mejores contextos para tomar decisiones. El trabajador que no se actualice está condenado a sufrir de un desempleo tecnológico, es decir, por no conocer las nuevas tendencias en su área laboral de acción, corre el riesgo inminente de ser relegado y eliminado del mercado laboral (p. 101).

Indicador 02: Habilidades

Asimismo Louffat (2017) expresa:

La habilidad es otra dimensión de las competencias. Se preocupa sobre todo por aspectos psicomotrices del desarrollo humano y se caracteriza por la aplicación práctica de las teorías que se conocen. Se trata de operacionalizar en la realidad lo que sabe, para lo cual es necesario aplicar metodologías, en las cuales se expliciten, etapa a etapa, las actividades necesarias para ejecutar las acciones previstas. Las habilidades representan las destrezas que el trabajador debe tener para interactuar y manipular instrumentos, equipos, herramientas, insumos indispensables para el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de sus metas. Por ejemplo, un cocinero debe ser hábil para cortar carnes, sazonar potajes, etc.; sin embargo, también debe adquirir destrezas en actividades múltiples (p.101).

Indicador 03: Actitudes

Por último Louffat (2017) muestra:

La actitud es otra dimensión de las competencias. Se preocupa sobre todo por aspectos afectivos del desarrollo humano. Se refiere a la voluntad del trabajador por querer realizar en la práctica actividades que teóricamente conoce elevada disposición. La actitud se fundamenta en aspectos comportamentales del trabajador. Estos se basan en puntos psicológicos como son las sensaciones y percepciones, las atribuciones, la personalidad, el aprendizaje .la inteligencia, las motivaciones, entre otras. También se basan en puntos sociológicos de integración entre trabajadores como son el trabajado en equipo, los liderazgos, las comunicaciones, las negociaciones de conflictos, entre otras. Un trabajador competente es aquel que cuenta con las tres dimensiones de manera equilibrada, es decir, tiene muy buena base teórica, muy buena habilidad práctica y muy buena actitud. La capacitación entra a tallar en caso exista alguna carencia, parcial o total, de las competencias estipuladas por la empresa en el catálogo previamente elaborado y de acuerdo con el manual de puestos dentro de la estructura orgánico (p. 101).

Dimensión 03: Niveles de medición de la capacitación

En última instancia Louffat (2017) indica:

Todo evento de capacitación debe ser evaluado, para conocer el grado de eficacia y eficiencia que estuvo en el cumplimiento de los objetivos previstos. Un proceso de capacitación mide, esencialmente, estos puntos:

- La relación entre lo que necesita y lo que se enseña.
- La diferencia entre lo enseñado y lo aprendido.
- La diferencia entre lo aprendido y lo transferido a la tarea.
- La permanencia en el tiempo de lo transferido en la tarea.

Generalmente, para medir el evento de capacitación empresarial, se toma como referencias los modelos propuestos por Kirkpatrick y Phillips, Kirkpatrick considera que existen 4 niveles de medición, a los cuales Phillips le agrega un quinto nivel (p. 337).

Indicador 01: Satisfacción de los participantes

Por consiguiente Louffat (2017) expresa:

Este nivel evalúa la satisfacción o insatisfacción que ha sentido el funcionario - capacitado en relación con el evento en el cual ha participado, tanto en aspectos de forma como de fondo. En cuanto a temas de forma podrían considerarse entre otros aspectos: el lugar en donde se realizó el evento y sus características, los almuerzos o refrigerios recibidos en los descansos, la logística en general, etc. En cuanto a temas de fondo pueden incluirse: los contenidos temáticos, el nivel de los capacitadores, los materiales de apoyo didáctico como libros, formatos, transparencias, etc. Esta es una evaluación de mucho valor para la empresa, ya que sirve de referencia para considerar en el futuro a los proveedores de la capacitación. Si la satisfacción fue alta se debe seguir contando con ellos; pero si los niveles de servicio fueron bajos, sobre todo si se refieren a los contenidos y las metodologías, se debe terminar el vínculo (p.58).

Indicador 02: Transferencia

Asimismo Louffat (2017) menciona:

En este nivel evalúa la capacidad del funcionario- capacitado para transferir y aplicar el conocimiento aprendido durante la capacitación a sus actividades laborales dentro de la empresa .Por lo general ,quien ha recibido una capacitación siempre muestra voluntad para aplicar lo aprendido en la empresa donde trabaja .Sin embargo ,se puede encontrar con algunas situaciones como :Primero ,que en la Institución no tienen interés en que aplique lo aprendió .Segundo ,que si existe interés en que aplique lo aprendido, pero al querer hacerlo se dará cuenta de que los otros trabajadores de su empresa ,y que forman parte directa de su entorno laboral, no están capacitados ,motivo por el que deberá realizar una labor de formador de sus equipos y colegas de trabajo, para que así puedan entenderlo y lo ayuden a poner en práctica las nuevas ideas y metodologías propuestas. Esto es muy positivo porque el trabajador se convierte en un motor que genera productividad laboral. A este nivel puede realizarse una especie de evaluación de 360 grados, donde el jefe, los subordinados, los colegas pares, los proveedores, los clientes, podrían manifestar su apreciación sobre el nuevo desempeño del trabajador poscapacitado .Este sistema permitirá darles validez y confiabilidad a los resultados (p. 349).

Indicador 03: Rentabilidad

Por ultimo Louffat (2017) indica:

En este nivel, precisamente, evalúa la rentabilidad que la empresa ha obtenido en relación con la inversión financiera que realizó para capacitar a sus funcionarios. A este nivel, la métrica de la medición es de tipo monetario. Tradicionalmente se discute si la parte financiera puede ser considerada como un costo / gasto o una inversión propiamente dicha. Para algunas empresas, la capacitación

no es vista como relevante, por lo que destinan pequeños porcentajes de su presupuesto para tal efecto y las consignan como costos o gastos a corto plazo, sin retorno financiero a la vista. Si embargo, otras empresas más inteligentes, saben muy bien que a corto plazo no se apreciará nítidamente el retorno de su inversión, lo que sí sucederá en el largo plazo, tiempo en el cual es seguro que percibirán que la inversión fue una decisión estratégica de mejoramiento continuo, tanto para el trabajador capacitado como para la empresa, lo cual redituará en los beneficios del caso. También es importante identificar cuáles serían los costos y gastos de un sistema, programa o evento de capacitación, si partimos de la premisa que costos es todo lo que forma parte de la actividad central operacional de la capacitación, mientras que los gastos serían el soporte administrativo o financiero (p. 70)

2.2.2. Variable 02: Desempeño

Definiciones

Según Gómez, Balkin y Cardy (2017) mencionaron que “comprende los procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados; este aspecto incluye los programas y los métodos de evaluación del desempeño de los individuos” (pp.245- 244).

Según Amado (2017) define el término desempeño docente como las competencias y habilidades esenciales que caracterizan a un buen docente y que son requeridas para todo profesor de Educación Básica Regular. (p. 44)

Por otro lado, Villarreal, citando a Gonzales (2019), define el desempeño docente como el papel y las habilidades profesionales del docente, incluyendo conocimientos, habilidades y competencias básicas que permiten cumplir con responsabilidades profesionales de manera adecuada. (p. 225)

En ese sentido, Chiavenato (2019) lo define como el “conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización” (p.206).

Por otro lado, Juárez (2018) señaló que “El desempeño es realmente un proceso gerencial crítico en las organizaciones. Sin embargo, con frecuencia también, hay que decirlo, el equipo gerencial le presta poca atención porque, aparentemente, tienen tareas más urgentes y relevantes que atender (p.156).

Por último, Benavides (2002) alega que: “en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño” (p.72).

Evaluación de desempeño docente

Según Alles (2015), indica que:

Es el seguimiento y control del desempeño, tiene como objetivo señalar los aspectos de mejora permanente y desarrollo personal y/o profesional del colaborador, garantizando para la institución

educativa el aprovechamiento adecuado de su capital humano. Las evaluaciones de desempeño docente permiten al jefe inmediato determinar los aspectos negativos y positivos de sus colaboradores para así determinar las decisiones a tomar, como, por ejemplo, despidos, reducción o aumento de sueldos. Esta gestión contribuye generar una adecuada relación jefe-colaborador. (pp. 261-262)

Evaluación de 360°

De acuerdo con Alles (2015), indica que:

Es un esquema que permite a una organización generar una evaluación holística de sus colaboradores sin importar el cargo que desempeñe; sin embargo, la evaluación de 360° ofrece a la institución obtener un análisis completo. Este tipo de evaluación busca recopilar diversas fuentes para garantizar que la evaluación sea completa y relevante en relación con el desempeño.

La evaluación de 360° tiene como ventaja buscar la satisfacción, conocer sus necesidades y cumplir con las expectativas. Esta evaluación sigue los siguientes procesos:

- Determinar los aspectos críticos o de conflicto en la organización
- Selección de las personas
- Generar el proceso de evaluación
- Recopilación y procesamiento de los datos
- Comunicación de los resultados a los interesados. (pp.276-277)

Teorías de gestión del desempeño

Asimismo, Chiavenato (2019) indica que:

La gestión de desempeño consiste en la planeación, organización, dirección y control de todo el flujo de actividad de la organización en todas las áreas y en todos los niveles para asegurar el alcance de

los objetivos de la organización y la entrega de resultados excelentes.
(p.208)

Según Arbaiza (2016), la gestión de desempeño se define como:

Una compañía que gestiona el desempeño de sus colaboradores trabaja desde la perspectiva de las competencias laborales, pues se trata de comportamientos observables que pueden medirse de manera confiable y que constituyen un elemento clave de predicción de los resultados que obtendrán los trabajadores en el futuro. (p.176)

Dimensión 01: Gestión del desempeño docente

Según Gómez, Balkin y Cardy (2017) alegaron que:

Para gestionar y mejorar el rendimiento de los docentes, los directivos tienen que analizar las causas de los problemas relativos al rendimiento, desarrollar planes de acción, capacitar a los empleados para que encuentren soluciones, así como utilizar una comunicación centrada en el rendimiento. (p. 253)

Indicador 01: Capacitar

Por consiguiente Gómez, Balkin y Cardy (2017) manifestaron:

La gestión eficaz del desempeño exige capacitar a los trabajadores para mejorarlo. Al igual que sucede en el deporte, el supervisor-entrenador asesora a los trabajadores para interpretar y reaccionar en cada situación laboral. El supervisor-entrenador trabaja para garantizar que los recursos necesarios están disponibles y ayuda a los empleados a identificar un plan de acción para resolver los problemas de rendimiento. (p.252)

Indicador 02: Comunicación

Asimismo Gómez, Balkin y Cardy (2017) comentaron que:

La comunicación entre el supervisor y el trabajador es esencial para una gestión eficaz del desempeño. La forma en que se comunica y lo que comunica pueden ser determinantes para que el rendimiento mejore o empeore (p.252).

Indicador 03: Tecnología

Por lo tanto Gómez, Balkin y Cardy (2017) alegaron que “la tecnología puede utilizarse para integrar las medidas de rendimiento y la información sobre el mismo en un sistema diario que pueda mejorar el desempeño” (246).

Dimensión 02: Evaluación del desempeño

En otra instancia Gómez, Balkin y Cardy (2017) indicaron que “la evaluación del desempeño es la identificación, medida y gestión del rendimiento de los recursos humanos de las organizaciones” (p.252).

Indicador 01: Identificación

También Gómez, Balkin y Cardy (2017) indicaron que “significa determinar qué áreas del trabajo debería analizar el directivo cuando mide el rendimiento” (p.229).

Indicador 02: Medida

Asimismo Gómez, Balkin y Cardy (2017) comentaron que “es el punto central del sistema de evaluación, implica la realización de un juicio sobre la bondad o maldad del rendimiento del empleado” (p.230).

Indicador 03: Autoevaluación

En última instancia Gómez, Balkin y Cardy (2017) expresaron que:
La autoevaluación, en la que los trabajadores se avalúan a sí mismos, aporta información de los empleados al proceso de evaluación y puede ayudarles a comprender las causas de los problemas de rendimiento. (p.240)

Dimensión 03: Retribución por desempeño

Según Gómez, Balkin y Cardy (2017) indicaron:

La mayoría de los empleados creen que los que más trabajan y se esfuerzan deberían ser los mejores pagados. Si los empleados consideran que las retribuciones no están relacionadas con los méritos conseguidos por cada cual, se comprometerán menos con la organización, disminuirán su nivel de esfuerzo y estarán pendientes de las oportunidades de empleo en otras empresas. (p. 365)

Indicador 01: Rendimiento

Por otro lado Gómez, Balkin y Cardy (2017) indicaron que; “la organización debe crear un clima de que el rendimiento es el que marca las diferencias, porque si no puede acabar con una cultura organizativa de logros mínimos” (p.371).

Indicador 02: Incentivos

Asimismo Gómez, Balkin y Cardy (2017) indicaron que “son programas diseñados para recompensar a los empleados con altos niveles de rendimiento” (p.322).

Indicador 03: Confianza

Por último Gómez, Balkin y Cardy (2017) indicaron:

Puede fracasar el mejor programa de retribución por desempeño si los directivos tienen un mal historial de relaciones laborales o si la organización tiene una cultura excesivamente competitiva. En estas circunstancias probablemente los empleados no atribuyan las recompensas al buen rendimiento, sino más bien a la suerte o haber causado una buena impresión a la dirección. Para que el programa de incentivos tenga alguna posibilidad de éxito, los directivos tienen que lograr la confianza de los trabajadores, lo que podría exigir cambios importantes en el contexto organizativo. (p.371)

2.3. Marco conceptual

Liderazgo.

Características idóneas que permiten comprender un tema determinado.

Comunicación.

Es el proceso indispensable de los empleadores dentro de la organización que lo guían a conocer los objetivos o funciones.

Compromiso.

Capacidad que permite al individuo lograr alcanzar los objetivos propuestos.

Comportamiento.

Refiere a las manifestaciones conductuales de una persona u organización ante una situación determina.

Cultura.

Son los valores, costumbres, tradiciones e ideas que identifican a un individuo.

Desarrollo.

Son los procesos positivos que contribuyen al individuo a resaltar ante una situación, social, laboral o académica.

Empresa.

Es el conjunto de individuos, profesionales asociados con un mismo fin.

Estrategia.

Son pasos secuenciales planificados para alcanzar un fin determinado.

Gestión.

Proceso que permite dar solución a un problema o generar innovaciones.

Hipótesis.

Conjunto de supuestos a ser verificados con base científica por una investigación

Influencia.

Es aquel poder que tiene una persona para determinar, incentivar y alterar el actuar o pensar de otra persona.

Método.

Es un conjunto sistémico y ordenado de pasos y acciones que permiten obtener resultados óptimos

Motivación.

Representa los procedimientos psicológicos, retribuciones positivas que generan en los miembros de la organización mayor aporte y/o esfuerzo.

Organización.

Es un conjunto ordenado y estructurado por individuos que cumplen diferentes roles y funciones como: directivos, empleador, empleado etc.

Perfil.

Es el conjunto de características específicas que permiten establecer los aspectos o requerimientos de un individuo para obtener un cargo o función dentro de la empresa.

Rasgos.

Son las características específicas o particulares que representan a un tema o individuo.

Recursos.

Refiere al conjunto de materiales, herramientas o elementos que contribuyen a satisfacer necesidades o resolver un problema.

Selección.

Se trata de un proceso de elección de cualidades específicas dentro de un grupo determinado.

Talento.

Representa el conjunto de cualidades sobresalientes de un individuo, que le permiten destacar y utilizarlos como un recurso que le permita competir.

Tecnología.

Es el conjunto de conocimiento, herramientas e instrumentos innovadores que permiten realizar una tarea específica y alcanzar los objetivos determinados.

CAPITULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021.

3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la gestión del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021.

Hipótesis específica 02

Si existe relación entre la gestión de capacitación y la evaluación desempeño laboral de los docentes nivel inicial de los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima 2021.

Hipótesis específica 03

Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la retribución del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

3.3. Variables de estudio

Definición conceptual

Según Louffat (2017) menciona que capacitación Laboral es:

La capacitación es fundamental en una organización formal, profesional y técnica, pues establece una estandarización en el accionar de los trabajadores, que ocupan los diferentes puestos de una estructura orgánica. Es decir, los trabajadores deben adecuarse

a las pautas o los criterios que la empresa ha definido acerca de cómo deben realizar su trabajo. (p.39)

Los recursos humanos dentro de una organización tienen sus ventajas y desventajas debido a que tenemos que conocer el perfil adecuado de cada integrante y en base a ello otorgar el puesto correspondiente seguido de ellos brindan los beneficios correspondientes a su rol.

Según Gómez, Balkin y Cardy (2017) mencionaron que el desempeño es:

Comprende los procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados; este aspecto incluye los programas y los métodos de evaluación del desempeño de los individuos. (pp. 245- 244)

En la actualidad toda organización toma en cuenta los comportamientos de cada miembro expresado a la organización con la intención de aportar al alcance de los objetivos los cuales conlleva a lograr en conjuntos todo lo propuestos.

Operacionalización capacitación laboral

La Capacitación laboral es de naturaleza cualitativa y se evalúa tomando en cuenta los pronósticos de las dimensiones: técnicas de capacitación laboral, competencias laborales y niveles de medición de la capacitación, analizando sus atributos mediante un cuestionario.

Operacionalización desempeño

El desempeño es de naturaleza cualitativa y se evalúa tomando en cuenta los pronósticos de las dimensiones: gestión del desempeño, evaluación del desempeño y la retribución del desempeño, analizando sus atributos mediante un cuestionario.

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1. Método de Investigación

El método de investigación aplicado a la investigación es hipotético-deductivo, que según Bernal (2015), consiste en un procedimiento que se da iniciativa con algunas afirmaciones consideradas hipótesis, las cuales se buscan comprobar o refutar conclusiones que se deben contrastar con los hechos” (p. 60). Por lo tanto, el método hipotético-deductivo permitirá aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en relación con los resultados obtenidos de en el campo de estudio y posterior al análisis previo de los datos e información recopilada.

4.2. Tipo de investigación

Básica

Este trabajo es un estudio puro el cual tiene como objetivo a contribuir con conocimientos científicos La versión más pura de la investigación también lleva el nombre de básica o fundamental, la cual tiene como propósito principal desarrollar ideas por medio de hallazgos extensos. (Tamayo, 2003:42)

El tipo de investigación de la tesis presenta la definición de las bases teóricas que respaldan el trabajo investigativo y a la vez representan un aporte significativo de la investigación hacia la sociedad.

4.3. Nivel de investigación

Descriptivo

Según Tamayo y Tamayo (2017) manifiestan:

Analiza e interpreta la actual naturaleza, entiende la descripción y los procesos de los fenómenos. Se enfoca en las terminaciones dominantes o cómo funcionan en el presente las cosas y las personas.

Este tipo de investigación (descriptiva) es de hecho y trabaja sobre la realidad y tiene como principal objetivo darnos una interpretación acertada (p.46).

En este estudio investigativo de nivel descriptivo representa la obtención de información en enlace directo al objeto de estudio y la generación de un análisis descriptivo y subjetivo del hecho o fenómeno a investigar con relación a las variables establecidas.

Nivel correlacional

Explica las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014:158). Por lo antes manifestado, la investigación se enmarca en la relación directa de las variables de estudio gestión de talento humanos y desarrollo organizacional, con el objetivo de dar una respuesta al vinculo que se ha establecido en el planteamiento del problema.

Tabla 1. Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman

Valores	Lectura
De -0,90 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de Bisquerra

4.4. Diseño de la investigación

Diseño no experimental

“Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014:152)

En síntesis, a lo manifestado, el diseño no experimental de la investigación permite observar el fenómeno o hecho de estudio en su ámbito natural.

Enfoque de la investigación

Gómez (2012), sostiene que “El enfoque cuantitativo se centra en obtener los resultados en datos numéricos que se obtienen por cada respuesta generalizada cuando se ha realizado la codificación” (p. 82).

Por consiguiente, el enfoque cualitativo se centra en el análisis, interpretación y codificación de los datos obtenidos después del recojo de datos con la ayuda de los instrumentos, para con ello poder generar la aceptación o rechazo de las hipótesis.

Corte transversal

Según Cvetkovic et al. (2021) indica que “el elemento clave que define a un estudio transversal es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo, en contraposición a los estudios longitudinales que involucran el seguimiento en el tiempo” (p. 180).

La investigación se basa en el corte transversal, debido a que la información recopilada se la obtiene en un solo tiempo, con la finalidad de obtener resultados y analizar la relación entre las variables

4.5. Población y muestra

Población

Según Tamayo (2017) manifiesta que:

Este fenómeno de estudio analiza las totalidades y entidades de la población que forman parte de tal y que se cuantifica para un determinado estudio que a la vez se integra un conjunto N de entidades a lo cual se le denomina población por reunir la totalidad de dicho fenómeno adscrito a un estudio (p. 176)

La población se refiere a todo aquel conjunto que debe ser estudiado siempre y cuando deben relacionar con algún aspecto o característica en común, en este estudio la población está conformada por 40 docentes de nivel inicial dentro de la urbanización cooperativa América del distrito de San Juan Miraflores, se tomó en consideración a los docentes predispuestos para dicha encuesta.

Muestra

Según López (1998), indica que “La muestra censal es todo aquel conjunto que representa la población es un determinado grupo elegido por sus fines en común” (p. 123).

son la totalidad de la población, por lo tanto, al ser una población pequeña, se toma el total de la población a razón de 40 docentes de nivel inicial la cual es llamado muestra censal.

Muestreo

“Es un instrumento de investigación, con la cual el investigador podrá seleccionar las unidades representativas con las que se obtendrá datos que permiten extraer suposiciones de lo que se esté investigando” (Tamayo, 2003:177). Dentro Del muestreo tenemos al muestreo probabilístico y muestreo no probabilístico, al ser muestra censal, no es aplicable muestreo.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

“Encuesta es la técnica de recolección más usada, además de que con el tiempo pierde credibilidad (Bernal, 2015:194).

La técnica encuesta como procedimiento aplicado a la recopilación de la información de datos que contribuye con la investigación, hay que cuenta con el instrumento cuestionario el cual facilita el trabajo del investigador en la obtención de información con la ayuda de las unidades de análisis.

Instrumento de recolección de datos

En esta investigación el instrumento es el cuestionario.

Cuestionarios en fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014:217)

El cuestionario como instrumento ideal para recoger información en el área estudio cual estará compuesto por 36 preguntas relacionadas con las variables de la investigación; por lo tanto, permitirán obtener resultados óptimos en beneficio de las posibles respuestas al tema de investigación.

Escala de Likert

Según Hernández, et al (2014), indica que “La escala de Likert es un conjunto de ítems que se expone en forma de afirmación para medir la reacción del sujeto en dos, tres o más categorías” (p. 238).

Este método optado en la investigación para determinar reacciones a las repuestas será en 5 niveles de repuestas las cuales nos permiten obtener una mejor interpretación para cada ítem.

Tabla 2. *Calificación y evaluación del cuestionario de capacitación laboral*

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

Fuente: elaboración Propia

Validez del instrumento

“Validación interna: Mide si la acción de las variables independientes o los tratamientos que se dan producen los efectos en la variable dependiente” (Bernal, 2015:248).

“Validación de constructo: Se juzga con el rango en que una medición se relaciona con otras mediciones sobre conceptos que se miden” (Bernal, 2015:248). El instrumento del cuestionario para ser aprobado debe ser evaluado por juicio de expertos (1 metodólogo y 2 temáticos) con el propósito que se dé a conocer la validación del cuestionario.

Tabla 3. Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Falconi Atoche, Jhon Hayrol	Metodólogo	Aplicable
Mg. Michel Jaime, Méndez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, las cuales se comentarán brevemente después de revisar los conceptos de validez y objetividad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014:200).

Asimismo citando a Rodríguez y Reguant. (2020) Afortunadamente, en la actualidad existen programas estadísticos que facilitan la tarea de calcular la fiabilidad de un instrumento. El Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versión 25) permite calcular el coeficiente alfa de Cronbach de manera sencilla

Diversos métodos pueden calcular la confiabilidad, pero en este estudio se optó por utilizar el Alfa de Cronbach.

Una vez se calcula la fiabilidad de un instrumento y se obtiene un valor numérico asignado a ese índice de fiabilidad, el siguiente paso es dar significado a ese valor. La fiabilidad se expresa mediante un número decimal positivo que oscila entre 0,00 y 1,00, desde una falta de fiabilidad hasta una fiabilidad perfecta (Castañeda et al., 2010).

Tabla 4. *Nivel de confiabilidad de capacitación laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,921	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Una prueba realizada a 40 docentes de nivel inicial de colegios de la urbanización cooperativa América en San Juan de Lurigancho, obteniendo 0.921 en la primera parte del cuestionario que está conformado por 18 preguntas y evidenciando que la escala aplicada es una fuerte confiabilidad.

Tabla 5. *Nivel de confiabilidad de desempeño*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.948	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Una prueba realizada a 40 docentes de nivel inicial de colegios de la urbanización cooperativa América en San Juan de Lurigancho, obteniendo 0.948 en la segunda parte del cuestionario que está conformado por 18 preguntas y evidenciando que la escala aplicada es una fuerte confiabilidad.

Análisis de Fiabilidad:

Tabla 6. *Escala de interpretación de la confiabilidad*

Interpretación	Escala		
Alta confiabilidad	0.9	a	1
Fuerte confiabilidad	0.76	a	0.89
Moderada confiabilidad	0.5	a	0.75
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
No es confiable	-1	a	0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos será mediante un análisis estadístico correlacional – descriptivo, en base a ello se determinará la relación de la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional; para el análisis el coeficiente utilizado será Spearman, mediante el cual se generan tablas y gráficos que sostengan los datos recopilados, para ello el software a utilizar será SPSS.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

El estudio de esta investigación está basado en principios éticos profesionales emitidos por el código de ética de la universidad privada Alas Peruanas de integridad, objetividad, confidencialidad y comportamiento profesional, La presente investigación cuantitativa está dentro de los principios de la ética y de la moral por la cual nos regimos por la sociedad en el Perú, ya que no se ve vulnerada ninguna de las personas involucradas en dicha investigación, La presente investigación se realizó siguiendo rigurosamente el formato o estilo APA.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Tabla 7. Niveles de variable la capacitación laboral

		La capacitación	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	62,5
	Medio	8	20,0
	Alto	7	17,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario propio

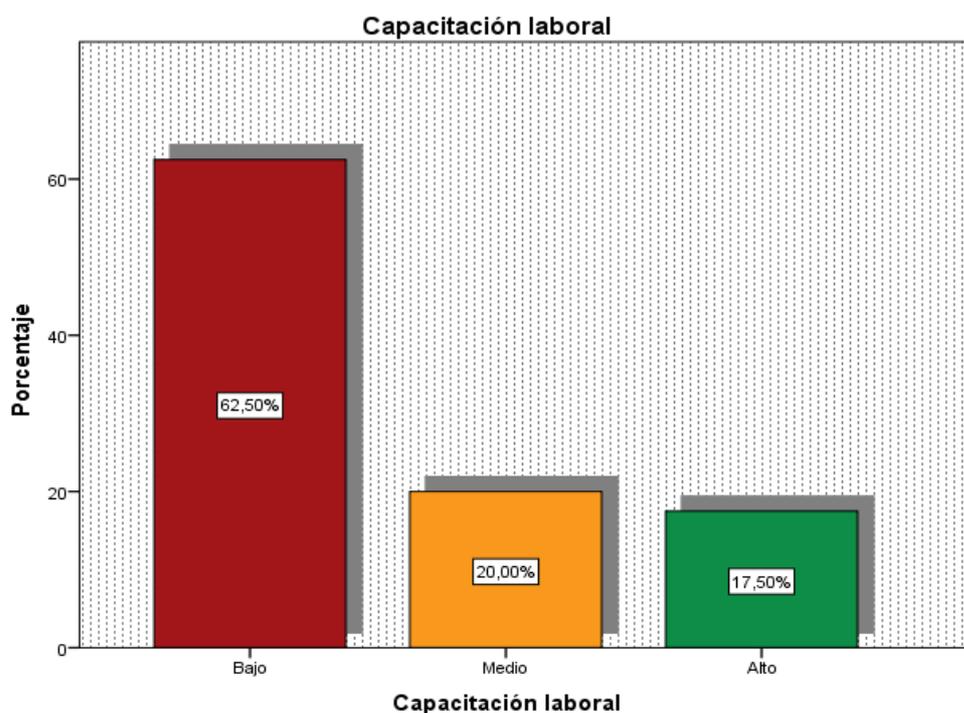


Figura 1. Niveles de capacitación laboral

En la tabla 7 y figura 1 se observa, que de los 40 docentes de nivel inicial, 7 de ellos que representan el 17,5% manifiestan altos niveles de capacitación laboral en los colegios en contraste con 25 docentes de nivel inicial que representan el 62,5% manifiestan bajos niveles de capacitación laboral del docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores del año 2021.

Tabla 8. Niveles de variable desempeño

		Desempeño	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	57,5
	Medio	4	10,0
	Alto	13	32,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario propio

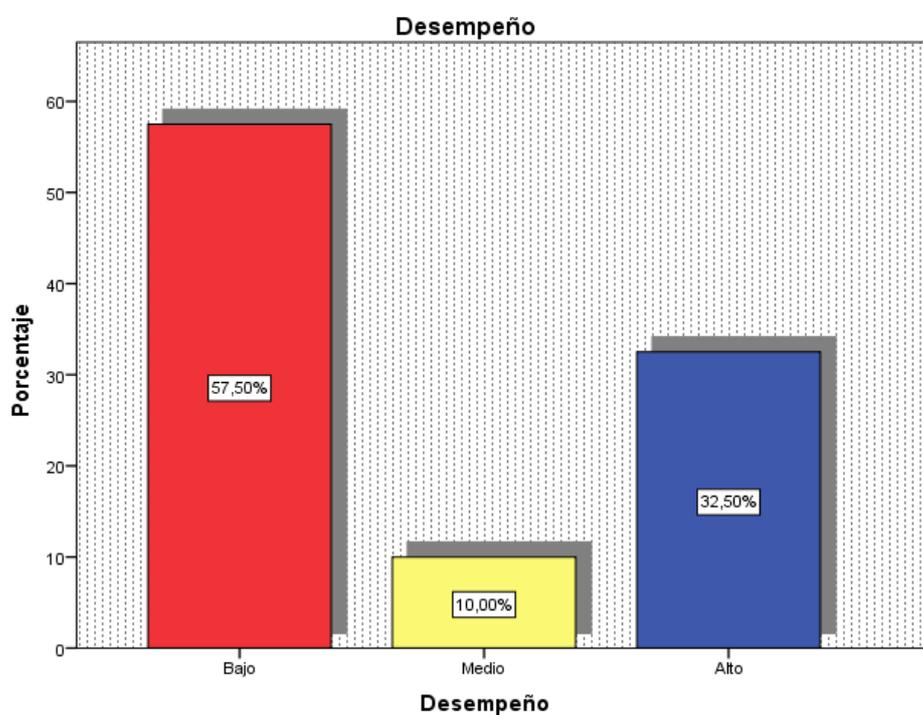


Figura 2. Niveles de desempeño

En la tabla 8 y figura 2 se observa, que, que de los 40 docentes de nivel inicial, 4 de ellos que representan el 10% manifiestan altos niveles de desempeño en los colegios en contraste con 23 docentes de nivel inicial que representan el 57,5% manifiestan bajos niveles de desempeño de los docentes de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores del año 2021.

Tabla 9. Niveles de gestión de desempeño

Gestión del desempeño		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	55,0
	Medio	6	15,0
	Alto	12	30,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario propio

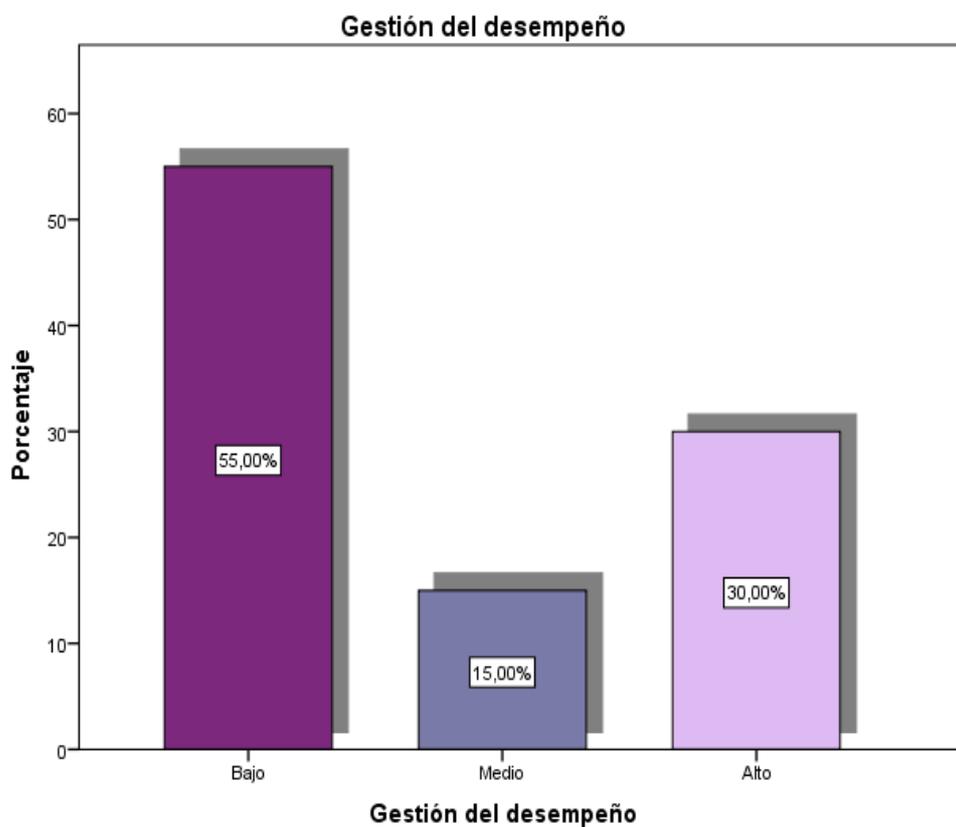


Figura 3. Niveles de gestión de desempeño

En la tabla 9 y figura 3 se observa, que, de los 40 docentes de nivel inicial, 6 de ellos representan el 15,0% que manifiestan percibir niveles medios referente a la gestión de desempeño en contraste con 22 docentes que representan el 55,0% que indican percibir bajos niveles en temas de gestión de desempeño de los docentes de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores del año 2021.

Tabla 10. Niveles de evaluación del desempeño

Evaluación del desempeño		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	55,0
	Medio	6	15,0
	Alto	12	30,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario propio

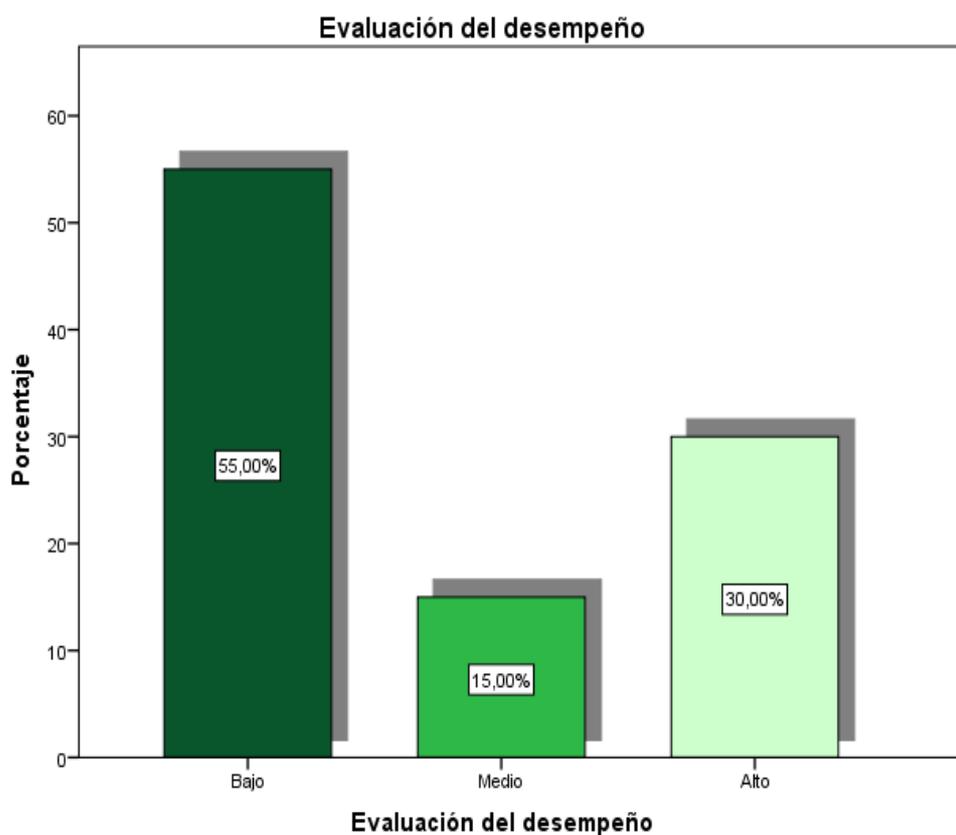


Figura 4. Niveles de Evaluación del desempeño

En la tabla 10 y figura 4 se observa, que, de los 40 docentes de nivel inicial, 6 de ellos representan el 15,0% que manifiestan percibir niveles medios referente a evaluación del desempeño en contraste con 22 docentes que representan el 55,0% que indican percibir bajos niveles en cuanto a la frecuencia de evaluaciones del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores del año 2021.

Tabla 11. Niveles de retribución de desempeño

Retribución del desempeño			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	62,5
	Medio	6	15,0
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario propio

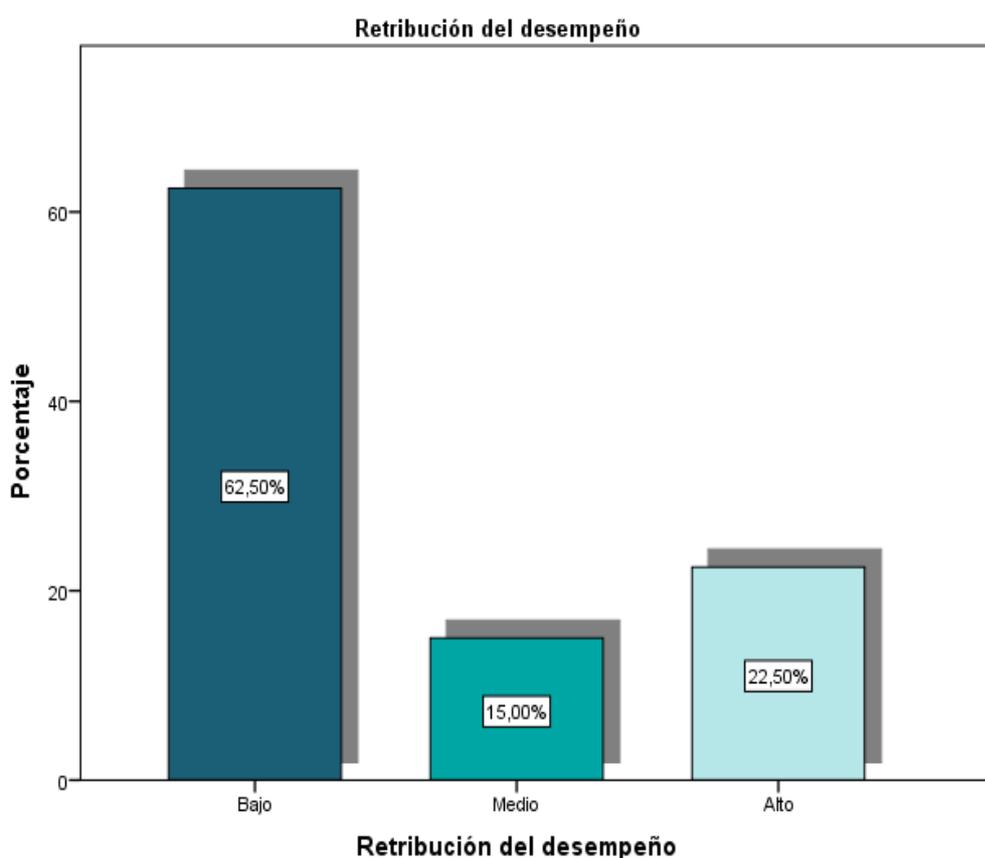


Figura 5. Niveles de Retribución del desempeño

En la tabla 11 y figura 5 se observa, que, de los 40 docentes de nivel inicial, 6 de ellos representan el 15,0% que manifiestan percibir niveles medios referente a retribución de desempeño en contraste con 25 docentes que representan el 62,5% que indican percibir bajos niveles en cuanto a la retribución de desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores del año 2021.

4.2. Contrastación de Hipótesis

Prueba de Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

H1: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

Tabla 12. Niveles de correlación entre capacitación laboral y el desempeño.

		Correlaciones		
		Capacitación		
		laboral	Desempeño	
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Desempeño	Capacitación	Coeficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 12, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.827$, lo cual significa, que la capacitación laboral se correlaciona de manera fuerte con el desempeño de los docentes, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que existe relación significativa entre la capacitación laboral

y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

H0: No existe relación significativa entre la capacitación laboral y la gestión del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

H1: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la gestión del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

Tabla 13. Nivel de correlación entre capacitación laboral y gestión del desempeño.

		Correlaciones		
			Capacitación laboral	Gestión desempeño
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Gestión desempeño	Gestión desempeño	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 13, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.791$, lo cual significa, que la capacitación laboral se correlaciona de manera fuerte con la dimensión gestión del desempeño docente, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que existe relación significativa entre

la capacitación laboral y la gestión del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021

Hipótesis específica 02

H0: No existe relación significativa entre la capacitación laboral y la evaluación del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

H1: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la evaluación del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

Tabla 14. Nivel de correlación entre capacitación laboral y evaluación de desempeño.

Correlaciones				
			Capacitación laboral	Evaluación desempeño
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 14, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p = 0.836$, lo cual significa, que la variable capacitación laboral se correlaciona de manera fuerte con la dimensión evaluación del desempeño, siendo el sig bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que existe relación

significativa entre la capacitación laboral y la evaluación del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

Hipótesis específica 03

H0 : Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la retribución del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

H1: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la retribución del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

Tabla 15. Nivel de correlación entre los niveles de capacidad laboral y retribución del desempeño.

Correlaciones				
			Capacitación laboral	Retribución desempeño
Rho de Spearman	Capacitación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
n	Retribución del desempeño	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 15, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p = 0.748$, lo cual significa, que la variable capacitación laboral se correlaciona de manera fuerte con la dimensión retribución del desempeño, siendo el sig bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que Existe relación significativa

entre la capacitación laboral y la retribución del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.

Discusión de resultados

Una vez obtenidos los resultados y enfocándose en la hipótesis general, la cual fue aceptada, se procedió a presentar las conclusiones, las cuales indican que existe una relación significativa y alta entre la variable de capacitación laboral y la variable de desempeño docente. La significancia de este resultado es de 0.000, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Además, se utilizó la prueba de correlación de rho de Spearman para confirmar esta relación, obteniéndose un valor de 0.827. Esta prueba también confirmó las demás hipótesis específicas mencionadas en el estudio. Estos resultados se compararon con estudios anteriores, y se demostró que son similares a dichos estudios.

Se compararon las variables de capacitación laboral y desempeño docente tomando en cuenta el estudio de Villafuerte (2022), cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre los niveles de capacitación y desempeño laboral de los docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en 2014. El estudio fue de tipo observacional, retrospectivo, transversal y analítico con un nivel relacional, utilizando un diseño metodológico transversal correlacional. La muestra incluyó a los 128 docentes de la Facultad de Educación de la institución. Al realizar un análisis estadístico, se encontró que el coeficiente de correlación según el Rho de Spearman fue de 0.682** y un p-valor de $0.000 < 0.05$. Al comparar este estudio anterior con los resultados de la presente investigación, se observa cierta similitud en cuanto al nivel de correlación, ya que en la presente investigación se demostró una correlación alta y significativa de 0.827, lo que difiere de la cifra obtenida por Villafuerte pero con una tendencia similar, demostrando que en su investigación existe una relación moderada entre las variables de estudio.

Asimismo, el autor Belleza (2018) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la capacitación participativa y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Lima. La metodología utilizada en esta investigación fue descriptiva de enfoque

cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 71 docentes de la entidad y se utilizó la prueba estadística de correlación Rho de Spearman para corroborar los resultados obtenidos (Rho=0.541, Sig. (Bilateral) = 0.001; ($p \leq 0,05$)). Al comparar estos resultados con los obtenidos en la presente investigación, se observa una similitud en cuanto al nivel de correlación, con un valor de 0.827 en la presente investigación y 0.541 en la investigación de Belleza. Esto demuestra que existe una relación moderada positiva entre la capacitación y el desempeño laboral en los docentes de ambas investigaciones.

Los resultados obtenidos en la presente investigación fueron comparados con estudios previos, lo que muestra que hay una similitud en los hallazgos y se concluye que existe una correlación significativa entre las variables investigadas, como se ha demostrado en los trabajos previos de los autores citados. Además, se observa que las teorías mencionadas en las bases teóricas de los autores fueron respaldadas en la literatura académica de manera rigurosa, ya que los datos fueron procesados estadísticamente de forma sistemática utilizando un instrumento confiable. De esta manera, la matriz de datos permitió verificar la hipótesis alterna, la cual concuerda con los resultados de los estudios previos mencionados en el presente trabajo de investigación. En resumen, el estudio realizado demuestra la importancia del desempeño laboral como herramienta de control en las actividades y para obtener buenos resultados tanto en el personal como en la organización, lo que lleva a lograr un objetivo mediante acciones observables.

CONCLUSIONES

Primera.

Respondiendo al objetivo general, se concluye que existe un nivel de correlación significativamente fuerte ($r=0.827$) entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021, que demuestra que a mayor capacitacion al docente inicial, este aumentara significativamente su desempeño en la institución donde labora.

Segunda.

Asimismo respondiendo al objetivo específico 1 se concluye que existe un nivel de correlación de manera significativamente fuerte ($r=0.791$) entre la capacitación laboral impacta y la gestión desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021, que demuestra que a mayor capacitacion al docente inicial, este aumentara significativamente su la gestión desempeño en la institución donde labora.

Tercera.

Por consiguiente respondiendo al objetivo específico 2 se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r=0.836$) entre capacitación laboral y la evaluación del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021, que demuestra que a mayor capacitacion laboral al docente inicial, este mejora significativamente el desempeño al momento de su evaluación periódica en la institución donde labora.

Cuarta.

En última instancia respondiendo el objetivo específico 3 y se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ($r= 0.748$) entre los niveles de la capacitación laboral y la retribución del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021, que demuestra que a

mayor capacitación al docente inicial, esta mejora moderadamente en cuanto a la retribución del desempeño del docente en la institución donde labora.

RECOMENDACIONES

Primera.

Se recomienda a los colegios el enfocarse en la mejora continua del desempeño de los docentes de inicial al crear un área de capacitaciones que implementen talleres de capacitación de manera adecuada que ayuden a complementar y actualizar los conocimientos académicos del personal docente inicial, así como el uso de la conferencia para el personal, con el objetivo de llegar de manera general y rápida al personal docente para aumentar así el desempeño general.

Segunda.

En segunda instancia se recomienda capacitación respecto al uso de la tecnología necesaria para el mejor desarrollo de las clases virtuales, de manera no presencial a su vez se recomienda contratar una consultora externa especializada en técnicas de capacitación virtual, que apoye y complemente los conocimientos en educación orientada específicamente a docentes de nivel inicial que permitan mejorar la gestión del desempeño de los docentes de los colegios de nivel inicial.

Tercera.

Asimismo se recomienda contratar una consultora externa que de manera frecuente haga evaluaciones del desempeño de los docentes de inicial en sus respectivos colegios, dada su imparcialidad, oficio y especialidad de medición del desempeño de parte de la consultora siendo importante para mejorar el perfil profesional del docente, utilizando medidas apropiadas mediante evaluaciones de manera frecuente ya que permitirá tener actualizados académicamente al personal.

Cuarta.

Por último en los colegios se recomienda crear programas de incentivos que motiven al personal tanto económicamente como profesional, generando una seguridad y confianza en el personal, que permita ser retribuido en su desempeño laboral de manera recíproca permitiendo una mayor rendimiento en conjunto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Revista Entramado*, V(1), 116-137. Doi: <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6799>
- Alles, M. (2015). *dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias (3ra Ed.)* Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Amado, M. (2017) con la tesis *“La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 3037 Gran Amauta - San Martín de Porres, UGELN°02 –Rímac, 2014”* Universidad Nacional de Educación (Tesis de Maestría), Lima- Perú. [La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta” San Martín de Porres, UGEL N°02 – Rímac, 2014 \(1library.co\)](#)
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: el factor humano*. Lima: ESAN.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Editorial Universidad ECOTEC. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talentohumano.pdf>
- Barrenechea, M. (2022) con la tesis *“Relación entre las capacitaciones y el desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2014”* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (Tesis de Maestría), Huacho - Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7105>
- Belleza, O. (2018) con la tesis *“Capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez Carrión, 2017”*, Universidad Cesar Vallejo (Tesis de Maestría), Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12714>

- Benavides, O. (2002). Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación*. 4ª. Ed. México. Pearson.
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla.
- Bohlander, G., Snell, S y Morris, S. (2017) Administración de Recursos Humanos. 17a Ed. Mexico: editorial Cengage Learning. https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
- Castañeda, M., Cabrera, A., Navarro, Y., y De Vires, W. (2010). Procesamiento de datos y análisis estadístico utilizando SPSS. EDIPUCRS.
- Chiavenato, I. (2019) Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. 10ma Ed. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Cvetkovic-Vega, A., Alonso. M., Lama-Valdivia. J, y Correa-López. L. (2021) Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. Enero 2021; 21(1):164-170. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- German, S. y Morillo, C. (2019) con la tesis “Análisis de la cultura organizacional y su relación en el desempeño organizacional de la industria láctea en las Regiones Costa y Sierra.”, Universidad católica de Santiago de Guayaquil, (Tesis de Pregrado), Ecuador.
- Dessler, G. (2015) Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano. 14va Ed. Mexico: Editorial Pearson. <https://www.pearsonenespanol.com/mexico/tienda-online/administracion-recursos-humanos-dessler-14ed-ebook1>
- Florencia, M. (2017) con la tesis “*La evaluación de desempeño del docente desde la perspectiva del estudiante: experiencia en el nivel terciario*” Universidad de San Andrés (Tesis de maestría), Buenos Aires, Argentina. <http://hdl.handle.net/10908/15729>
- Gómez. L., Balkin. L y Cardy. R. (2017). Gestión de recursos humanos (8va ed.) Madrid: Editorial Pearson educación S.A.
- Gomez S. (2012). Metodología de la investigación (1era Ed.), México: Editorial Red tercer milenio S.C.

- Henríquez, R. (2017) con la tesis “*Programas de Capacitación y Su Relación con el Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el Año 2015*” Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (Tesis de Maestría), Huacho, Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1316>
- Hernández Sampieri, R. & Fernández Collado, C.. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta Ed.) México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huamachuco, M. (2020) con la tesis “*Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020*”, Universidad Continental (Tesis de Pregrado), Arequipa, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/9053>
- Ibáñez M. (2011). Gestión del talento humanos en la empresa (1era Ed.) Lima: Editorial San marco E.I.R.L.
- Juárez, O. (2018). Administración y evaluación del desempeño del personal. México: Dos Consultores.
- Judge, R. (2017). *Comportamiento Organizacional*. 6ª. Ed. México. Pearson.
- Loayza, L. (2021) con la tesis “*Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021*”, Universidad César Vallejo (Tesis de Maestría), Callao, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/71794>
- López, R. H. (1998). La Metodología de la Encuesta. México: Consejo Nacional de Cultura y Artes.
- Louffat, E. (2017). *Capacitando al personal*. 6ª. Ed. Lima. Pearson.
- Maldonado J. (2017). Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional,
<https://issuu.pdf-downloader.com/print.php?documentId=180126234444-8f434c6166545cdc345ed1b86659d64d&count=374>

- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en Chiapas*. Universidad Linda Vista. México.
- Ministerio de Educación (2017). Desempeño del Docente. Quito, Ecuador: Sistema Nacional de Evaluación del Ministerio de Educación. Recuperado de: <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de Educación (2020). *Programa de capacitación docente (PND)*. Programa de Capacitación para Docentes Formadores – PCD – Minedu
- Navarrete, G. y Guerrero, A.(2017) con la tesis “Modelo de gestión administrativa del talento Humano y su incidencia en el desempeño organizacional de la Empresa Arthroscare S.A.”, Universidad de Guayaquil, (Tesis de Pregrado), Ecuador.
- OECD (2001) Docentes para la escuela del mañana, análisis de los indicadores educativos mundiales. Unesco. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/32914780.pdf>
- Ovalles, A. (2018). Necesidades de Capacitación de los Docentes de Educación Inicial sobre las Altas Capacidades Intelectuales. *Revista Scientific*, 3(10), 20-39, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.10.1.20-39>
- Pinchao, S. (2015). *Análisis de los procesos de capacitación y su impacto en la productividad del personal de las medianas empresas del cantón milagro*. Universidad estatal de milagro. Ecuador.
- Rodríguez. (2015). *Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo*. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Rodríguez, K. y Lechuga, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez-Rodríguez, J., y Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d’Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

- Salazar, A. (2021) con la tesis “*La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior*” Universidad Técnica de Ambato (Tesis de pregrado) Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33003>
- Salto Cubillos, M. A., y Cendón Sosa, A. E. (2019). Incidencia del Desempeño Profesional del Docente de Educación Inicial. *Revista Scientific*, 4(13), 160–181. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.13.8.160-181>
- Silíceo, A. (2015). *Capacitación y desarrollo al personal*. 5ª. Ed. México. Limusa.
- Tamayo, M. (2017). *El proceso de la investigación*. 4ª. Ed. Limusa. México.
- UPRRP (2017) *La importancia de la capacitación docente*. [La importancia de la capacitación docente – Centro para la Excelencia Académica \(uprrp.edu\)](https://www.uprrp.edu/la-importancia-de-la-capacitacion-docente)
- Vásquez. E., Vargas. S., Quispe. E, y Menacho Rivera, A. (2020). Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei - Ugel 04, 2020. *CIID Journal*, 1(1), 359-373. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.77>
- Villarreal (2019) con la tesis “*Desempeño docente*” Universidad Científica del Perú (Tesis de pregrado), Lima, Perú. [Descripción: Desempeño docente \(concytec.gob.pe\)](https://concytec.gob.pe/desempeno-docente)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.		
¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021?	Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.	Existe relación significativa entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.	Capacitación laboral	Técnicas de capacitación	talleres	P1-P2	Investigación Básica, descriptiva, cuantitativa y correlacional		
					conferencias	P3 - P4			
					dinámicas	P5-P6			
				Capacitación basada en competencias	Conocimientos	P7-P8		Diseño No experimental de corte transversal	
					Habilidades	P9-P10			
					Actitudes	P11-12			
				Niveles de medición de a capacitación	Satisfacción del personal	P13-14			Población Muestra censal 40 docentes
					Transferencia	P15-16			
					Rentabilidad	P17-18			
					Capacitar	P19-20			
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Desempeño	Gestión del desempeño	Comunicación	P21-22	Técnica encuesta		
					Tecnología	P23-24			
					Identificación	P25-26			
¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la gestión del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021?	Determinar la relación entre la capacitación laboral y la gestión del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.	Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la gestión del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.		Evaluación del desempeño	Evaluación del desempeño	Medida	P27-28	Instrumento Cuestionario validado por juicio de expertos	
						Autoevaluación	P29-P30		
						Rendimiento	P31-P32		
¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la retribución del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021?	Determinar la relación entre la capacitación laboral y la retribución del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.	Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la retribución del desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.		Retribución del desempeño	Retribución del desempeño	Incentivo	P33-34	Análisis de datos Programa SPSS v.24	
						Confianza	P35-36		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de variable Gestión del Talento Humano

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Capacitación Laboral	Según Louffat (2017) menciona: La capacitación es fundamental en una organización formal, profesional y técnica, pues establece una estandarización o normalización en el accionar de los trabajadores, que ocupan los diferentes puestos de una estructura orgánica. Es decir, los trabajadores deben adecuarse a las pautas o los criterios que la empresa ha definido acerca de cómo deben realizar su trabajo. Resulta imposible pensar que cada trabajador desarrolle " a su manera " cada una de sus actividades, por más buena voluntad que tenga o los excelentes resultados particulares que logre.	La capacitación laboral es de naturaleza cualitativa y se evalúa tomando en cuenta los pronósticos de las dimensiones: técnicas de capacitación, Capacitación basada en competencias y niveles de medición de la capacitación, analizando sus atributos mediante un cuestionario.	Técnicas de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> talleres conferencias dinámicas 	1=Nunca
			Capacitación basada en competencias	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos Habilidades Actitudes 	2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre
			Niveles de medición de a capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción del personal Transferencia Rentabilidad 	5=Siempre

Operacionalización de variable desarrollo organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Desempeño	Según Gómez, Balkin y Cardy (2017) comprende los procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados; este aspecto incluye los programas y los métodos de evaluación del desempeño de los individuos	El desempeño laboral es de naturaleza cualitativa y se evalúa tomando en cuenta los pronósticos de las dimensiones: gestión del desempeño, evaluación del desempeño y la retribución del desempeño, analizando sus atributos mediante un cuestionario.	Gestión de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Comunicación • Tecnología 	1=Nunca
			Evaluación del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación • Medida • Autoevaluación 	2=Casi Nunca 3=A veces
			Retribucion del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento • Incentivos • Confianza 	4=Casi siempre 5=Siempre

Anexo 3. Matriz de operacionalización de instrumento

Operacionalización de variable Desarrollo organizacional

Variables	Dimensiones	Items	Naturaleza del instrumento	Escala de medición
Capacitación laboral	1. Técnicas capacitación	P1, P2, P3, P4, P5, P6	Cualitativo	Ordinal
	2. Capacitación basada en competencias	P7, P8, P9, P10, P11, P12		
	3. Niveles de medición de a capacitación	P13, P14, P15, P16, P17, P18		
Desempeño	1. Gestión de desempeño.	P19, P20, P21, P22, P23, P24	Cualitativo	Ordinal
	2. Evaluación del desempeño.	P25, P26, P27, P28, P29, P30		
	3. Retribucion del desempeño.	P31, P21, P33, P34, P35, P36		

Anexo 4. Instrumento recolección de datos

instrucciones: la encuesta busca recoger información respecto a la “capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de san juan de Miraflores, Lima – 2021.” a continuación, se encontrará una serie de preguntas sobre las cuales debe afirmar marcando con una x según corresponda. lee con atención; responde las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- Nunca = 1
 Casi nunca = 2
 A veces. = 3
 Casi siempre. = 4
 Siempre. = 5

Variables 01. Capacitación laboral

Dimensión 01. Técnicas de capacitación						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01: Talleres						
1.	¿El colegio donde labora brinda talleres de capacitación para el mejoramiento de su desempeño laboral?					
2.	¿Considera usted que los talleres de capacitación pueden mejorar la calidad de enseñanza?					
Indicador 02: Conferencias						
3.	¿Considera que las conferencias en la institución ayudan a transmitir de manera eficaz la información requerida?					
4.	¿La empresa brinda conferencias de manera constante para capacitar al personal docente?					
Indicador 03: Dinámicas						
5.	¿Las dinámicas de capacitación le ayudan con la creatividad al darles nuevas ideas de comunicación al dar clases?					
6.	¿Participa usted en las dinámicas de capacitación que brinda el colegio donde labora?					
Dimensión 02. Capacitación basada en competencias						
Indicador 01: Conocimientos						
7.	¿Considera usted que sus conocimientos en educación están actualizados con los tiempos actuales?					

8.	¿El colegio donde labora constantemente el nivel de conocimiento académico de los docentes de inicial?					
Indicador 02: Habilidades						
9.	¿El colegio donde labora se enfoca en desarrollar las habilidades de enseñanza de sus docentes?					
10.	¿El colegio valora las habilidades personales en docencia de su personal?					
Indicador 03: Actitudes						
11.	¿Demuestra usted una actitud favorable con sus compañeros y autoridades?					
12.	¿Demuestran sus compañeros una actitud favorable ante las labores asignadas?					
Dimensión 03. Niveles de medición de la capacitación						
Indicador 01: Satisfacción del personal						
13.	¿Considera usted satisfactoria la gestión de capacitación que brinda su colegio?					
14.	¿El colegio mide constantemente los niveles de satisfacción del tema impartido después de cada capacitación?					
Indicador 02: Transferencia						
15.	¿Considera usted que pone en práctica de manera adecuada lo aprendido en las capacitaciones?					
16.	¿El colegio donde labora evalúa el conocimiento adquirido después de las capacitaciones brindadas ?					
Indicador 03: Rentabilidad						
17.	¿El personal docente obtiene mejoras remunerativas al estar capacitado según los lineamientos del colegio?					
18.	¿Considera rentable el capacitarse constantemente en temas de docencia a nivel inicial ?					

Variables 02. Desempeño

Dimensión 01. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01: Capacitación						
19.	¿El colegio se preocupa por los niveles de desempeño de su personal docente después de las capacitaciones recibidas?					
20.	¿Considera que es necesario mejorar el desempeño de sus compañeros docentes de nivel inicial?					
Indicador 02: Comunicación						
21.	¿El colegio establece canales idóneos de comunicación en temas de fechas y horarios de capacitación a su personal?					
22.	¿Considera que existe una buena comunicación al momento que el personal docente es capacitado?					

Indicador 03: Tecnología					
23.	¿El colegio donde labora cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para su ejercicio laboral?				
24.	¿Utiliza los recursos tecnológicos disponibles de manera idónea en cada sesión de clase?				
Dimensión 02. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
Indicador 01: Identificación					
25.	¿El colegio donde labora evalúa su desempeño en clases de manera frecuente a su personal docente?				
26.	¿Considera importante identificar las debilidades del docente mediante las evaluaciones de desempeño docente?				
Indicador 02: Medida					
27.	¿Considera sentirse cómodo con el proceso de medición de desempeño laboral del colegio donde labora?				
28.	¿Considera usted que el colegio efectúa correctos procesos de medición de desempeño laboral?				
Indicador 03: Autoevaluación					
29.	¿Considera que existe regularmente un buen desempeño laboral de sus compañeros docentes?				
30.	¿Autoevalúa usted su desempeño laboral docente para mejorar de manera proactiva?				
Dimensión 03. RETRIBUCIÓN DE DESEMPEÑO					
Indicador 01: Rendimiento					
31.	¿Considera que existe una retribución de parte del colegio según el rendimiento laboral del docente de inicial?				
32.	¿Considera usted que la remuneración de sus compañeros docentes guarda relación con su desempeño laboral?				
Indicador 02: Incentivos					
33.	¿Considera que el colegio donde labora incentiva al crecimiento profesional de su personal docente?				
34.	¿Es incentivado económicamente en el colegio donde labora según el rendimiento laboral alcanzado?				
Indicador 03: Confianza					
35.	¿Considera que existe un buen clima laboral en el colegio donde labora permitiendo su mejor desempeño laboral?				
36.	¿Su centro de labores brinda la confianza necesaria para mejorar el desempeño de su personal docente?				

Anexo 5: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 CAPACITACION LABORAL

II. Instrumento

Marque con un X la opción que represente su opinión, donde considere adecuadas las siguientes afirmaciones

Anexo 4. Validación del instrumento variable 01: Capacitación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	VARIABLE 1: Capacitación laboral							
	DIMENSIÓN 1: Técnicas de Capacitación							
1	¿El colegio donde labora brinda talleres de capacitación para el mejoramiento de su desempeño laboral?	X		X		X		
2	¿Considera usted que los talleres de capacitación pueden mejorar la calidad de enseñanza?	X		X		X		
3	¿Considera que las conferencias en la institución ayudan a transmitir de manera eficaz la información requerida?	X		X		X		
4	¿La empresa brinda conferencias de manera constante para capacitar al personal docente?	X		X		X		
5	¿Las dinámicas que se enseñan en capacitación ayudan a mejorar la creatividad de los docentes al mejorar la comunicación en clase?	X		X		X		

6	¿Participa usted en las dinámicas de capacitación que brinda el colegio donde labora?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación basado en competencias	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Considera usted que sus conocimientos en educación están actualizados con los tiempos actuales?	X		X		X		
8	¿El colegio donde labora capacita constantemente para mejorar las habilidades blandas de los docentes de inicial?	X		X		X		
9	¿El colegio donde labora se enfoca en desarrollar las habilidades de enseñanza de sus docentes?	X		X		X		
10	¿El colegio valora las habilidades personales en docencia de su personal?	X		X		X		
11	¿Demuestra usted una actitud favorable con sus compañeros y autoridades?	X		X		X		
12	¿Demuestran sus compañeros una actitud favorable ante las labores asignadas?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Niveles de medición de la capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	¿Considera usted satisfactoria la gestión de capacitación que brinda su colegio?	X		X		X		
14	¿El colegio mide constantemente los niveles de satisfacción del tema impartido después de cada capacitación?	X		X		X		
15	¿Considera usted que pone en práctica de manera adecuada lo aprendido en las capacitaciones?	X		X		X		
16	¿El colegio donde labora evalúa el conocimiento adquirido después de las capacitaciones brindadas?	X		X		X		

17	¿El personal docente obtiene mejoras remunerativas al estar capacitado según los lineamientos del colegio?	X		X		X		
18	¿Considera rentable el capacitarse constantemente en temas de docencia a nivel inicial?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mirella Roxana Aguilar Valdiviezo

DNI: 09665934

ESPECIALIDAD: DOCTORA EN EDUCACIÓN



Dra. Mirella Aguilar Valdiviezo

Resolución/Acta 0378-2020-UCV

052-096720

Lima, 5 de noviembre de 2021

¹**Visto bueno:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Validación del instrumento variable 02: Desempeño

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	VARIABLE 2: Desempeño							
	DIMENSIÓN 1: Gestión de desempeño	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	¿El colegio se preocupa por los niveles de desempeño de su personal docente después de las capacitaciones recibidas?	X		X		X		
2	¿Considera que es necesario mejorar el desempeño de sus compañeros docentes de nivel inicial?	X		X		X		
3	¿El colegio establece canales idóneos de comunicación en temas de fechas y horarios de capacitación a su personal?	X		X		X		
4	¿Considera que existe una buena comunicación al momento que el personal docente es capacitado?	X		X		X		
5	¿El colegio donde labora cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para su ejercicio laboral?	X		X		X		
6	¿Utiliza los recursos tecnológicos disponibles de manera idónea en cada sesión de clase?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Evaluación del desempeño	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
7	¿El colegio donde labora evalúa su desempeño en clases de manera frecuente a su personal docente?	X		X		X		
8	¿Considera importante identificar las debilidades del docente mediante las evaluaciones de desempeño docente?	X		X		X		

9	¿Considera sentirse cómodo con el proceso de medición de desempeño laboral del colegio donde labora?	X		X		X		
10	¿Considera usted que el colegio efectúa correctos procesos de medición de desempeño laboral?	X		X		X		
11	¿Considera que existe regularmente un buen desempeño laboral de sus compañeros docentes?	X		X		X		
12	¿Autoevalúa usted su desempeño laboral docente para mejorar de manera proactiva?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Retribución del desempeño	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
13	¿Considera que existe una retribución de parte del colegio según el rendimiento laboral del docente de inicial?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la remuneración de sus compañeros docentes guarda relación con su desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿Considera que el colegio donde labora incentiva al crecimiento profesional de su personal docente?	X		X		X		
16	¿Es incentivado económicamente en el colegio donde labora según el rendimiento laboral alcanzado?	X		X		X		
17	¿Considera que existe un buen clima laboral en el colegio donde labora permitiendo su mejor desempeño laboral?	X		X		X		
18	¿Su centro de labores brinda la confianza necesaria para mejorar el desempeño de su personal docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mirella Roxana Aguilar Valdiviezo

DNI: 09665934

ESPECIALIDAD: DOCTORA EN EDUCACIÓN



Dra. Mirella Aguilar Valdiviezo

¹**Visto bueno:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, debido a que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

cta 0378-2020-UCV

052-096720

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 CAPACITACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Capacitación laboral							
	DIMENSIÓN 1: Técnicas de Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El colegio donde labora brinda talleres de capacitación para el mejoramiento de su desempeño laboral?		✓					
2	¿Considera usted que los talleres de capacitación pueden mejorar la calidad de enseñanza?		✓					
3	¿Considera que las conferencias en la institución ayudan a transmitir de manera eficaz la información requerida?		✓					
4	¿La empresa brinda conferencias de manera constante para capacitar al personal docente?		✓					
5	¿Las dinámicas que se enseñan en capacitación ayudan a mejorar la creatividad de los docentes al mejorar la comunicación en clase?		✓					
6	¿Participa usted en las dinámicas de capacitación que brinda el colegio donde labora?		✓					
	DIMENSIÓN 2: Capacitación basado en competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que sus conocimientos en educación están actualizados con los tiempos actuales?		✓					
8	¿El colegio donde labora capacita constantemente para mejorar las habilidades blandas de los docentes de inicial?		✓					
9	¿El colegio donde labora se enfoca en desarrollar las habilidades de enseñanza de sus docentes?		✓					
10	¿El colegio valora las habilidades personales en docencia de su personal?		✓					
11	¿Demuestra usted una actitud favorable con sus compañeros y autoridades?		✓					
12	¿Demuestran sus compañeros una actitud favorable ante las labores asignadas?		✓					
	DIMENSION 3: Niveles de medición de a capacitación	Si	No	Si	no	si	No	

13	¿Considera usted satisfactoria la gestión de capacitación que brinda su colegio?	✓						
14	¿El colegio mide constantemente los niveles de satisfacción del tema impartido después de cada capacitación?	✓						
15	¿Considera usted que pone en práctica de manera adecuada lo aprendido en las capacitaciones?	✓						
16	¿El colegio donde labora evalúa el conocimiento adquirido después de las capacitaciones brindadas?	✓						
17	¿El personal docente obtiene mejoras remunerativas al estar capacitado según los lineamientos del colegio?	✓						
18	¿Considera rentable el capacitarse constantemente en temas de docencia a nivel inicial?	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Regina Ysabel Sevilla Sánchez

DNI: 09514029

ESPECIALIDAD: Dra. en Educación- Metodóloga



FIRMA

5 de noviembre del 2022

¹**Visto bueno:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Desempeño							
	DIMENSIÓN 1: Gestión de desempeño.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El colegio se preocupa por los niveles de desempeño de su personal docente después de las capacitaciones recibidas?		✓					
2	¿Considera que es necesario mejorar el desempeño de sus compañeros docentes de nivel inicial?		✓					
3	¿El colegio establece canales idóneos de comunicación en temas de fechas y horarios de capacitación a su personal?		✓					
4	¿Considera que existe una buena comunicación al momento que el personal docente es capacitado?		✓					
5	¿El colegio donde labora cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para su ejercicio laboral?		✓					
6	¿Utiliza los recursos tecnológicos disponibles de manera idónea en cada sesión de clase?		✓					
	DIMENSIÓN 2: Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El colegio donde labora evalúa su desempeño en clases de manera frecuente a su personal docente?		✓					
8	¿Considera importante identificar las debilidades del docente mediante las evaluaciones de desempeño docente?		✓					
9	¿Considera sentirse cómodo con el proceso de medición de desempeño laboral del colegio donde labora?		✓					
10	¿Considera usted que el colegio efectúa correctos procesos de medición de desempeño laboral?		✓					
11	¿Considera que existe regularmente un buen desempeño laboral de sus compañeros docentes?		✓					
12	¿Autoevalúa usted su desempeño laboral docente para mejorar de manera proactiva?		✓					

	DIMENSIÓN 3: Retribución del desempeño.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que existe una retribución de parte del colegio según el rendimiento laboral del docente de inicial?		✓					
14	¿Considera usted que la remuneración de sus compañeros docentes guarda relación con su desempeño laboral?		✓					
15	¿Considera que el colegio donde labora incentiva al crecimiento profesional de su personal docente?		✓					
16	¿Es incentivado económicamente en el colegio donde labora según el rendimiento laboral alcanzado?		✓					
17	¿Considera que existe un buen clima laboral en el colegio donde labora permitiendo su mejor desempeño laboral?		✓					
18	¿Su centro de labores brinda la confianza necesaria para mejorar el desempeño de su personal docente?		✓					

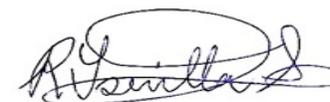
Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Regina Ysabel Sevilla Sánchez

DNI: 09514029

ESPECIALIDAD: Dra. en Educación- Metodóloga



FIRMA

5 de noviembre del 2021

¹**Visto bueno:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

III. Instrumento

Marque con un X la opción que represente su opinión, donde considere adecuadas las siguientes afirmaciones

Anexo 4. Validación del instrumento variable 01: Capacitación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	VARIABLE 1: Capacitación laboral							
	DIMENSIÓN 1: Técnicas de Capacitación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	¿El colegio donde labora brinda talleres de capacitación para el mejoramiento de su desempeño laboral?	X		X		X		
2	¿Considera usted que los talleres de capacitación pueden mejorar la calidad de enseñanza?	X		X		X		
3	¿Considera que las conferencias en la institución ayudan a transmitir de manera eficaz la información requerida?	X		X		X		
4	¿La empresa brinda conferencias de manera constante para capacitar al personal docente?	X		X		X		
5	¿Las dinámicas que se enseñan en capacitación ayudan a mejorar la creatividad de los docentes al mejorar la comunicación en clase?	X		X		X		
6	¿Participa usted en las dinámicas de capacitación que brinda el colegio donde labora?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación basado en competencias	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	

7	¿Considera usted que sus conocimientos en educación están actualizados con los tiempos actuales?	X		X		X		
8	¿El colegio donde labora capacita constantemente para mejorar las habilidades blandas de los docentes de inicial?	X		X		X		
9	¿El colegio donde labora se enfoca en desarrollar las habilidades de enseñanza de sus docentes?	X		X		X		
10	¿El colegio valora las habilidades personales en docencia de su personal?	X		X		X		
11	¿Demuestra usted una actitud favorable con sus compañeros y autoridades?	X		X		X		
12	¿Demuestran sus compañeros una actitud favorable ante las labores asignadas?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Niveles de medición de la capacitación	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
13	¿Considera usted satisfactoria la gestión de capacitación que brinda su colegio?	X		X		X		
14	¿El colegio mide constantemente los niveles de satisfacción del tema impartido después de cada capacitación?	X		X		X		
15	¿Considera usted que pone en práctica de manera adecuada lo aprendido en las capacitaciones?	X		X		X		
16	¿El colegio donde labora evalúa el conocimiento adquirido después de las capacitaciones brindadas?	X		X		X		
17	¿El personal docente obtiene mejoras remunerativas al estar capacitado según los lineamientos del colegio?	X		X		X		

18	¿Considera rentable el capacitarse constantemente en temas de docencia a nivel inicial?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Zully Melina Ventura Castillo de Vosu

DNI: 10486415

ESPECIALIDAD: LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

MAESTRO EN GESTIÓN EDUCATIVA – PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ (PUCP)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg: Zully Melina Ventura Castillo de Vosu

Validación del instrumento variable 02: Desempeño

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	VARIABLE 2: Desempeño							
	DIMENSIÓN 1: Gestión de desempeño	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	¿El colegio se preocupa por los niveles de desempeño de su personal docente después de las capacitaciones recibidas?	X		X		X		
2	¿Considera que es necesario mejorar el desempeño de sus compañeros docentes de nivel inicial?	X		X		X		
3	¿El colegio establece canales idóneos de comunicación en temas de fechas y horarios de capacitación a su personal?	X		X		X		
4	¿Considera que existe una buena comunicación al momento que el personal docente es capacitado?	X		X		X		
5	¿El colegio donde labora cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para su ejercicio laboral?	X		X		X		
6	¿Utiliza los recursos tecnológicos disponibles de manera idónea en cada sesión de clase?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Evaluación del desempeño	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
7	¿El colegio donde labora evalúa su desempeño en clases de manera frecuente a su personal docente?	X		X		X		
8	¿Considera importante identificar las debilidades del docente mediante las evaluaciones de desempeño docente?	X		X		X		

9	¿Considera sentirse cómodo con el proceso de medición de desempeño laboral del colegio donde labora?	X		X		X		
10	¿Considera usted que el colegio efectúa correctos procesos de medición de desempeño laboral?	X		X		X		
11	¿Considera que existe regularmente un buen desempeño laboral de sus compañeros docentes?	X		X		X		
12	¿Autoevalúa usted su desempeño laboral docente para mejorar de manera proactiva?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Retribución del desempeño	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
13	¿Considera que existe una retribución de parte del colegio según el rendimiento laboral del docente de inicial?	X		X		X		
14	¿Considera usted que la remuneración de sus compañeros docentes guarda relación con su desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿Considera que el colegio donde labora incentiva al crecimiento profesional de su personal docente?	X		X		X		
16	¿Es incentivado económicamente en el colegio donde labora según el rendimiento laboral alcanzado?	X		X		X		
17	¿Considera que existe un buen clima laboral en el colegio donde labora permitiendo su mejor desempeño laboral?	X		X		X		
18	¿Su centro de labores brinda la confianza necesaria para mejorar el desempeño de su personal docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Zully Melina Ventura Castillo de Vosu

DNI: 10486415

ESPECIALIDAD: LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

MAESTRO EN GESTIÓN EDUCATIVA – PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ (PUCP)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



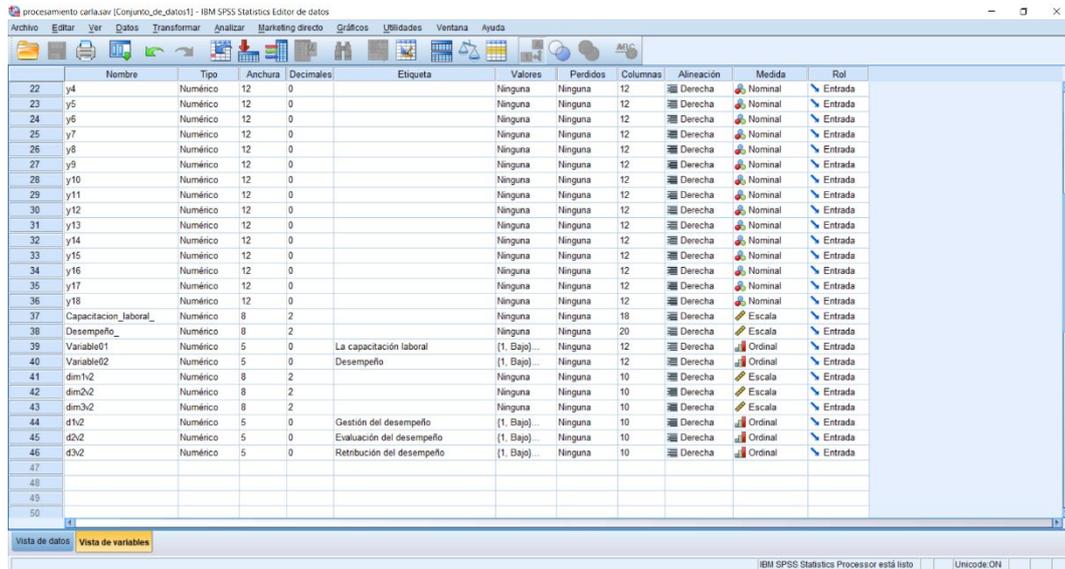
Mg: Zully Melina Ventura Castillo de Vosu

Anexo 6. Matriz de Datos

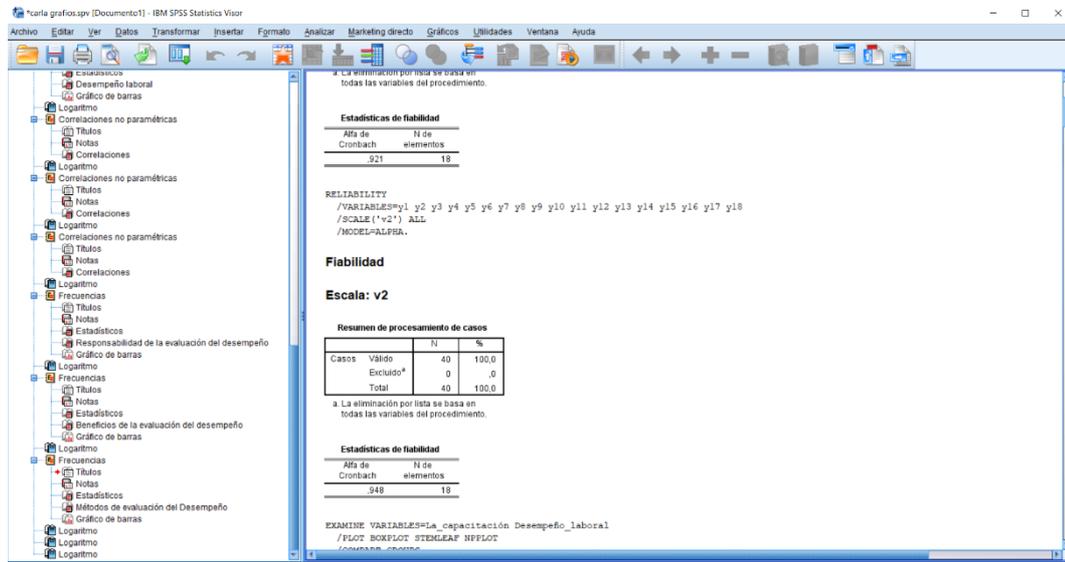
	Capacitación laboral																		Desempeño																		
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	
Docente 01	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	5	2	2	3		
Docente 02	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	5	4	3	4	5		
Docente 03	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3	5	5	1	5	1	2	5	3	3		
Docente 04	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	2	2	5	4	5	5	3	5	3	5	3	4	4		
Docente 05	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	5	3	3	3	2	1	2	1	3	4	
Docente 06	5	5	4	3	4	2	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	5	5	3	5	4	3	4	3	5	5	5	4	2	5	5	3	4	4	4	
Docente 07	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4
Docente 08	5	3	3	5	5	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	2	4	5	5	2	4	4	
Docente 09	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	1	1	
Docente 10	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	
Docente 11	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	
Docente 12	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	
Docente 13	4	3	2	5	3	2	5	3	2	3	4	4	3	5	4	2	3	5	5	3	4	4	2	3	2	3	5	2	3	2	5	3	1	2	1	2	
Docente 14	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	
Docente 15	5	3	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	5	5	2	2	3	4	5	5	2	4	5	
Docente 16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	2	5	5	5	5	1	1	3	3	1	4	3	3	
Docente 17	4	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	1	3	1	5	3	3	5	4	4	5	1	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	
Docente 18	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	1	5	4	5	1	3	3	
Docente 19	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	
Docente 20	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	4	2	3	1	3	3	
Docente 21	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	2	3	
Docente 22	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	
Docente 23	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	2	3	1	3	2	2	
Docente 24	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	1	3	3	3	
Docente 25	4	2	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	1	3	3	3	
Docente 26	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	3	3	
Docente 27	4	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	1	3	2	2	
Docente 28	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	
Docente 29	4	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	1	3	3	3	
Docente 30	4	2	4	3	2	1	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	
Docente 31	4	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	1	3	3	3	
Docente 32	4	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	
Docente 33	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	
Docente 34	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	
Docente 35	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	
Docente 36	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	
Docente 37	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	
Docente 38	4	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	
Docente 39	4	2	3	3	2	2	4	4	1	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	
Docente 40	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	

Evidencia del procesamiento de datos en SPSS de IBM

Procesamiento en SPSS



Tablas y gráficos en SPSS



Anexo 6. Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos**SOLICITUD****Señor director:****I.E:****Presente. – Carla López Talavera****Maribel Chinchayhura Dominguez****Estimado director:**

Me dirigo a Ud. con la finalidad de solicitarle, nos conceda la autorización para poder desarrollar el proyecto de investigación titulada “CAPACITACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE NIVEL INICIAL EN LOS COLEGIOS PARTICULARES DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA – 2021”; requisito fundamental para optar al título de LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL.

El cual consiste en realizar un diagnóstico, el cual trata de definir la relación entre la capacitación laboral y el desempeño docente, lo cual agradeceríamos nos conceda el permiso solicitado a usted

Esperando se conceda nuestra petición, le anticipo mis mas sinceros agradecimientos



Carla Denisse López Talavera
DNI 48539901



Maribel Chinchayhuara Dominguez
DNI 42355951

Anexo 8. Consentimiento o asentamiento informado de las personas encuestadas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- ❖ **Señor(a):**
- ❖ **Presente. – Carla López Talavera**
 - **Maribel Chinchayhura Dominguez**

Asunto: **Consentimiento informado**

Me dirigido a Ud. con la finalidad de solicitar su libre participación en la recolección de datos para nuestra investigación, titulada “CAPACITACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE NIVEL INICIAL EN LOS COLEGIOS PARTICULARES DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA – 2021”; requisito fundamental para optar al título de LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de lo de esta investigación ley N 29733 (Ley de protección de datos personales) Decreto Supremo N 003-2013-JUS.

Si cuenta con alguna duda sobre sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el.

Agradeciendo su participación, nos despedimos de usted.

FIRMA

Anexo 10. Declaración de autoría**Anexo 8. Declaración de autoría**

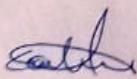
Lima, 2021

Declaración jurada de autoríaYo CARLA DENISSE LÓPEZ TALAVERA Con número de DNI 48539901Yo MARIBEL CHINCHAYHURRA DOMÍNGUEZ Con número de DNI A2355951

En calidad de bachilleres de la Universidad Peruana los Andes, manifestamos la originalidad de nuestro trabajo de investigación titulada "CAPACITACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE NIVEL INICIAL EN LOS COLEGIOS PARTICULARES DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA - 2021", mencionamos que nuestra investigación es de nuestra autoría en la conceptualización, interpretación de datos y la elaboración de las conclusiones, dejando establecido que aquellos aportes intelectuales de otros autores se han referenciado debidamente en el texto de dicho trabajo.

DECLARACION

- 1) Garantizamos que el trabajo que remitimos es un documento original y no ha sido plagiado ni remitido en otro lugar.
- 2) Certificamos que se ha contribuido directamente al contenido intelectual, por lo cual estamos en condiciones de hacernos cargo y responsables de el.
- 3) No se ha incurrido al fraude científico, plagios de autoría, en caso contrario aceptaremos las medidas disciplinarias o sanciones que corresponden



Carla López Talavera
48539901



Maribel Chinchayhura Dominguez
A2355951

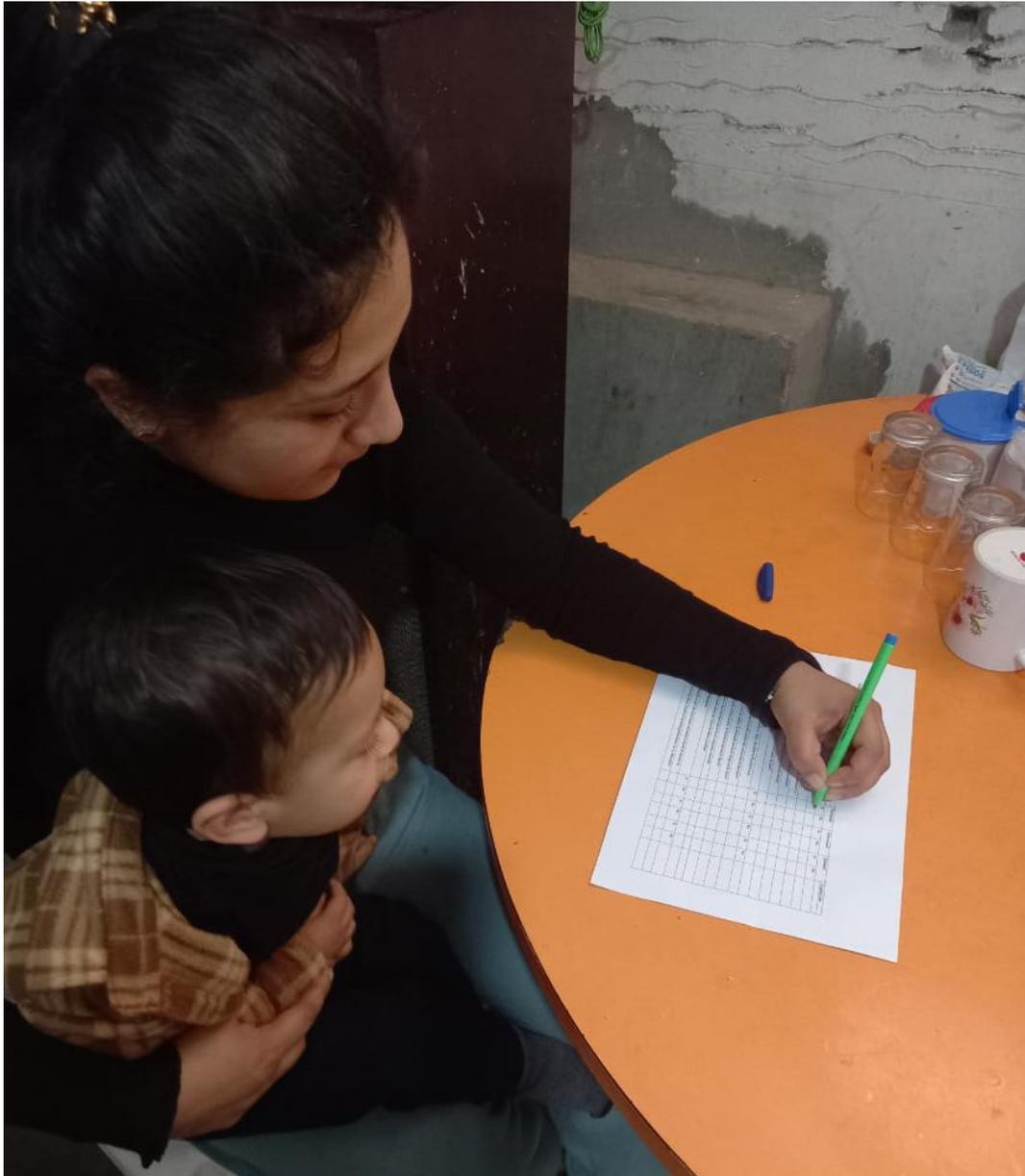
















Anexo 10. Declaración de autoría**Anexo 8. Declaración de autoría**

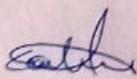
Lima, 2021

Declaración jurada de autoríaYo CARLA DENISSE LÓPEZ TALAVERA Con número de DNI 48539901Yo MARIBEL CHINCHAYHURRA DOMÍNGUEZ Con número de DNI A2355951

En calidad de bachilleres de la Universidad Peruana los Andes, manifestamos la originalidad de nuestro trabajo de investigación titulada "CAPACITACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE NIVEL INICIAL EN LOS COLEGIOS PARTICULARES DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA - 2021", mencionamos que nuestra investigación es de nuestra autoría en la conceptualización, interpretación de datos y la elaboración de las conclusiones, dejando establecido que aquellos aportes intelectuales de otros autores se han referenciado debidamente en el texto de dicho trabajo.

DECLARACION

- 1) Garantizamos que el trabajo que remitimos es un documento original y no ha sido plagiado ni remitido en otro lugar.
- 2) Certificamos que se ha contribuido directamente al contenido intelectual, por lo cual estamos en condiciones de hacernos cargo y responsables de el.
- 3) No se ha incurrido al fraude científico, plagios de autoría, en caso contrario aceptaremos las medidas disciplinarias o sanciones que corresponden



Carla López Talavera
48539901



Maribel Chinchayhura Dominguez
A2355951

