



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y
SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ,
AREQUIPA, 2019**

TESIS PRESENTADA POR:

MARIO NESTOR GONZALES PAJA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD ANDINA

NESTOR CACERES VELASQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y
SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL
HOSPITAL III GOYENECHÉ DE LA CIUDAD
DE AREQUIPA, AÑO 2019**

TESIS PRESENTADA POR:

MARIO NESTOR GONZALES PAJA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR DE TESIS : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 171-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 05 de julio del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-06544, presentado por el (la) Bachiller **GONZALES PAJA MARIO NESTOR**, con número de DNI. **29366694**, asignado (a) con código de matrícula **21428438**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **GONZALES PAJA MARIO NESTOR**, con número de DNI. **29366694**, asignado (a) con código de matrícula **21428438**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA, 2019** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 25 de abril del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA, 2019** Elaborado por el (la) Bachiller **GONZALES PAJA MARIO NESTOR**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado** : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
- Miembro del Jurado** : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
- Miembro del Jurado** : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
- Asesor de Tesis** : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha** : **Lunes 15 de julio del 2024**
- Hora** : **09:00 a.m.**
- Lugar** : **Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR (e)

Cc./ArchiV.EPG (01)
 Interesado (01)
 Cargo (01)
 Jurados (03)
 Asesor (01)
 Expediente (01)
 LWCC/tnsv



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1344-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de Diciembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 013295 de fecha 22 de diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **MARIO NESTOR GONZALES PAJA** con DNI N° 29366694, código de matrícula 21428438, quien solicita cambio del asesor en el título del proyecto de tesis titulado: **LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA, 2019** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Sede Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller **MARIO NESTOR GONZALES PAJA** quien solicita el cambio del asesor, aprobado con Resolución Directoral No. 919-2022-USA-EPG/UANCV de fecha 15 de julio del 2022, en el que se le asignó como asesor al Dr. Jimmy Humpirí Nuñez, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 30 de mayo del 2022, registrado en el Folio N° 2411 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada **LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA, 2019** Presentado por el (a) Bachiller **MARIO NESTOR GONZALES PAJA**. Conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
- Primer Miembro : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
- Segundo Miembro : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
- Asesor : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Carl
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. PERCY ANTONIO PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

ARCHIVO EPG – 2023 (01)
INTERESADO (01)
LCC(e)/VCH



RESOLUCION DIRECTORAL N° 919 - A - 2022- USA-EPG/UANCV

15 de julio 2022.

VISTOS:

El expediente N° 373-A de fecha 18 de Junio del 2022, presentado por el (la) **BACHILLER GONZALES PAJA MARIO NESTOR**, con DNI N° **29366694**, código de matrícula **21428438**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA, 2019**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.
 Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.
 Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.
 Que en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.
 Que el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.
 Que mediante oficio circular N° 011-2022-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 12 de julio del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
- Primer miembro : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
- Segundo miembro : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

Que, con registro N° 2411 de fecha 30 de Mayo del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA, 2019**. Presentado por el (la) **Bachiller GONZALES PAJA MARIO NESTOR**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.
 En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA, 2019**. Presentado por el (la) **Bachiller GONZALES PAJA MARIO NESTOR**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dr. JIMY HUMPIRI NUÑEZ**.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

c.c/CARGO (01)
 ARCHIVO EPG-2021(01)
 INTERESADO (01)
 FCO/pcc

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 ESCUELA DE POSGRADO

 DIRECCIÓN - JULIACA - PERÚ
Dr. Félix C. Ochatoma Paravicino
 DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 ESCUELA DE POSGRADO

 SECRETARÍA ACADÉMICA - JULIACA - PERÚ
Mg. Luis Chayña Aguilar
 SECRETARIO ACADÉMICO



LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%



TITULO	
LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA, 2019	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MARIO NESTOR GONZALES PAJA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29366694
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-8383-6869
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8769-0651
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514



Miembro del jurado 2

Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Hospital III Goyeneche, Arequipa País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: Arequipa -16.40247, -71.52786 https://maps.app.goo.gl/78ExFn88v9rrKNNb6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019 - 2020
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO "CÁMPES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - LPG

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Mario Nestor Gonzales Poja, identificado con DNI
Nro. 29366694 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:

"La estrategia de capacitación del personal y su relación
con el desempeño laboral en el Hospital III Goyeneche
Arequipa, 2019"

Asesorado por: Dr. Segundo Ortiz Cansaya

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 17 de Septiembre del 2024



FIRMA (ASESOR)



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres Domingo y Gregoria y mis familiares por haberme brindado su apoyo incondicional en todo momento de mi formación profesional.

Al padre Carlos Pozzo S.J. q.e.p.d., y mamá Alicia Medina, CIRCA, por su impulso y ánimos para culminar lo que se empezó. No te fíes de tus fuerzas, fíate de Dios. (p. Carlos S. Pozzo).



AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme durante este arduo camino, a mis padres y mis familiares por haberme brindado su apoyo incondicional en todo momento de mi formación profesional.

Agradezco a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, por dar el aporte significativo en mi formación profesional de posgrado en Maestría en Educación, mención: Administración y Gerencia Educativa, con miras hacia un mejor futuro



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE GENERAL.....	i
ÍNDICE DE TABLAS.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación de la investigación.....	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	11
2.2. Bases teóricas.....	15
2.2.1. Estrategias de Capacitación de Personal.....	15
2.2.2. Modelos teóricos.....	16



- 2.2.3. Dimensiones de las estrategias de capacitación 18
- 2.2.4. Desempeño laboral 19
- 2.2.5. Modelos teóricos del desempeño laboral 20
- 2.2.6. Dimensiones del desempeño laboral..... 22
- 2.3. Marco conceptual 23
 - 2.3.1. Capacitación 23
 - 2.3.2. Estrategia de capacitación..... 23
 - 2.3.3. Desempeño 23
 - 2.3.4. Capacitación en el puesto..... 24
 - 2.3.5. Capacitación por aprendizaje 24
 - 2.3.6. Capacitación por instrucciones en el puesto..... 24
 - 2.3.7. Habilidades interpersonales..... 24
- 2.4. Hipótesis 25
 - 2.4.1. Hipótesis general 25
 - 2.4.2. Hipótesis específicas 25
- 2.5. Variables..... 25
 - 2.5.1. Variable Independiente 25
 - 2.5.2. Variable Dependiente 25
- 2.6. Operacionalización de variables 26

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Enfoque de la investigación 29
- 3.2. Diseño de la investigación 29
- 3.3. Métodos aplicados a la investigación 30
- 3.4. Alcance 31
- 3.5. Población y muestra 31
 - 3.5.1. Población..... 31
 - 3.5.2. Muestra..... 31



3.5.3. Muestreo	32
3.6. Técnicas e instrumentos de la investigación.....	33
3.6.1. Técnica	33
3.6.2. Instrumento	33
3.7. Diseño de contratación de hipótesis	33
3.8. Matriz de consistencia	35

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de la variable Estrategias de capacitación	37
4.2. Resultados de la variable Desempeño laboral	53
4.3. Estadística inferencial.....	56
4.4. Discusión	60

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 2. MATRIZ OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

ANEXO 3. INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

ANEXO 4. INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

ANEXO 5. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ANEXO 6: BASE DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz operacional de la variable estrategias de capacitación.....	26
Tabla 2	Matriz operacional de la variable desempeño laboral.....	28
Tabla 3	Matriz de consistencia	35
Tabla 4	Niveles de Estrategias de Capacitación en Profesionales.....	37
Tabla 5	Niveles de la Dimensión Capacitación en el Puesto en Profesionales.....	39
Tabla 6	Niveles de la Dimensión Capacitación por Aprendizaje en Profesionales.....	40
Tabla 7	Niveles de la Dimensión capacitación por Instrucción en Profesionales.....	41
Tabla 8	Niveles de la Dimensión Habilidades Interpersonales en Profesionales.....	42
Tabla 9	Niveles de Estrategias de Capacitación en Técnicos	43
Tabla 10	Niveles de la Dimensión Capacitación en el Puesto en Técnicos	44
Tabla 11	Niveles de la Dimensión Capacitación por Aprendizaje en Técnicos	45
Tabla 12	Niveles de la Dimensión Capacitación por Instrucción en Técnicos	46
Tabla 13	Nivel de la Dimensión Habilidades Interpersonales en Técnicos	47
Tabla 14	Niveles de Estrategias de Capacitación en Auxiliares	48
Tabla 15	Niveles de la Dimensión Capacitación en el Puesto en Auxiliares	49
Tabla 16	Niveles de la Dimensión Capacitación por Aprendizaje en Auxiliares.....	50



Tabla 17	Niveles de la Dimensión Capacitación por Instrucción en Auxiliares.....	51
Tabla 18	Nivel de la Dimensión Habilidades Interpersonales en Auxiliares.	52
Tabla 19	Nivel de Desempeño Laboral en Profesionales.....	53
Tabla 20	Nivel de Desempeño Laboral en Técnicos.....	54
Tabla 21	Nivel de Desempeño Laboral en Auxiliares.....	55
Tabla 22	Correlación entre la Variable Estrategias de Capacitación y Desempeño Laboral	56
Tabla 23	Correlación entre la Variable Estrategias de Capacitación y Desempeño Laboral en el Personal Profesionales.....	57
Tabla 24	Correlación entre la Variable Estrategias de Capacitación y Desempeño Laboral en el Personal Técnicos	58
Tabla 25	Correlación entre la Variable Estrategias de Capacitación y Desempeño Laboral en el Personal Auxiliar.....	59



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de estrategias de estrategias de capacitación en profesionales. 38

Figura 2. Niveles de la dimensión capacitación en el puesto en profesionales. 39

Figura 3. Niveles de la dimensión capacitación por aprendizaje en profesionales. 40

Figura 4. Niveles de la dimensión capacitación por instrucción en profesionales. 41

Figura 5. Habilidades interpersonales en profesionales. 42

Figura 6. Niveles de estrategias de capacitación en técnicos..... 43

Figura 7. Niveles de la dimensión capacitación en el puesto en técnicos..... 44

Figura 8. Niveles de la dimensión capacitación por aprendizaje en técnicos. 45

Figura 9. Niveles de la dimensión capacitación por instrucción en técnicos. 46

Figura 10. Nivel de la dimensión habilidades interpersonales en técnicos 47

Figura 11. Niveles de estrategias de capacitación en auxiliares..... 48

Figura 12. Niveles de la dimensión capacitación en el puesto en auxiliares... 49

Figura 13. Niveles de la dimensión capacitación por aprendizaje en auxiliares. 50

Figura 14. Niveles de la dimensión capacitación por instrucción en auxiliares51

Figura 15. Nivel de la dimensión habilidades interpersonales en auxiliares ... 52

Figura 16. Nivel de desempeño laboral en profesionales 53

Figura 17. Nivel de desempeño laboral en técnicos 54

Figura 18. Nivel de desempeño Laboral en auxiliares 55



RESUMEN

La presente tesis tuvo como finalidad general determinar la relación que existe entre las estrategias de capacitación y el desempeño laboral del personal del hospital III Goyeneche, Arequipa, 2023. El tipo de exploración es de diseño no experimental y correlacional. La muestra de exploración ha sido de 255 trabajadores, dividido en tres grupos: profesionales, técnicos y auxiliares. Se le aplicó el cuestionario de estrategias de capacitación, que consta de 24 interrogantes y por otro lado el cuestionario de desempeño laboral, de 8 interrogantes, ambas en la escala de Likert. Por último se concluyó que de acuerdo a la vinculación de Spearman se tiene una coeficiencia de 0.921, y un valor p de $0,000 < 0.05$, entonces, habría vinculación significativa entre las estrategias de capacitaciones y el desempeño laboral en el personal del Centro Hospitalario III Goyeneche, Arequipa, 2023.

Palabras claves: Estrategias, capacitación y desempeño laboral



ABSTRACT

The general purpose of this thesis was to determine the relationship that exists between training strategies and the work performance of the staff of the Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2023. The type of exploration is a non-experimental and correlational design. The exploration sample consisted of 255 workers, divided into three groups: professionals, technicians and assistants. The training strategies questionnaire was applied, which consists of 24 questions, and on the other hand, the job performance questionnaire, consisting of 8 questions, both on the Likert scale. Lastly, it was concluded that according to Spearman's link there is a coefficient of 0.921, and a p value of $0.000 < 0.05$, therefore, there would be a significant link between training strategies and job performance in the staff of the III Goyeneche Hospital Center, Arequipa, 2023.

Keywords: *strategies, training and job performance*



INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de exploración aborda principalmente la cuestión de los niveles de capacitación de los empleados dentro de las organizaciones, que es un asunto que a veces se pasa por alto pero que es crucial para la capacidad de la organización para operar de manera adecuada y lograr sus objetivos de manera efectiva. Ante esto, se desea conocer si el enfoque de capacitaciones del personal y el desenvolvimiento laboral del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa están correlacionados.

Para ello, se utilizarán dos encuestas, una creada por el investigador y otra previamente validada desde que fue creada por el Centro Hospitalario para evaluar la eficacia de los empleados en el trabajo. Se usarán métodos estadísticos para establecer la vinculación entre las dos variables usando la información recopilada de las encuestas.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

En todas las disciplinas organizacionales, el desenvolvimiento laboral es una disciplina que se ha investigado durante un tiempo. La capacidad de comprender y explicar los diferentes factores que impactan el desarrollo y la eficiencia de una organización es lo que sustenta principalmente el excesivo interés de las empresas en estudiar este término, por lo que el desempeño laboral es crucial (Choi y Miao, 2018).

De manera similar, la capacidad de una entidad para sobrevivir en el tiempo dependerá en gran medida de la aptitud, la experiencia y el conocimiento de su personal. Por este motivo, las entidades necesitan colaboradores competentes para poder evaluar si están llevando a cabo o no las tareas asignadas. Según los roles definidos, la evaluación del desempeño es esencial ya que ayuda a optimizar la eficacia y poner los planes en acción. Como consecuencia, Podríamos inferir que uno de los recursos más valiosos de una entidad es el desenvolvimiento laboral, que eventualmente se vuelve esencial para lograr hallazgos sostenibles a largo plazo (Santillán y Saavedra, 2021).



Apaza (2018) observa que las entidades más exitosas mundialmente priorizan a las gestiones del desenvolvimiento laboral, dedican importante tiempo y recursos financieros a mantenerse un alto desenvolvimiento laboral, lo cual permiten los desarrollos de las creatividades y las productividades de cada trabajador a través de una gestión eficaz.

Según la investigación realizada sobre desempeño laboral, los empleados de los distintos lugares del estudio dicen que tener un ambiente organizacional y/o laboral positivo es esencial para que las personas se desempeñen bien, independientemente de su línea de trabajo. El trabajo dentro de sus empresas siempre será fructífero; de lo contrario, esta será la otra cara de la moneda: adversidades que las empresas deberán superar en beneficio de sus empleados y futuros clientes (Quintana y Tarqui, 2019).

Moreno y Wong (2018), citan el hecho de que la mayoría de las organizaciones estatales tienen una cultura organizacional que difiere de la del sector privado y que el ambiente de trabajo tiene fallas. Los estados continúan promulgando leyes para actualizar sus instituciones a pesar del paso del tiempo, pero en realidad han descubierto premisas en circunstancias desfavorables que nos impiden brindar el más alto nivel de servicios de salud y educación. Un factor adicional que es significativo para los servidores del sector público.

Campos et al. (2019), la falta de reconocimiento al trabajo realizado por los profesionales, la falta de apoyo e impulso de las entidades a su crecimiento, la militarización del centralismo contra las organizaciones provinciales, la ausencia de procesos de supervisión o su parcialidad y la inadecuada



infraestructura del sector salud impiden el desempeño eficaz de sus funciones son síntomas de la incapacidad del Estado para priorizar este y otros sectores.

A modo de ejemplo, según el portal Info Capital Humano (2018), con una tasa de rotación laboral del 18%, Perú se convirtió en el tercer país más alto de América Latina. La rotación de personal está influenciada por una serie de razones, algunas de las cuales son las siguientes: si bien es cierto que algunos empleados cumplen con sus responsabilidades asignadas, muchos otros no. Uno de esos problemas es la falta de progresión en el empleo asignado de acuerdo con los requisitos, si, por el contrario, no presentan la eficiencia, las capacidades o las competencias necesarias para el puesto, el empleador suele despedirlos.

Sin embargo, en una encuesta realizada a más de 250 organizaciones peruanas, el INEI encontró que el 46% de ellas dan alta prioridad a la medición de índices de desenvolvimiento al examinar sus recursos humanos, lo que indica un interés constante en este proceso. Sin embargo, el 54% de las organizaciones peruanas aún no respetan el desenvolvimiento de sus empleados dentro de sus organizaciones, lo que constituye una desventaja en el sector comercial (INEI, 2015).

Además, Medina (2017) señala que sólo el 30% de todas las entidades peruanas a nivel nacional invierten en capacitación de empleados después de medir el desempeño. Generalmente esto se hace para reducir costos, pero lo que no se darían cuenta es que se trata de una inversión que los ayudará a lograr mejores hallazgos porque brindará a los trabajadores el conocimiento que necesitan para desempeñarse mejor en el trabajo y beneficiará a los



colaboradores al maximizar su desarrollo profesional, los cuales contribuirán al crecimiento de la organización.

Como resultado, a lo largo de mi carrera en el sector hospitalario público, he podido observar que muchos profesionales de la salud carecen de una formación adecuada porque no existen suficientes políticas de formación, y los pocos que la tienen, se la han ganado por sí solos.

Dicho lo anterior y reconociendo el problema de la falta de capacitación continua de los empleados del sector salud pública, es imperativo abordarlo, pues de ello se desprende que impactará la capacidad del personal para desempeñar adecuadamente su trabajo. Esto se debe a que los empleados poco capacitados no pueden desempeñar sus funciones de manera actualizada y compatible con las tendencias emergentes.

Ante ello decidí realizar esta exploración, si se demuestra que existe un vínculo directamente proporcional entre el desempeño del personal y una capacitación suficiente, entonces es muy probable que se contribuya a crear nuevas técnicas que permitirían elevar la calidad de la formación de los profesionales del sector salud en esta institución. trabajos similares.

1.2. Planteamiento del problema.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023?



1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023?
- b. ¿Cuál es la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023?
- c. ¿Cuál es la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

Debido a que la exploración se centra en un campo tan crucial como la salud, que afecta a toda la población, y debido a que mantener y recuperar la salud es tan esencial, la realización de este estudio es muy relevante desde un punto de vista social. Es un bien que debe garantizarse para todos los integrantes de las comunidades. Como hallazgo, esta exploración permitirá reconsiderar los programas de formación del personal hospitalario ya existentes y vincularlos al desempeño laboral, que afecta directamente a la población, al origen de los pacientes atendidos y a las características de los propios pacientes beneficiarios de políticas sanitarias adecuadas.

Esta exploración se enfocará en abordar un tema complejo de interés público utilizando técnicas estadísticas validadas internacionalmente, que permitirán desarrollar conclusiones creativas con una base precisa y, en consecuencia, nuevos conocimientos que impactarán y aportarán. Esta exploración supondrá



una importante contribución académica. a las dos áreas académicas principales: i) Sector Educación: ya que se revalorizará su importancia e influencia en las organizaciones gubernamentales, esto se logrará identificando la necesidad de contar con técnicas de capacitación adecuadas en las organizaciones que brindan servicios al público en general y ii) Sector Salud: que se beneficiará de la nueva información recopilada desde el punto de vista de la educación y formación del personal y cómo esto puede distinguir entre proporcionar al público una atención sanitaria deficiente y excelente.

También es fundamental reconocer que los aportes teóricos de esta investigación son pertinentes porque brindarán a la comunidad académica las teorías más sólidas sobre tácticas de capacitación y desempeño laboral, permitiendo que cualquier persona con acceso al estudio obtenga conocimientos teóricos actuales y confiables.

El hecho de que este estudio pueda tener aplicaciones en el mundo real y pueda proporcionar la base para futuras investigaciones es uno de los factores que impulsaron su finalización. Sus implicaciones prácticas inmediatas se relacionan con el Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, organismo público objeto de la exploración. El Centro Hospitalario podría recopilar los datos y considerarlos en el desarrollo de sus políticas internas.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.



1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.
- b. Determinar la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.
- c. Determinar la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rojas (2018) en su exploración tuvo como finalidad establecer la vinculación que hay entre las capacitaciones y el desenvolvimiento laboral. Esta exploración emplea una perspectiva cuantitativa-descriptiva con un tamaño de muestra de 36 individuos. La estrategia y el instrumento de recaudación de información se examinarán mediante una encuesta que mida las demandas de formación y su impactación en el desenvolvimiento laboral industrial. Los hallazgos de la exploración han demostrado de manera concluyente la correlación sustancial y general entre el desenvolvimiento laboral y las capacitaciones. Con base en los hallazgos de la exploración, se ha concluido que, en el caso de que existan vinculaciones entre el desenvolvimiento laboral de los empleados y las capacitaciones, entonces las capacitaciones son absolutamente esencial para el éxito de las entidades y los logros de sus objetivos.

González (2021), en su exploración tuvo como finalidad desarrollar técnicas de capacitaciones para mejorar el desenvolvimiento básico de las enfermeras en la atención a mujeres embarazadas sometidas a inducción del parto en la región previa al embarazo, en función de su perfil laboral y las



opiniones de las enfermeras del Centro Hospitalario. Con una técnica de muestreo estratificado que toma una muestra de 76 estudiantes, la metodología de exploración es una perspectiva mixta que es tanto cualitativa como cuantitativa y descriptiva. La población se constituyó por 92 educandos. La encuesta será la herramienta y método de recaudación de información. Los hallazgos que descubrimos fueron: 20 educandos respondieron de forma correcta la definición de variabilidad, 30 educandos acertaron con respecto a la dosis de mantenimientos de sulfatos de magnesios, pero 35 educandos, o el 46% de la muestra bajo estudio, sintieron que carecían de la dosis necesaria. conocimiento para ayudar a las pacientes en el área preparto, y todos los entrevistados indicaron que las estrategias de capacitación son necesarias para un desenvolvimiento laboral efectivo. Se determina que comprender las responsabilidades y/o competencias relacionadas con la prestación de atención a las mujeres embarazadas que están induciendo el parto, como se describe en la descripción del rol de Enfermera Básica, es crucial para un desempeño eficaz.

Ling (2018) en su exploración tuvo como finalidad establecer la vinculación entre el trabajo significativo y el desenvolvimiento laboral, y la impactación del trabajo significativo en la calidad de las atenciones de enfermería. Utilizando una estrategia de muestreo aleatorio estratificado y un diseño correlacional descriptivo, la metodología de investigación utilizó un análisis de regresión multivariado para determinar la asociación entre la información demográfica de los participantes y el trabajo significativo. Los hallazgos del estudio mostraron una fuerte vinculación entre el desenvolvimiento de las tareas y el desenvolvimiento contextual, así como el



trabajo significativo. El trabajo significativo se vio afectado por el tipo de trabajo, la unidad de trabajo y el nivel educativo. En comparación con las otras dos características, las enfermeras tenían una puntuación de motivación laboral más baja, y una puntuación baja de motivación laboral tenía un efecto perjudicial en los desempeños laborales. Se determina que brindar a las enfermeras un trabajo más significativo y más apoyo y ayuda podría optimizar su desenvolvimiento, lo que elevaría el nivel de la atención de enfermería.

Mero (2021), en su exploración tuvo como finalidad analizar la vinculación entre los entornos organizacionales y desenvolvimiento laboral en el personal que labora en una clínica prestadora de salud al IESS en el cantón Durán. El diseño de exploración de este proyecto es no experimental, alcance correlacional y enfoque cuantitativo. La encuesta al personal es el instrumento y técnica de recaudación de información, que consta de dos cuestionarios multidimensionales que se administran a una muestra de 72 individuos para medirse las variables de la exploración. Para la variable ambiente organizacional, los hallazgos clave fueron ausencia de valores, pocos crecimientos profesionales y ausencias de infraestructuras. Para la variable de desenvolvimiento laboral, los hallazgos principales fueron desafíos para completar tareas específicas debido a la falta de conocimiento y experiencia en las tareas asignadas. Las variables desenvolvimiento laboral y entorno organizacional muestran una asociación moderada y significativamente favorable en base a los hallazgos. En conclusión, se propuso un programa que tiene como objetivo fortalecer aspectos como la vinculación entre colaboradores y mayores controles sobre el desenvolvimiento y al mismo tiempo fortalecer conocimientos para promover y optimizar los entornos



organizacionales y los desenvolvimientos laborales de los profesionistas que laboran en esta casa de salud.

Salas et al. (2018), en su exploración tuvo como finalidad organizar a los trabajadores de una entidad dada, para alcanzar los fines y metas de la entidad, se dirige principalmente a lograr mejores resultados de desempeño en términos de gestionar el tiempo, salud del personal y la preservación de las mejores prácticas, costumbres y experiencias de los integrantes de la organización por el bien de la nación, la institución y ellos mismos. Completar el proceso requiere conducta social, política y personal. Por el contrario, como el conocimiento científico se entiende como efímero, todas las cualificaciones y competencias también son temporal y espacialmente perecederas. La creación de un sistema de salud unificado, planificado y dirigido centralmente, que esté descentralizado en su gestión, tenga un amplio alcance global, sea altamente eficiente, tenga una participación social satisfactoria, sea económicamente sostenible y esté abierto a la mejora continua es el resultado más significativo de La reforma sanitaria cubana. El procedimiento de reconocimiento formal de las competencias de un empleado en su ámbito laboral ha llegado a su fin. Un certificado de competencia laboral denota un determinado desempeño para el cual se ha considerado competente a un empleado sobre la base de una evaluación de sus competencias de desempeño profesional. Se sugiere que la certificación se clasifique como competente o aún no competente.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Villafane (2018), en su exploración expone como finalidad determinarse la vinculación que hay entre estrategias de capacitaciones y las gestiones del



talento humano, en el C.S. 9 de octubre de la localidad distrital de Manantay, Ucayali 2017. La muestra la integran 84 clientes de servicios de salud, mientras que la población del diseño de exploración correlacional descriptiva no experimental está compuesta por 658 docentes. Dos cuestionarios, uno para cada variable, son las herramientas usadas en el procedimiento de recaudación de información de la encuesta. Al utilizar los instrumentos de recaudación de información en vinculación con los fines establecidos, es posible reconocer los niveles de las tácticas de formaciones y sus dimensiones, incluyendo valores, identidades institucionales y éticas, así como la GTH y sus dimensiones, incluyendo la remuneración, índice, calidades y niveles de vida. Estos resultados luego se utilizan para establecer los exámenes de hipótesis inherentes a la exploración. Se concluye que, el C.S. 9 de Octubre de la localidad distrital de Manantay, Ucayali 2017 tiene vinculación entre las estrategias de formaciones y las gestiones del capital humano al obtener una valoración $r=0.816$ Estrategias de formación y un valor $r= 0.823$ GTH, según al test Tao de Kendall, esto sugiere que una mayor GTH resulta de una mejor gestión de la formación.

Castagnola et al. (2020), con su Artículo científico "Estrategias de capacitaciones y su vinculación con la GTH en el C.S. 9 de octubre de la localidad distrital de Manantay, Ucayali 2017", explica el plan de desarrollo para los colaboradores cuyo desenvolvimiento laboral cumple con los fines de gestión, pero carecen de habilidades cognitivas. También muestra que una mala comunicación departamental, una falta de empatía entre los colaboradores y unas habilidades afectivas deficientes son cosas imposibles. La metodología es hipotética deductiva, con una perspectiva cuantitativa. El



tipo de exploración ha sido básica porque contribuirá al conocimiento de la problemática de exploración. El diseño de la exploración es no experimental, así mismo es correlacional, se empleó una población censal con un total de 86 enfermeras, cuya muestra es la participación voluntaria. La técnica que se usó fue la encuesta y los instrumentos usados para medir las variables se validaron por juicio de especialistas. Se tuvo como hallazgos para las capacitaciones (Alfa = 0.740) y para el desenvolvimiento laboral (Alfa = 0.748); tales validaciones y confianza de los instrumentos, se han ejecutado partiendo de la información que se obtuvo de la prueba piloto. Concluimos que, la vinculación es positiva muy alta (0.901), significativa entre capacitaciones y desenvolvimiento laboral conforme los trabajadores del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

Según Piélagó (2018), en su exploración tuvo como finalidad establecer la correlación entre el desenvolvimiento laboral del personal médico y su formación en el Centro Hospitalario de Huaycán durante el año 2018. El diseño correlacional, cuantitativo, no experimental, el muestreo no probabilístico y el diseño no experimental describen la metodología de la exploración. La encuesta sirvió como enfoque y el cuestionario como instrumento. Sesenta médicos constituyeron la muestra de la exploración. Se usó un cuestionario de escala Likert con 24 ítems para la variable 1 y 18 interrogantes para la variable 2. Según los datos descriptivos, 43 (72%) de los médicos encuestados en la variable 1 formación consideran que la formación es excelente; además, los médicos creen que existe 17 (28%), o una cantidad moderada, de formación; y, por último, creen que no es así; formación insuficiente y desempeño laboral de la variable 2, que 20 (33%) de los médicos entrevistados consideraron



inadecuado; además, los médicos pensaron que 33 (55%), o 33, tenían un nivel moderado de desenvolvimiento laboral; y, finalmente, los médicos consideraron que 7 (12%) de los médicos tuvieron un excelente desempeño laboral. En definitiva, los hallazgos indican que los empleados médicos del Centro Hospitalario Huaycán de creen que hay una asociación sustancial entre el desenvolvimiento laboral y las capacitaciones, con un valor de p de $0,000 < 0,05$ y una coeficiencia de Spearman de 0,747 basado en la vinculación de Spearman.

Según Contreras (2022), en su exploración tuvo como finalidad establecer la conexión entre el desenvolvimiento laboral y las capacitaciones de los colaboradores de la R.S. Puquio en Ayacucho. Aunque el enfoque es simple, su diseño no es experimental y es de naturaleza descriptiva correlacional. La muestra está compuesta por un subconjunto de la población menor que la población que la representa, contabilizando un muestreo no probabilístico, y la población es un censo conformado por treinta colaboradores. Como método se han usado encuestas, y el instrumento consiste en un cuestionario de formación. Al final, fue posible mostrar una vinculación general entre las variables. Los principales hallazgos indicaron una vinculación positiva directa y significativa con a ($r=.595$); sin embargo, las capacidades cognitivas ($r=.171$) son significantes en las capacidades afectivas ($r=.476$), capacidades psicomotoras ($r=.319$) y motivaciones profesionales ($r=.629$). Se encuentra que 30 personas, entre hombres y mujeres, conformaron la muestra censal, y que el proceso de selección se basó en las calificaciones y desenvolvimiento laboral del personal de administración de la



R.S., empresa que brinda servicios de salud al estado. Los años de servicio de los funcionarios oscilaban entre dos y veinte años.

Hidalgo (2021), en su exploración tuvo como finalidad determinar si las capacitaciones inciden en el desenvolvimiento laboral del personal de administración de la DIRESA Piura. El diseño de exploración utilizado en este estudio es descriptivo-correlacional. Cincuenta funcionarios de administración de la DIRESA Piura conforman la muestra considerada en esta exploración. Se utilizaron dos herramientas de recopilación de datos junto con la encuesta como método de información para establecer la vinculación entre variables. No hay manipulación de variables en esta exploración de diseño transversal, no experimental. Con base en los valores de la coeficiencia Rho de Spearman de 0,785, los hallazgos indican una vinculación sustancial entre las Capacitaciones y Desenvolvimiento laboral. Según el equivalente Rho de Spearman de 0,785, que expone un acercamiento a 1 que indicaría la existencia de una alta vinculación positiva, la exploración concluye que ambas variables estudiadas, Formación y Desenvolvimiento Laboral, tiene similitud, indicando que hay una vinculación de influencia positiva.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrategias de Capacitación de Personal

Según, Chiavenato (2017) las capacitaciones son un proceso educacional de corto plazo que se realizan de maneras metódicas y sistemáticas a los colaboradores con el fin de ayudarlos a adquirir información y perfeccionar competencias y habilidades de acuerdo con las metas establecidas.

Para, Buckley y Caple (como se citó en Patricio, 2016) aluden a los métodos mediante los cuales los asociados adquieren actitudes, habilidades e información a través de capacitación o encuentros.

Amador (2018) explica cómo la formación se justifica plenamente por su impacto en el desarrollo personal, comprendiendo adecuadamente el rol, el proceso, las técnicas y las prácticas, e influyendo favorablemente en las relaciones internas y la moral laboral.

Cota y Rivera (2017) para un desenvolvimiento laboral óptimo de los empleados en su local de trabajo, consideran que la capacitación es un componente crucial del plan destinado a incrementar la eficacia laboral del personal.

Según, Dessler y Varela (2017) a través de las capacitaciones, los nuevos empleados y los miembros activos del personal pueden obtener los conocimientos y capacidades fundamentales necesarias para desenvolvimiento con competencia las responsabilidades que se les asignan.

2.2.2. Modelos teóricos

La teoría del capital humano de Becker

Becker (1981, como se cita en Tovar, 2017), indica que las corporaciones brindan dos tipos diferentes de capacitaciones: la capacitación general es la que recibe el trabajador y que permitiría a la empresa lograr resultados a nivel mundial; un ejemplo de esto sería financiar la maestría del trabajador en una institución muy respetada. Se les educa para realizar su trabajo de manera



efectiva ya que los particulares son asignados específicamente para el avance de las actividades o responsabilidades del colaborador. Como resultado, los principales beneficiarios de cualquiera de los dos tipos de formación (general o especializada) son los colaboradores. Esto se debe a que la organización no planea pagar la capacitación porque cree que el empleado puede irse a trabajar a otra empresa y utilizar los conocimientos que adquiere allí, lo que resultará en una ausencia en lugar de una ganancia.

Teoría estándar: capacitación en condiciones de competencia perfecta

Chacaltana (2017) expone que la finalidad de tal modelo es contrastar las erogaciones y ventajas de la formación; en este contexto, se toman en consideración los costos e ingresos asociados a las inversiones en potenciales humanos y se evalúa el perfil inicial del trabajador a lo largo del tiempo. con el perfil formado como es ahora. Muchas veces, las instituciones de salud limitan la capacitación para ahorrar dinero. Sin embargo, sólo con técnicas de gestión efectivas se podrá brindar esta capacitación de forma gratuita, aumentando el ahorro debido a los resultados positivos de los profesionistas de la salud capacitados en promociones y prevenciones de la salud, que no anticipan el desarrollo de una enfermedad cuyo tratamiento resultará en importantes costos financieros. pérdidas tanto para el Estado como para el paciente.

Modelos de la capacitación según Pereda y Berrocal

Pereda y Berrocal (2016) definen las estrategias de capacitación en tres características:

Proceso sistemático, la formación no debe realizarse de forma aislada, ya que es un proceso interconectado. Hay varios pasos en estos procesos que

requieren que se tomen decisiones y se tomen acciones (Pereda y Berrocal, 2016).

En primer lugar, el proceso de capacitaciones es determinar los requisitos de capacitación de la organización. También debe definir los fines a cortos, medianos y largos plazos que la entidad espera alcanzar, así como planificar, implementar y evaluar los procedimientos de capacitación previstos. y los recursos que están a la mano, entre otras cosas (Pereda y Berrocal, 2016).

Proceso continuo: para que la capacitación de los empleados sea efectiva, debe ser continua y verse como una estrategia organizacional. Se deben tener en cuenta los objetivos, la planificación, la ejecución y la evaluación para que, una vez finalizada una fase de formación, los resultados permitan que sirva de base para la formación posterior (Pereda y Berrocal, 2016).

2.2.3. Dimensiones de las estrategias de capacitación

Para investigar la primera variable se usó el modelo de Dessler y Varela (2017), que dimensiona el entrenamiento en cuatro dimensiones:

Capacitación en el puesto: Son tipos de entrenamientos en el que una persona aprende a realizar una tarea mientras recibe instrucciones sobre ella. En consecuencia, cuando una persona ingresa a una organización, debe someterse a una orientación en el lugar donde desempeñará sus funciones, independientemente de su puesto dentro de la empresa. Dos de los métodos más populares para la capacitación en el trabajo incluyen la rotación laboral, en la que el alumno alterna entre puestos en períodos predeterminados, y la instrucción dirigida por el supervisor inmediato del alumno (Dessler y Varela, 2017).



Capacitación por aprendizaje: Es aquel en el que la orientación brindada es el resultado de un procedimiento que permitiría el crecimiento positivo del colaborador en su entorno laboral en largo plazo (Dessler y Varela, 2017).

Capacitación por instrucciones en el puesto: Estos son los que se ofrecen cuando las tareas que debe ejecutar un empleado en el trabajo son sencillas, o solo una parte de ellas lo son. Este tipo de formación implica la realización de conferencias (Dessler y Varela, 2017).

Habilidades interpersonales: Se requiere capacitación para colaboradores que necesiten desarrollar sus capacidades de trabajo en equipo, comunicación y escucha. Es la habilidad que el colaborador demuestra en sus conexiones con su empleador inmediato y otros empleados (Dessler y Varela, 2017).

2.2.4. Desempeño laboral

Chiavenato (2017) confirma que la clave para hacer crecer a los empleados con total felicidad es el desenvolvimiento laboral, que es la eficiencia del personal a medida que crece dentro de la organización. A diferencia de lo que se acaba de decir, el desempeño es la combinación de la conducta y sus hallazgos. También dice que el desempeño de los empleados está determinado por sus trabajos.

Latham y Locke (2016) el desempeño se define como actividades o conductas visualizadas en el personal que son pertinentes para los fines de las organizaciones y que son cuantificables en función de la competencia individual y la contribución al negocio. Algunos estudios sostienen que además de una orientación continua hacia el desempeño exitoso, la definición de desempeño debe incluir una descripción de lo que se espera del personal.



Bautista y Cienfuegos (2020) afirman que la capacidad de un empleado para realizar su trabajo está correlacionada con sus atributos personales, que incluyen sus conocimientos, habilidades y destrezas. Estos atributos ayudan a que una organización sea más competitiva.

Argoti (2020), es la valoración que cada persona aportaría al negocio de diversas formas durante un período de tiempo determinado, en la búsqueda de las metas predeterminadas, de manera que sea factible cuantificar y evaluar el desempeño de cada colaborador.

En ese contexto, Minsa (2011) determina la contribución de cada trabajador de la salud al logro de los fines y finalidades especificadas por el MINSA, es decir, define las competencias laborales generales. Esto permite alinear el desenvolvimiento de los empleados de la salud con las metas y estrategias del sector.

En consecuencia, el desenvolvimiento laboral, conjunto de actividades que se ejecutan efectivamente en vinculación con el capital humano de acuerdo con los fines planteados por la organización, juega un papel crucial a la luz de sus capacidades, talentos y habilidades laborales.

2.2.5. Modelos teóricos del desempeño laboral

Modelo teórico de desempeño laboral de Koopmans

Koopmans (2014). En su ejecución se usó estadística descriptiva, modelos correlacionales y modelos exploratorios. Se transmite así un nivel constante de competencia en el lugar de trabajo con el objetivo de promover la autoexigencia, que demuestren los grados de desenvolvimientos de los empleados en la entidad en un período determinado. A partir de los resultados



del instrumento realizado y validado, Koopmans la define como la variable dependiente fundamental respecto del área de RRHH, donde también se puede mostrar un abordaje acorde con criterios sistémicos. Con el debido esfuerzo dan a conocer el entorno social y el ambiente laboral, sus respectivas cualidades y competencias difíciles de reemplazar.

Teoría de la equidad

Adams (1993, como se cita en Bautista y Cienfuegos, 2020) dice que los empleados siempre están comparando su trabajo (esfuerzo, experiencia, educación) con lo que la empresa les ofrece (pago, beneficios y reconocimiento), así como entre sí. Para determinar si están recibiendo el mismo trato por parte del empleador, a menudo se comparan con sus amigos, compañeros de trabajo o su empleo anterior con el actual. Se estresarán y lo demostrarán al no esforzarse si sienten que no los tratan por igual. Si trabajan demasiado, alterarán su desempeño y sus evaluaciones de sus compañeros de trabajo.

Modelo teórico de Campbell

Campbell (2009, como se cita en Santillán y Saavedra, 2021) explica que se trata de un constructo multifacético que surgió de las necesidades de medir el desenvolvimiento laboral de forma exhaustiva. Se consideran los pilares teóricos en torno a los cuales se construye la evaluación del desempeño de un empleado. Sus componentes sirven como herramienta principal para evaluar el desenvolvimiento y, como resultado, ayudan en el desarrollo de estrategias destinadas a lograr las metas. También explican la estructura subyacente del desempeño en todas las ocupaciones.

2.2.6. Dimensiones del desempeño laboral

Para la exploración de la segunda variable se usó el modelo propuesto por el MINSA (2008), quienes dimensionan el desempeño laboral en 8 dimensiones:

La planificación: Las capacidades de planificar, realizar y evaluar el propio trabajo y el de los trabajadores responsables; también, la capacidad de dar sentido a los recursos asignados (MINSA, 2008).

La responsabilidad: Compromisos asumidos por el individuo examinado de llevar a cabo efectiva y oportunamente las tareas que le sean asignadas.

La iniciativa: Grado de desempeños laborales improvisados sin requerir orientación o dirección, ideando soluciones creativas a los desafíos en el trabajo (MINSA, 2008).

La oportunidad: cumplimiento de los plazos al completar la tarea especificada (MINSA, 2008).

La calidad del trabajo: la frecuencia de logros y fracasos, uniformidad, precisión y estructura al presentar la tarea especificada (MINSA, 2008).

La confiabilidad y discreción: uso adecuado de datos que deban ser conocidos y mantenidos en privado por razón del cargo o tareas desempeñadas (MINSA, 2008).

La relación interpersonal: puntuar tanto la comunicación interpersonal como la adaptabilidad al trabajo en equipo (MINSA, 2008).



El cumplimiento de normas: cumple con los requisitos para apegarse a los estándares institucionales, los cuales incluyen reglas, procesos e instructivos internos de trabajo, entre otros (MINSA, 2008).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Capacitación

En conformidad con Dessler y Varela (2017) a través de la capacitación, los nuevos empleados y los miembros activos del personal pueden obtener los conocimientos y destrezas fundamentales necesarios para desempeñarse con competencia las responsabilidades que se les asignan.

2.3.2. Estrategia de capacitación

Se crea un plan de capacitación para lograr un objetivo educativo, como impartir nuevos conocimientos o informar a los miembros del personal sobre los cambios de políticas en la organización. El desarrollo de programas de capacitaciones proporciona conocimientos específicos que benefician tanto a la entidad como a las personas al mejorar las capacidades y la preparación de las fuerzas laborales (Bautista y Cienfuegos, 2020).

2.3.3. Desempeño

Chiavenato (2017) confirma que la clave para hacer crecer a los empleados con total felicidad es el desenvolvimiento laboral, que es la eficiencia del empleado a medida que crece por dentro de la organización. A diferencia de lo que se acaba de decir, el desempeño es la combinación de la conducta y sus hallazgos. También dice que el desempeño de los empleados está determinado por sus trabajos.

2.3.4. Capacitación en el puesto

Son tipos de entrenamientos en el que una persona aprende a realizar una tarea mientras recibe instrucciones sobre ella. En consecuencia, cuando una persona ingresa a una organización, debe someterse a una orientación en el lugar donde desempeñará sus funciones, independientemente de su puesto dentro de la empresa. Dos de los métodos más populares para la capacitación en el trabajo incluyen la rotación laboral, en la que el alumno alterna entre puestos en períodos predeterminados, y la instrucción dirigida por el supervisor inmediato del alumno (Dessler y Varela, 2017).

2.3.5. Capacitación por aprendizaje

Es aquel en el que la orientación brindada es el producto de un proceso que permite el crecimiento positivo del colaborador en su entorno laboral en el largo plazo (Dessler y Varela, 2017).

2.3.6. Capacitación por instrucciones en el puesto

Estos son los que se ofrecen cuando las tareas que deben realizar un empleado en el trabajo son sencillas, o solo una parte de ellas lo son. Este tipo de formación implica la realización de conferencias (Dessler y Varela, 2017).

2.3.7. Habilidades interpersonales

Se requiere capacitación para colaboradores que necesiten desarrollar sus capacidades de trabajos en equipo, comunicación y escucha. Es la habilidad que el colaborador demuestra en sus conexiones con su empleador inmediato y otros empleados (Dessler y Varela, 2017).



2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las estrategias de capacitación y el desempeño laboral en el personal del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación significativa entre las estrategias de capacitación y el desempeño laboral en el personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.
- b. Existe relación significativa entre las estrategias de capacitación y el desempeño laboral en el personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.
- c. Existe relación significativa entre las estrategias de capacitación y el desempeño laboral en el personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Variable Independiente

Estrategia de capacitación

Dimensiones:

- Capacitaciones en los puestos
- Capacitaciones por aprendizajes
- Capacitaciones por instrucciones en los puestos
- Habilidades interpersonales

4.3.2. Variable Dependiente

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Planificación
- Responsabilidad
- Iniciativa
- Oportunidad
- Calidad de trabajo
- Confiabilidad y discreción
- Relaciones interpersonales
- Cumplimiento de normas

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz operacional de la variable estrategias de capacitación

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala / valores	Niveles	
Estrategias de capacitación	Se describe como el proceso de proporcionar a cada persona la información y las habilidades que necesita para esforzarse por mejorar su desempeño en el trabajo. (Dessler y Varela, 2017).	Para la medición del plan de formación se han tenido en cuenta las dimensiones sugeridas por Dessler y Varela (2017). EL cuestionario elaborado es de 24 ítems, cuenta con 4 dimensiones y 8	Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo	1, 2, 3	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Buena capacitación De 88 a 120	
			Capacitación por aprendizaje	Cursos de capacitación para el trabajo	4, 5, 6			Moderada capacitación De 56 a 88
				Trabajadores hábiles en el puesto	7, 8, 9			
			Capacitaciones por instrucciones en el puesto	Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	10, 11, 12		Inadecuada capacitación De 24 a 56	
				Manual de procedimientos para cada trabajador	13, 14, 15			
				Conferencias para capacitación personal	16, 17, 18			



indicadores, en una escala de valores de tipo Likert del 1 al 5.	Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo	19, 20, 21
		Conferencias para capacitación personal	22, 23, 24

Nota. Elaboración propia

Tabla 2

Matriz operacional de la variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala / valores	Niveles
Desempeño laboral	Comportamiento individual algo que las personas hacen y pueden observar que genera valor para la organización y contribuye a los objetivos de la organización (López et al., 2022).	Se considera como sujeto de evaluación de acuerdo a los niveles de responsabilidad a los profesionales, técnicos y auxiliares y cada sujeto comprende factores de evaluación como la planificación, responsabilidad etc. (MINSA, 2008).	Desempeño de Profesionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación. 2. Responsabilidad. 3. Iniciativa. 4. Oportunidad. 5. Calidad de trabajo. 6. Confiabilidad y discreción 7. Relaciones interpersonales. 8. Cumplimiento de las normas. 	I = 8.75 II = 7 III = 5.25 IV = 3.5 V = 1.75	Aprobado De 60 a mas Desaprobado De 60 a menos
			Desempeño de Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad. 2. Iniciativa. 3. Colaboración. 4. Oportunidad, 5. Calidad del trabajo. 6. Confiabilidad y discreción. 7. Relaciones interpersonales. 8. Cumplimiento de las normas. 		
			Desempeño de Auxiliares	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad. 2. Iniciativa. 3. Calidad de trabajo 4. Oportunidad 5. Buen uso y manejo de equipos 6. Confiabilidad y discreción 7. Relaciones interpersonales. 8. Cumplimiento de las normas 		

Nota. Elaboración propia



CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Debido al uso de frecuencias, porcentajes y estadísticas en el procesamiento de datos, esta exploración usó un enfoque cuantitativo. Conforme Hernández y Mendoza (2018), explica que los estudios que utilizan un enfoque cuantitativo emplean estadísticas para cuantificar los eventos o hechos que se estudian con el fin de corroborarlos.

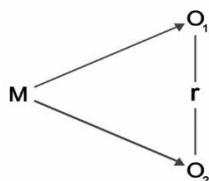
3.2. Diseño de la investigación

Hernández y Mendoza (2018), proporcionar una definición cuantitativa de exploración no experimental como aquella que se llevaría a cabo sin manipulación intencionada de variables. Como resultado, no alteramos intencionalmente las variables independientes en estas investigaciones para ver cómo afectan otros factores. En la exploración no experimental se observan, miden y analizan variables y eventos que surgen en un entorno natural.

Hernández y Mendoza (2018), aclaran que los diseños transaccional-correlacionales son aquellos que, dependiendo de un determinado momento en

el tiempo, expresan conexiones, ideas o variables en términos causales o relacionales.

Modelos de investigación que coinciden con el formato de estudios correlacionales y no experimentales.



Donde:

M = Ciudadanos de localidad distrital de San Antonio, Moquegua

O1 = Informaciones de la variable Comunicación política

O2 = Informaciones de la variable redes sociales

r = Coeficiencia de vinculación entre variables

3.3. Métodos aplicados a la investigación

Acorde a Hernández y Mendoza (2018) en esencia, la perspectiva deductiva demuestra que el razonamiento procede lógicamente de proposiciones genéricas a afirmaciones específicas. Luego, a través de este método, se organizan hechos, fenómenos y otros objetos de estudio, y se extraen conclusiones de estas fuentes utilizando afirmaciones (silogismos) denominadas premisa principal, premisa menor y conclusión.

En definitiva, Ñaupas, et al. (2018) muestran que pasamos de una base de conocimiento amplia a una base de conocimiento menos general mediante la deducción. De esta manera, las generalizaciones sirven como trampolín para deducciones mentales que conducen a conclusiones nuevas y lógicas para



situaciones específicas. Implica extrapolar atributos o soluciones particulares a partir de generalizaciones, reglas, regulaciones o definiciones comunes.

Utilizando este enfoque, nuestra exploración comenzará con afirmaciones básicas y avanzará hasta la conclusión particular de estas.

3.4. Alcance

La exploración fue de alcance correlacional, ya que la investigación buscará determinar una relación entre los temas de análisis. Según Hernández y Mendoza (2018), dejan en claro que el fin de su exploración es vincular ideas, hechos, eventos o variables. Usan estadísticas para cuantificar las variables y su conexión.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) una población se define como un grupo de los estados en su totalidad que comparten un determinado rasgo o necesidad.

La conformaron 758 trabajadores del Hospital III Goyeneche de Arequipa en el año 2023.

3.5.2. Muestra.

La muestra se constituyó por 255 empleados del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el año 2023, los cuales se dividieron en tres grupos: profesionales, técnicos y auxiliares, dando un total de 85 por cada grupo. Al respecto, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) Para que los hallazgos sean generalizados, la muestra (una parte del universo o población de la que se recopilan la información) debe ser representativa del mismo.

Dado que se conoce la población, la primera muestra de la exploración se infiere utilizando la siguiente formulación:

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

Dónde:

n = Tamaños de la muestra

z = Coeficiencia de corrección del error = 1.96

P = Posibilidad de éxito = 0.5

q = Posibilidad de fracaso = 0.5

e = Error máximo admisible = 05%

N = Tamaño de la población = 758

Sustituyendo:

$$n = \frac{(0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2 \cdot 758}{(0.08)^2 (758 - 1) + (0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2}$$
$$n = 255$$

La muestra fue compuesta por 255 trabajadores luego de aplicar la fórmula para calcular muestras en estudios cuya variable principal es de tipo cualitativo en poblaciones finitas.

3.5.3. Muestreo

Conforme Hernández y Mendoza (2018) cuando los casos se eligen de un conjunto y luego se agregan a ese conjunto, esa es la unidad de muestreo.

Sostiene que las muestras que no son probabilísticas en esta situación también



serían subconjuntos de población. Las características de la encuesta, no la probabilidad, determinan cómo se definen los ítems.

3.6. Técnicas e instrumentos de la investigación.

3.6.1. Técnica

El método de recaudación será una encuesta, en la que se cuantificarán sistemática y cuantitativamente los datos de dos cuestionarios en escala Likert. Una de las preguntas será un plan de formación, que necesitará la validación de expertos, y la otra será un indicador de desempeño laboral. estandarizados y verificados para su uso.

3.6.2. Instrumento

En la exploración se eligió el método de encuesta. Los datos se recopilarán utilizando un instrumento diseñado por el Ministerio de Salud (2008) para examinar el desenvolvimiento y el comportamiento laboral. El instrumento cuenta con 32 ítems que evalúan (directores, profesionales, técnicos y asistentes). La variable se medirá mediante la escala Likert de 5 puntos. Ñaupas et al. (2014) mencionan además que el uso de este método permite la recopilación de datos para un examen cuantitativo posterior de la variable de exploración.

3.7. Diseño de contratación de hipótesis

Para establecer el grado vinculante entre dos variables, se utilizaron procedimientos estadísticos ampliamente reconocidos para probar la hipótesis. En caso de que se confirme un comportamiento normal en los datos de la encuesta, se utilizó la prueba de Pearson; en caso de que no se dispongan de informaciones de distribución normal, se utilizará el RHO de Spearman.



El primer paso fue utilizar una prueba de normalidad para confirmar los supuestos de normalidades requeridas. La prueba de Kolmogorov-Smirnov, también conocida como K-S, es la mejor opción ya que el número de respondedores varía de 50 a 1000 veces.

Donde se adquirirán y analizarán los datos de estadística es a través del programa IBM SPSS 26.

- Se utilizó el programa Excel para convertir las tabulaciones e ilustraciones en los formatos correspondientes.
- El programa Spss V26 en la cual se realizó las tabulaciones cruzadas.

3.8. Matriz de consistencia

Tabla 3

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General	Objetivo General	Existe relación significativa entre las estrategias de capacitación y el desempeño laboral en el personal del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023	Variable independiente: Estrategias de capacitación	Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo Cursos de capacitación para el trabajo	Diseño de investigación Enfoque: Cuantitativa Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo - correlacional Diseño: No experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos			Capacitación por aprendizaje	Trabajadores hábiles en el puesto Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	
				Capacitaciones por instrucciones en el puesto	Manual de procedimientos para cada trabajador Conferencias para capacitación del personal	
				Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo Conferencias para capacitación del personal	
Variable dependiente: Desempeño laboral	Profesionales	Planificación. Responsabilidad. Iniciativa. Oportunidad. Calidad de trabajo. Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales. Cumplimiento de las normas.	Población y muestra Población: 758 trabajadores Muestra: 255 Muestreo: Probabilístico			
						Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
						Evaluación de resultados



Arequipa, 2023?

Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.

Técnicos	Responsabilidad. Iniciativa. Colaboración. Oportunidad, Calidad del trabajo. Confiabilidad y discreción. Relaciones interpersonales. Cumplimiento de las normas.	Software: SPSS V25 Prueba descriptiva: Baremado y frecuencia de datos Prueba de normalidad: Distribución de datos Correlación de variables: Contrastación de hipótesis
Auxiliares	Responsabilidad. Iniciativa. Calidad de trabajo Oportunidad Buen uso y manejo de equipos Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales. Cumplimiento de las normas	

Nota. Elaboración propia



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de la variable Estrategias de capacitación

Tabla 4

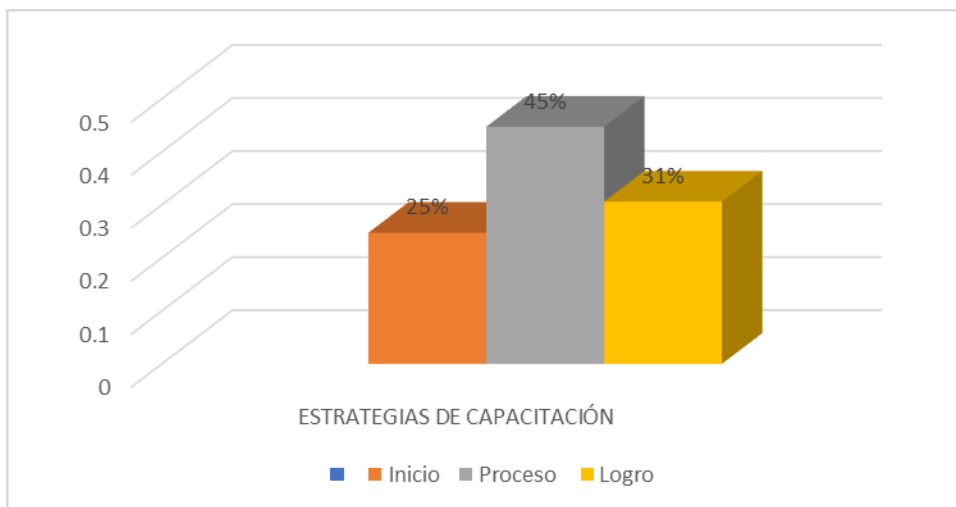
Niveles de Estrategias de Capacitación en Profesionales

Niveles	fi	hi%
Inicio	21	25%
Proceso	38	45%
Logro	26	31%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Niveles de Estrategias de Capacitación en Profesionales



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabulación 1 y Gráfico 1, los resultados estadísticos de acuerdo a las opiniones del personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 25% mencionan que el nivel de estrategias de capacitación es bajo, el 45% está en niveles medios y el 31% de altos.

Tabla 5

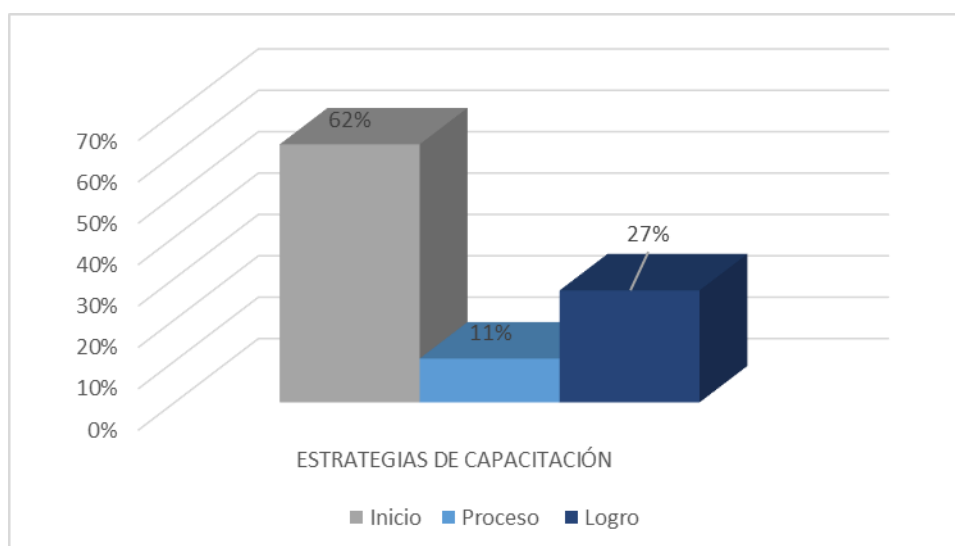
Niveles de la Dimensión Capacitación en el Puesto en Profesionales

Niveles	fi	hi%
Inicio	53	62%
Proceso	9	11%
Logro	23	27%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Niveles de la Dimensión Capacitación en el Puesto en Profesionales



Nota. Elaboración propia

Se expone en la Tabulación 2 y Gráfico 2, los hallazgos estadísticos de acuerdo a las opiniones trabajadores del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 62% mencionan que el nivel de la dimensión capacitaciones en el puesto del profesional es bajo, el 11% está en niveles medios y el 27% se encuentran en niveles elevados.

Tabla 6

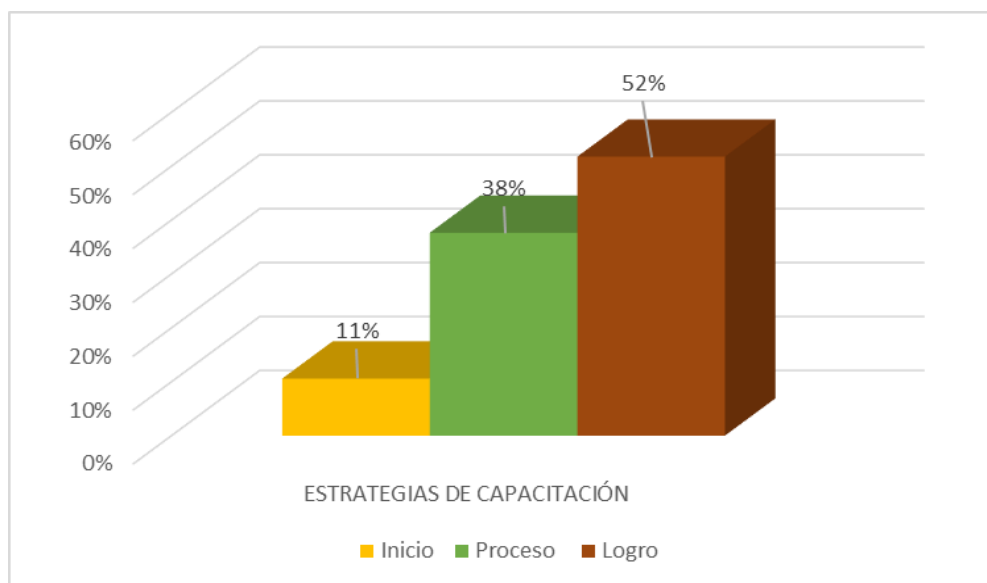
Niveles de la Dimensión Capacitación por Aprendizaje en Profesionales

Niveles	fi	hi%
Inicio	7	8%
Proceso	9	11%
Logro	69	81%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Niveles de la Dimensión Capacitación por Aprendizaje en Profesionales



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabulación 3 y Gráfico 3, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 11% mencionan que el umbral de la dimensión capacitaciones por aprendizaje en profesionales es bajo, el 38% está en niveles medios y el 52% se encuentran en niveles elevados.

Tabla 7

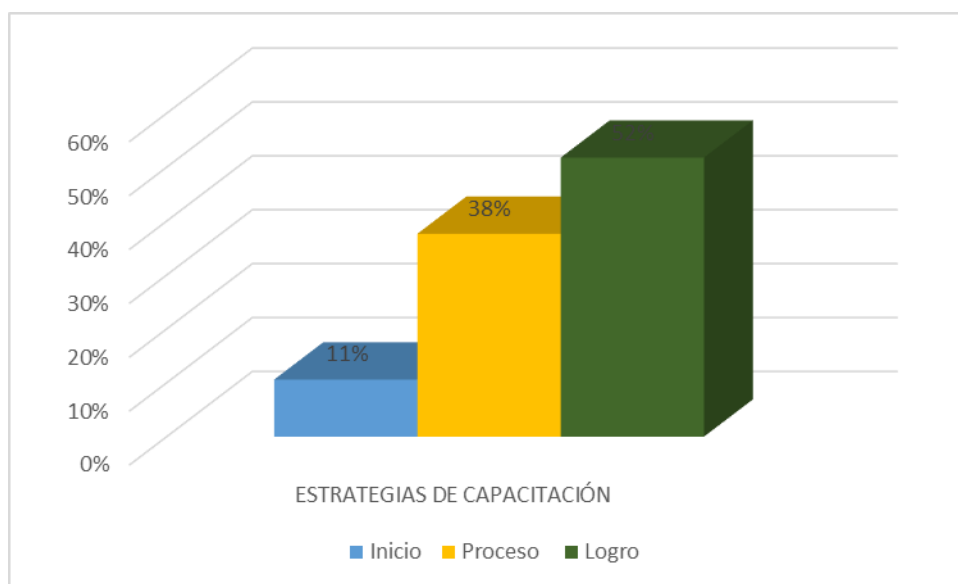
Niveles de la Dimensión capacitación por Instrucción en Profesionales

Niveles	fi	hi%
Inicio	9	11%
Proceso	32	38%
Logro	44	52%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Niveles de la Dimensión Capacitación por Instrucción en Profesionales



Nota. Elaboración propia

Se expone en la Tabulación 4 y Gráfico 4, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 11% mencionan que el nivel de la dimensión capacitación por instrucción en

profesionales es bajo, el 38% está en niveles medios y el 52% se encuentran en niveles elevados.

Tabla 8

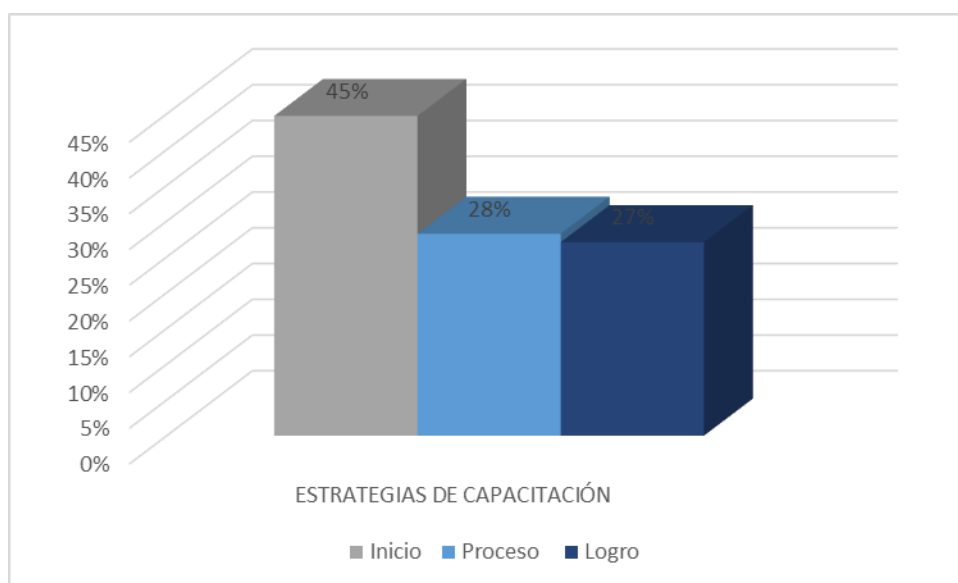
Niveles de la Dimensión Habilidades Interpersonales en Profesionales

Niveles	fi	hi%
Inicio	38	45%
Proceso	24	28%
Logro	23	27%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Niveles de la Dimensión Habilidades Interpersonales en Profesionales



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabulación 5 y Gráfico 5, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 45% mencionan que el nivel de la dimensión habilidades interpersonales en

profesionales es bajo, el 28% está en niveles medios y el 27% se encuentran en niveles altos.

Tabla 9

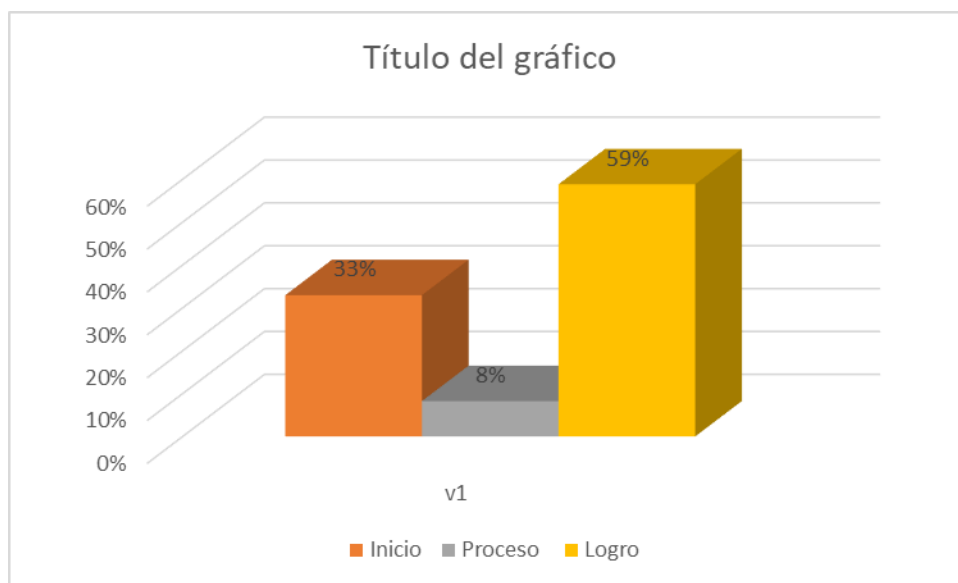
Niveles de Estrategias de Capacitación en Técnicos

Niveles	fi	hi%
Inicio	28	33%
Proceso	7	8%
Logro	50	59%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Niveles de Estrategias de Capacitación en Técnicos



Nota. Elaboración propia

Se expone en la Tabulación 6 y Gráfico 6, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 33%

mencionan que el nivel estrategias de capacitación en el personal técnicos es bajo, el 8% está en niveles medios y el 59% se encuentran en niveles altos.

Tabla 10

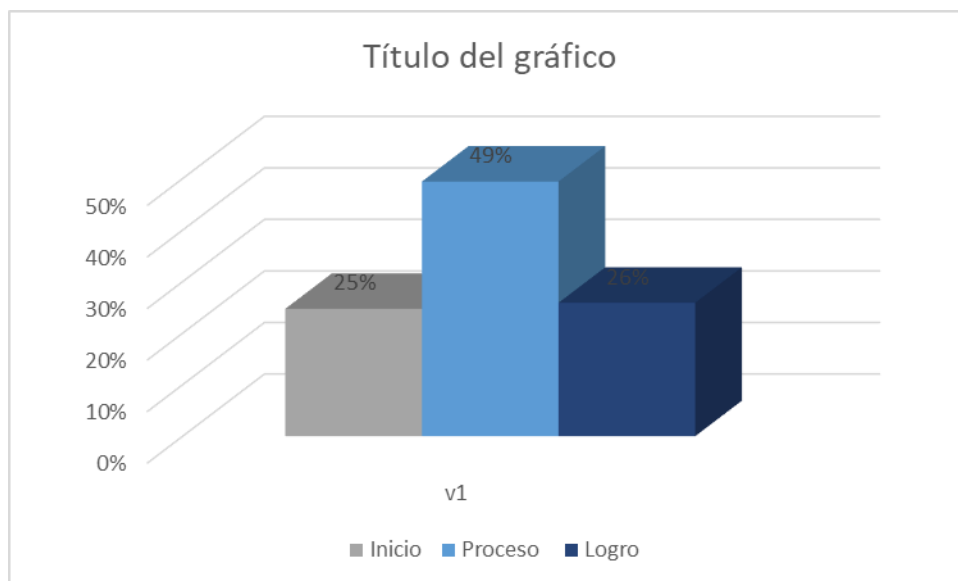
Niveles de la Dimensión Capacitación en el Puesto en Técnicos

Niveles	fi	hi%
Inicio	21	25%
Proceso	42	49%
Logro	22	26%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Niveles de la Dimensión Capacitación en el Puesto en Técnicos



Nota. Elaboración propia

Se expone en la Tabulación 7 y Gráfico 7, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 21% mencionan que el umbral de la dimensión capacitaciones en el puesto en los

trabajadores técnicos es bajo, el 49% está en niveles medios y el 26% se encuentran en niveles elevados.

Tabla 11

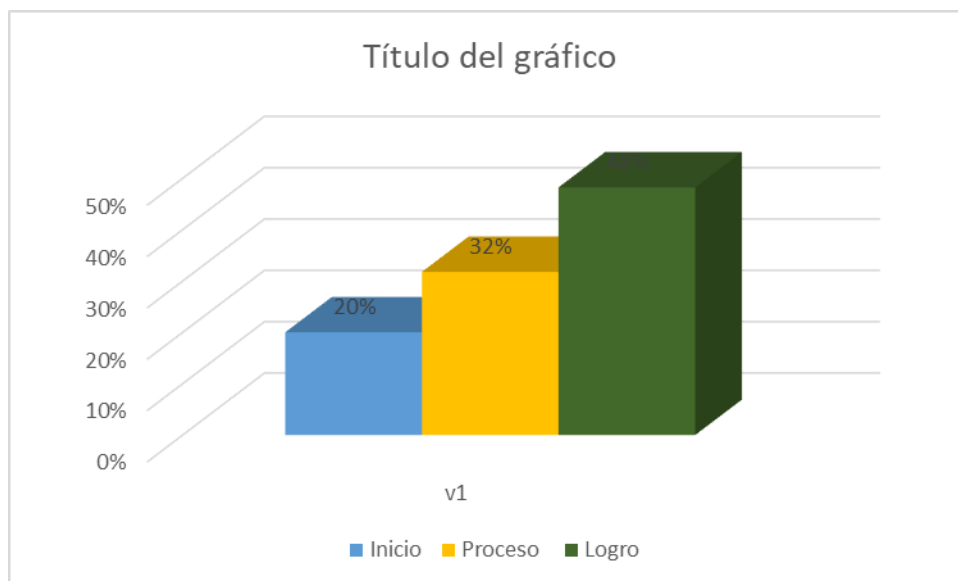
Niveles de la Dimensión Capacitación por Aprendizaje en Técnicos

Niveles	fi	hi%
Inicio	17	20%
Proceso	27	32%
Logro	41	48%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 8

Niveles de la Dimensión Capacitación por Aprendizaje en Técnicos



Nota. Elaboración propia

Se expone en la Tabulación 8 y Gráfico 8, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 20% mencionan que el umbral de la dimensión capacitación por aprendizaje en los

trabajadores técnicos es bajo, el 32% está en niveles medios y el 48% se encuentran en niveles elevados.

Tabla 12

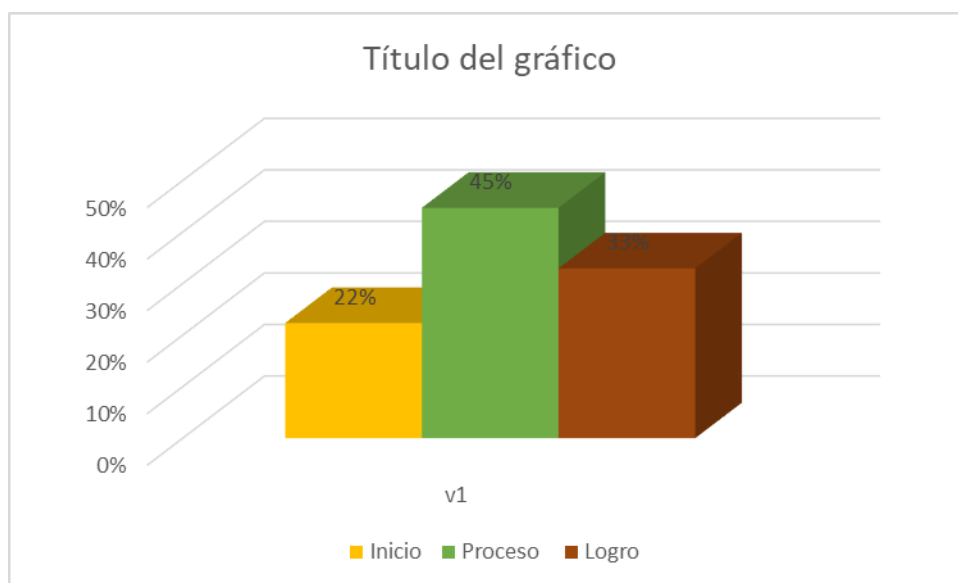
Niveles de la Dimensión Capacitación por Instrucción en Técnicos

Niveles	fi	hi%
Inicio	19	22%
Proceso	38	45%
Logro	28	33%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Niveles de la Dimensión Capacitación por Instrucción en Técnicos



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabulación 9 y Gráfico 9, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal técnico del Hospital III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 22% mencionan que el umbral de la dimensión capacitación por instrucción en los trabajadores

técnicos es bajo, el 45% está en niveles medios y el 33% se encuentran en niveles altos.

Tabla 13

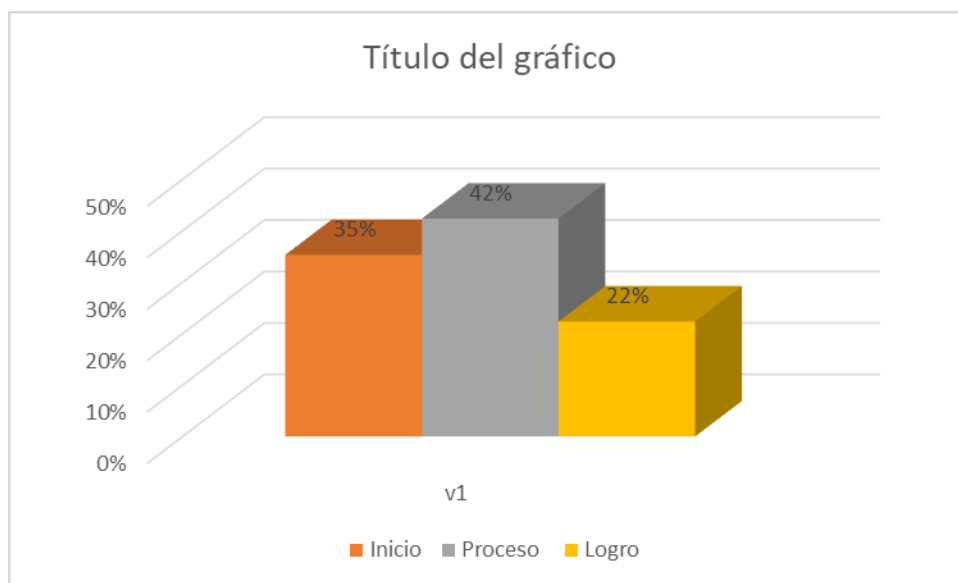
Nivel de la Dimensión Habilidades Interpersonales en Técnicos

Niveles	fi	hi%
Inicio	30	35%
Proceso	36	42%
Logro	19	22%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 10

Nivel de la Dimensión Habilidades Interpersonales en Técnicos



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabulación 10 y Gráfico 10, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 35% mencionan que el umbral de la dimensión habilidades interpersonales en los

trabajadores técnicos es bajo, el 42% está en niveles medios y el 22% se encuentran en niveles altos.

Tabla 14

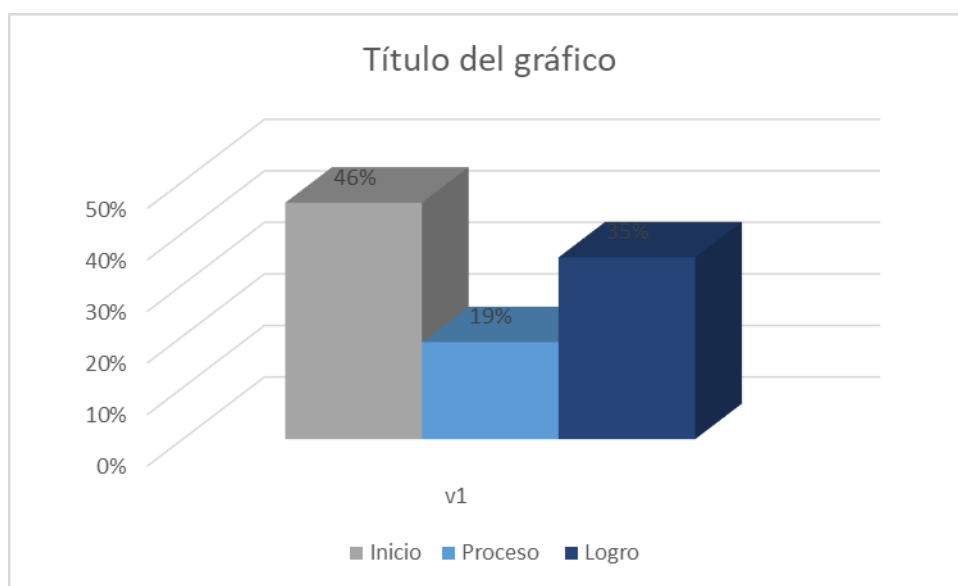
Niveles de Estrategias de Capacitación en Auxiliares

Inicio	39	46%
Proceso	16	19%
Logro	30	35%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Niveles de Estrategias de Capacitación en Auxiliares



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabulación 11 y Gráfico 11, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 46% mencionan que el umbral de estrategias de capacitaciones en el personal

auxiliar es bajo, el 19% está en niveles medios y el 35% se encuentran en niveles altos.

Tabla 15

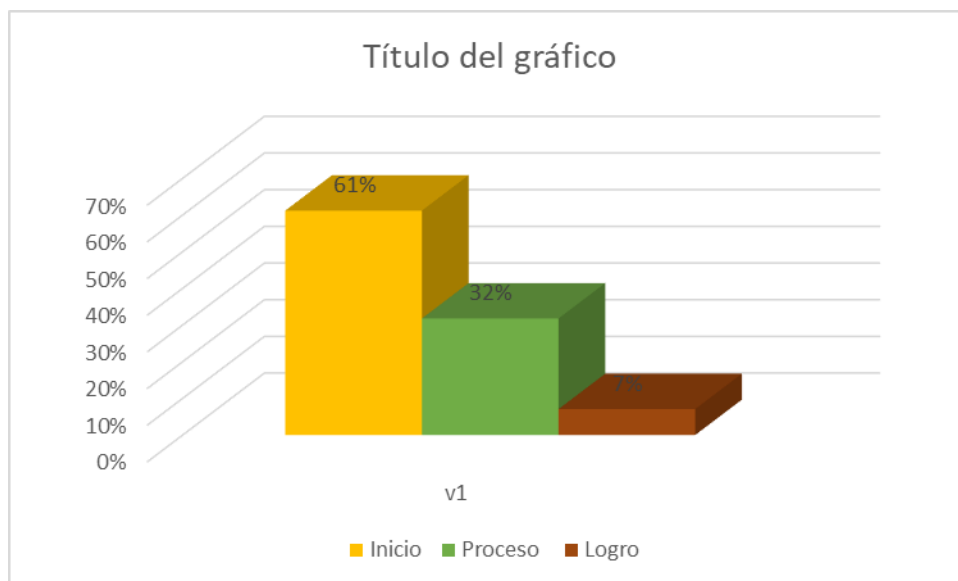
Niveles de la Dimensión Capacitación en el Puesto en Auxiliares

Inicio	52	61%
Proceso	27	32%
Logro	6	7%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 12

Niveles de la Dimensión Capacitación en el Puesto en Auxiliares



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabulación 12 y Gráfico 12, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 61% mencionan que el umbral de la dimensión capacitaciones en el puesto en los

trabajadores auxiliares es bajo, el 32% está en niveles medios y el 7% se encuentran en niveles altos.

Tabla 16

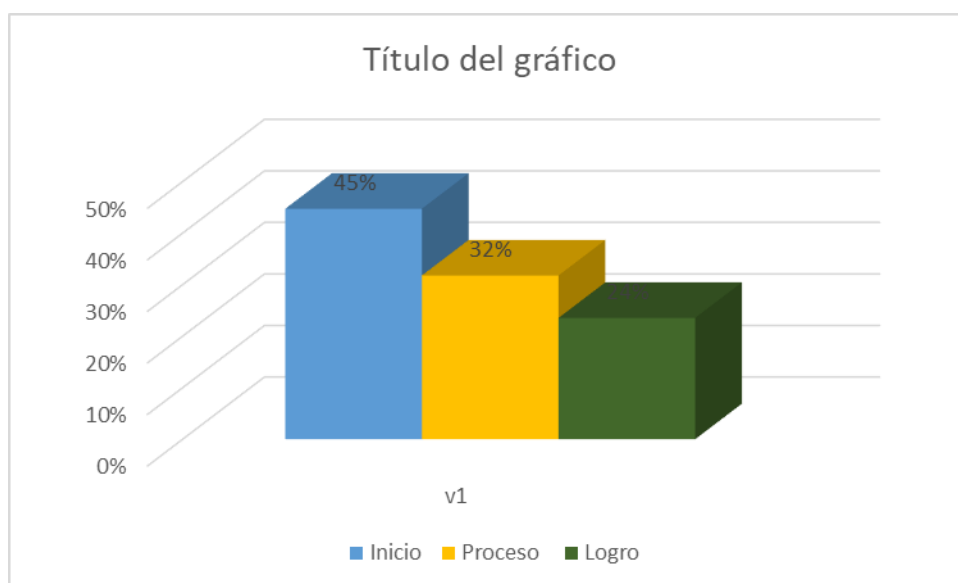
Niveles de la Dimensión Capacitación por Aprendizaje en Auxiliares

Inicio	38	45%
Proceso	27	32%
Logro	20	24%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 13

Niveles de la Dimensión Capacitación por Aprendizaje en Auxiliares



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabulación 13 y Gráfico 13, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 45% mencionan que el umbral de la dimensión capacitación por aprendizaje en los

trabajadores auxiliares es bajo, el 32% está en niveles medios y el 24% se encuentran en niveles altos.

Tabla 17

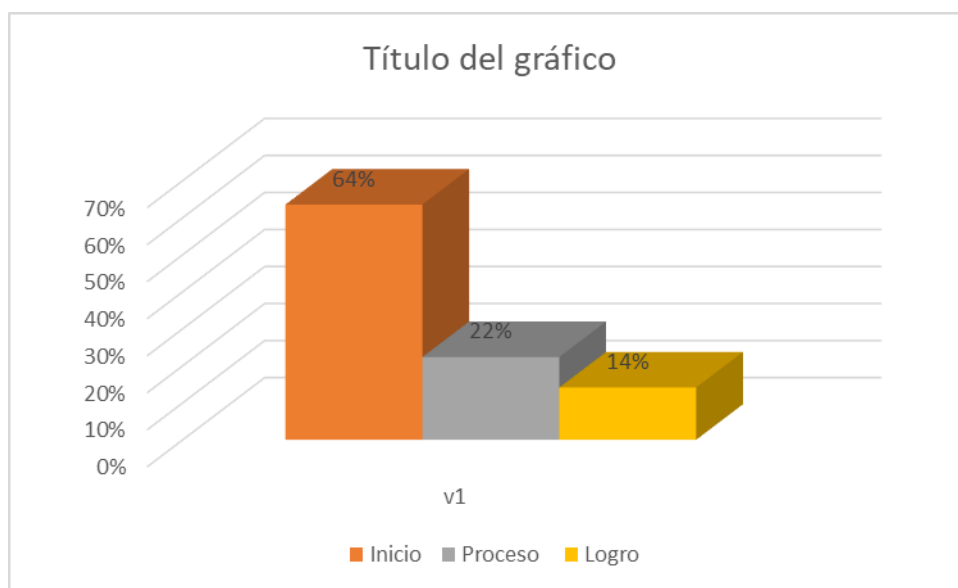
Niveles de la Dimensión Capacitación por Instrucción en Auxiliares.

Inicio	54	64%
Proceso	19	22%
Logro	12	14%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 14

Niveles de la Dimensión Capacitación por Instrucción en Auxiliares



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabulación 14 y Gráfico 14, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 45% mencionan que el umbral de la dimensión capacitación por instrucción en los

trabajadores auxiliares es bajo, el 32% está en niveles medios y el 24% se encuentran en niveles altos.

Tabla 18

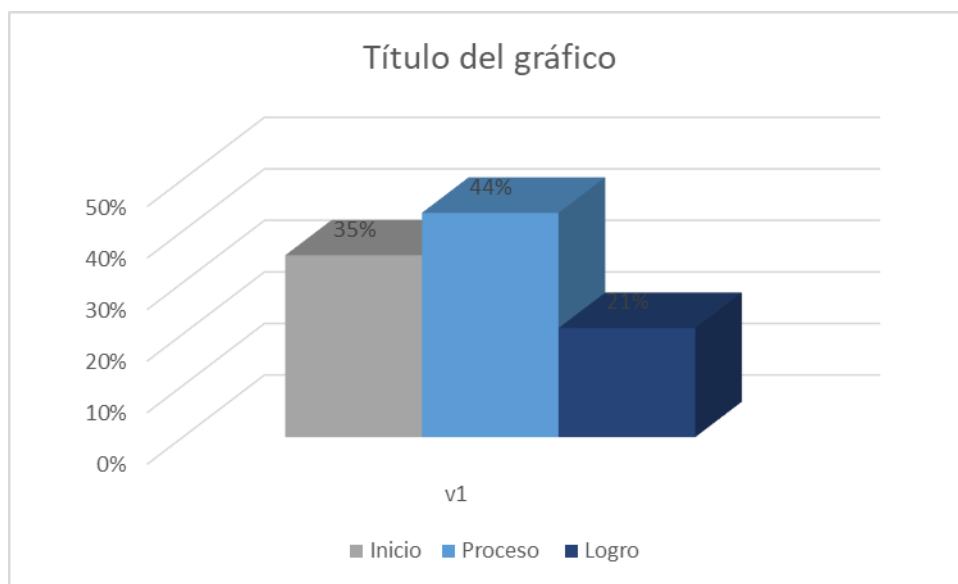
Nivel de la Dimensión Habilidades Interpersonales en Auxiliares.

Inicio	30	35%
Proceso	37	44%
Logro	18	21%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 15

Nivel de la Dimensión Habilidades Interpersonales en Auxiliares



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabulación 15 y Gráfico 15, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 35% mencionan que el umbral de la dimensión habilidades interpersonales en los

trabajadores auxiliares es bajo, el 44% está en niveles medios y el 21% se encuentran en niveles altos.

4.2. Resultados de la variable Desempeño laboral

Tabla 19

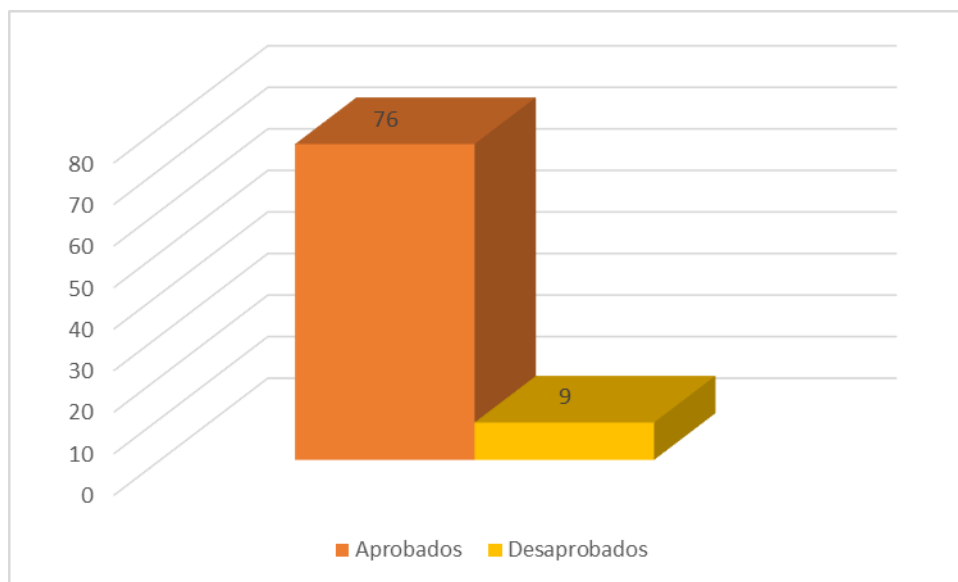
Nivel de Desempeño Laboral en Profesionales

Niveles	fi	hi%
Aprobados	76	89%
Desaprobados	9	11%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 16

Nivel de Desempeño Laboral en Profesionales



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabla 16 y Gráfico 16, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 89%

se encuentran aprobados y un 11% se encuentran desaprobados según los desempeños laborales en el personal profesional.

Tabla 20

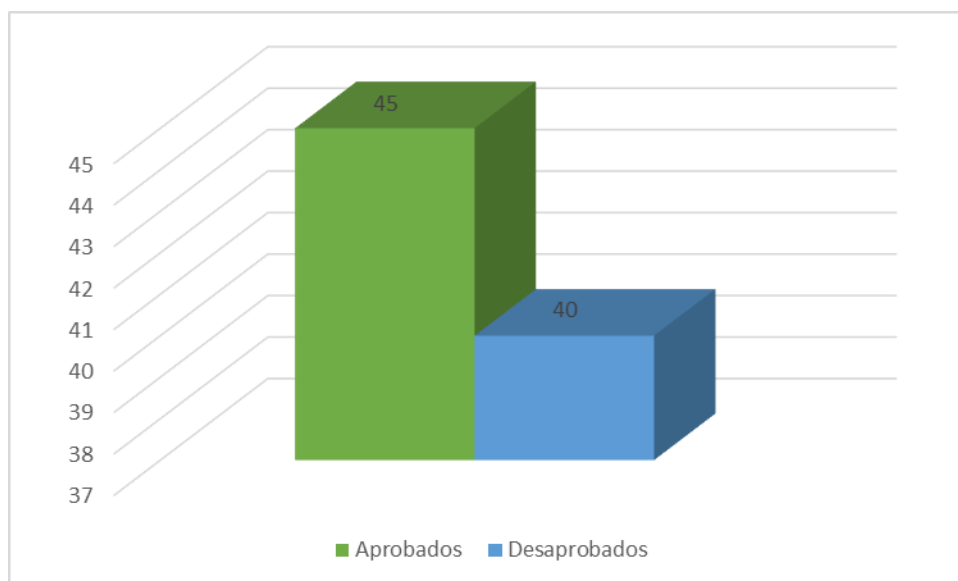
Nivel de Desempeño Laboral en Técnicos.

Niveles	fi	hi%
Aprobados	45	53%
Desaprobados	40	47%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 17

Nivel de Desempeño Laboral en Técnicos



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabla 17 y Gráfico 17, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 53%

se encuentran aprobados y un 47% se encuentran desaprobados según los desempeños laborales en el personal técnico.

Tabla 21

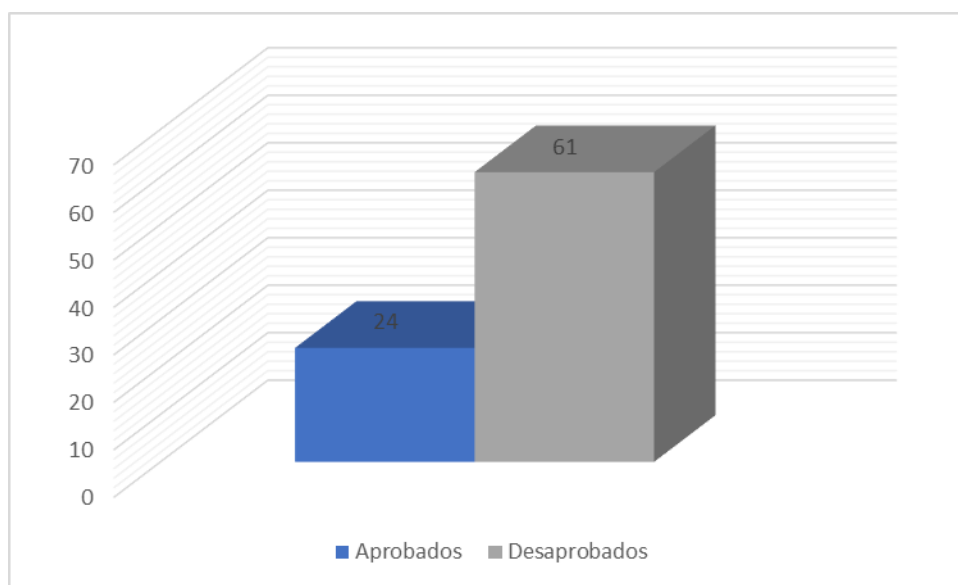
Nivel de Desempeño Laboral en Auxiliares.

Niveles	fi	hi%
Aprobados	24	28%
Desaprobados	61	72%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 18

Nivel de Desempeño Laboral en Auxiliares



Nota. Elaboración propia

Se muestra en la Tabla 18 y Gráfico 18, los hallazgos de estadística de acuerdo a las opiniones del personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, según las respuestas se muestran: el 28% se encuentran aprobados y un 72% se encuentran desaprobados según los desempeños laborales en el personal auxiliar.

4.3. Estadística inferencial

HG. Hay una vinculación significativa entre las estrategias de capacitaciones y desempeños laborales en el personal del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023.

Tabla 22

Correlación entre la Variable Estrategias de Capacitación y Desempeño Laboral

		Estrategias de capacitación	Desempeño laboral
Estrategias de capacitación	Rho de Spearman	1	.921**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	255	255
Desempeño laboral	Rho de Spearman	.921**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	255	255

Nota. Elaboración propia

De lo observado anteriormente se puede afirmar que habría una vinculación entre las tácticas de capacitación y desenvolvimiento laboral en los trabajadores del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, siendo una correlación significativa y alta, esto dado porque el valor de Rho de Spearman fue de 0.921, y un grado significativo inferior a 0.05.

Tabla 23

Correlación entre la Variable Estrategias de Capacitaciones y Desempeños Laborales en el Personal Profesionales

		Estrategias de capacitación en profesionales	Desempeño laboral en profesionales
Estrategias de capacitación en profesionales	Rho de Spearman	1	.801**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	85	85
Desempeño laboral en profesionales	Rho de Spearman	.801**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	85	85

Nota. Elaboración propia

De lo observado anteriormente se puede afirmar que habría una vinculación entre las tácticas de capacitaciones y desenvolvimiento laboral en los trabajadores profesionales del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, siendo una correlación significativa y alta, esto dado porque el valor de Rho de Spearman fue de 0.801, y un grado significante inferior a 0.05.

Tabla 24

Correlación entre la Variable Estrategias de Capacitaciones y Desempeños Laborales en el Personal Técnicos

		Estrategias de capacitación en técnicos	Desempeño laboral en técnicos.
Estrategias de capacitación en técnicos	Rho de Spearman	1	.884**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	85	85
Desempeño laboral en técnicos.	Rho de Spearman	.884**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	85	85

Nota. Elaboración propia

De lo observado anteriormente se puede afirmar que habría una vinculación entre las tácticas de capacitaciones y desenvolvimiento laboral en los empleados técnicos del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, siendo una correlación significativa y alta, esto dado porque el valor de Rho de Spearman fue de 0.884, y un grado significante inferior a 0.05.

Tabla 25

Correlación entre la Variable Estrategias de Capacitaciones y Desempeños Laborales en el Personal Auxiliar.

		Estrategias de capacitación en auxiliares	Desempeño laboral en auxiliares
Estrategias de capacitación en auxiliares	Rho de Spearman	1	.866**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	85	85
Desempeño laboral en auxiliares	Rho de Spearman	.866**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	85	85

Nota. Elaboración propia

De lo observado anteriormente se puede afirmar que habría una vinculación entre las tácticas de capacitaciones y desenvolvimiento laboral en los empleados auxiliares del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa en el 2023, siendo una correlación significativa y alta, esto dado porque el valor de Rho de Spearman fue de 0.866, y un grado significante inferior a 0.05.

4.4. Discusión

La exploración tiene como finalidad general: Determinar la vinculación entre la estrategia de capacitación y los desempeños laborales en el personal del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023. Para ello se presentan los siguientes resultados:

Se determinó según la vinculación de Spearman entre las estrategias de capacitaciones y desenvolvimientos laborales, se ha obtenido una valoración de 0.921 y una valoración p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia aceptarse la H_a , indicando que hay vinculación entre las estrategias de formación y el desenvolvimiento laboral en los empleados del Centro Hospitalario III Goyeneche, Arequipa, 2023. A nivel internacional Rojas (2018) Basándose en los resultados de su estudio, confirmó que hay vinculación amplia y generalizada entre el desenvolvimiento laboral y la formación. Castagnola et al. (2020) obtuvo hallazgos similares a nivel nacional, quienes buscaron establecer una vinculación entre las formaciones y desenvolvimientos laborales en el área de enfermería de un centro hospitalario a través de un artículo científico. Encontraron evidencia que respalda la conclusión de que la formación está significativamente vinculada con el desenvolvimiento laboral informado por el personal contratado del área de enfermería, con una alta vinculación entre las variables (coeficiencia de vinculación Rho de Spearman de 0,788). En similar línea, Contreras (2022) encontró una vinculación positiva directa y significativa ($r=.595$) entre las variables de exploración en su exploración sobre el vínculo entre desenvolvimiento laboral y formación entre empleados de una red de salud. González (2021) asevera que el desenvolvimiento laboral efectivo requiere del uso de tácticas de capacitación. Luego de finalizar esta



exploración, sugerimos mantener informado al los empelados sobre las usuarias sometidas a inducción del parto para que puedan desarrollar las destrezas y conocimientos necesarios para brindar a las pacientes del centro hospitalario una atención adecuada y óptima.

Respecto a nuestra primera finalidad específica, se tiene una valoración de 0.801 y una valoración p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia aceptarse la Ha, se evidencia que hay vinculación entre las estrategias de formación y los desenvolvimientos laborales en el personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa. En el mismo sentido tenemos a Piélagos (2018) en su exploración que tuvo como finalidad establecer la vinculación que hay entre las capacitaciones y el desenvolvimiento laboral de los trabajadores médicos, llego a la conclusión de que hay vinculación significativa entre la capacitación y el desenvolvimiento laboral según percepción de los empleados médicos, con una coeficiencia de Sperman de 0,747, y un valor p de $0,000 < 0.05$. Según Ling (2018) en su exploración en el cual determinó la vinculación entre las capacitaciones y el desenvolvimiento laboral, y la impactación en la calidad de las atenciones en enfermería, llego a la conclusión que hay relaciones significantes y positivas entre la capacitación y el desenvolvimiento de la tarea y el desenvolvimiento contextual, así mismo el autor manifestó que mejorar la capacitación a los trabajadores y brindar más apoyo y asistencias podrían optimizar el desenvolvimiento de las enfermeras, optimizando así la calidad de las atenciones de enfermería.

En relación a nuestra segunda finalidad específica, se tiene una valoración de 0.884 y una valoración p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia aceptarse la Ha, se



evidencia que hay vinculación entre las estrategias de formación y el desenvolvimiento laboral en el personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa. Según Hidalgo (2021) en su exploración en la cual determino si la formación incide en el desenvolvimiento laboral de los empleados de la DIRESA Piura, con base en la coeficiencia Rho de Spearman de 0,785, que mide la influencia de la formación en los desenvolvimientos laborales, llego a la conclusión de que la formación mejora la calidad de los servicios prestados, el autor recomienda desarrollar un plan de respaldo que se centre en la actualización de los empleados de la DIRESA de Piura. En su exploración sobre la conexión entre desempeño laboral y capacitación, Contreras (2022) encontró que existía una fuerte vinculación positiva ($r=.595$). En conclusión, Salas et al. (2018) afirman que un enfoque por competencias es necesario para una práctica laboral exitosa. Proporciona una nueva perspectiva sobre las conexiones entre educación y empleo. El sistema nacional de salud de Cuba establece y contextualiza los fundamentos teóricos de la competencia y el desenvolvimiento laboral, así como las evaluaciones y certificaciones que los acompañan.

Por último, nuestra tercera finalidad específica, se tiene una valoración de 0.866 y una valoración p de $0,000 < 0.05$, por consecuencia aceptarse la H_a , se evidencia que hay vinculación entre las estrategias de formación y el desenvolvimiento laboral en el personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa. Al respecto Castagnola et al. (2020) Con una fuerte vinculación entre las variables y un valor de vinculación Rho de Spearman de 0,788, llegó a la conclusión de que hay evidencia que respalda la vinculación sustancial entre las capacitaciones y el desenvolvimiento laboral. Villafane



(2018) encontró que hay vinculación entre tácticas de formación y gestiones del desarrollo en su estudio sobre taticas de formación y gestión del desarrollo en un C.S. La prueba del Tao de Kendall arrojó un valor de $r=0,816$, lo que indica que una mejor gestión de la formación redunda en mayores gestiones del capital humano. En este sentido, Mero (2021) hizo una propuesta en su exploración que sugiere un programa para apoyar y optimizar el entorno laboral y la productividad de los profesionales empleados en esta casa de salud, potenciando elementos como la compenetración entre compañeros de trabajo y un mayor control del desenvolvimiento, fortaleciendo al mismo tiempo conocimiento.

Se recomienda aplicar metodologías y tácticas de formación adecuadas para la formación de los empleados, junto con un marco para impulsar el desenvolvimiento, en función de los hallazgos que la empresa desea alcanzar. Exploraciones previas, tanto a nivel nacional como internacional, confirman la vinculación entre las estrategias de formación y el desenvolvimiento laboral, por lo que los centros de salud deberían promover el desarrollo mediante la formación.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha determinado en conformidad a la vinculación de Spearman entre las capacitaciones y los desempeños laborales, se obtuvo 0.921 y p valor $0,000 < 0.05$, en tal caso aceptarse la H_a , la cual nos indicaría que hay vinculación entre las estrategias de



capacitaciones y los desempeños laborales de los empleados del Centro Hospitalario III Goyeneche, Arequipa, 2023.

SEGUNDA: Se ha determinado en conformidad a la vinculación de Spearman entre las capacitaciones y los desempeños laborales, se obtuvo 0.801 y p valor de $0,000 < 0.05$, en tal caso aceptarse la H_a , la cual nos indicaría que hay vinculación entre las estrategias de capacitaciones y los desempeños laborales de los empleados profesionales del Centro Hospitalario III Goyeneche, Arequipa, 2023.

TERCERA: Se ha determinado en conformidad a la vinculación de Spearman entre las capacitaciones y desempeños laborales, se obtuvo 0.884 y p valor de $0,000 < 0.05$, en tal caso aceptarse la H_a , la cual nos indicaría que hay vinculación entre las estrategias de capacitaciones y los desempeños laborales de los empleados técnicos del Centro Hospitalario III Goyeneche, Arequipa, 2023.

CUARTA: Se ha determinado en conformidad a la vinculación de Spearman entre las capacitaciones y desempeños laborales, se obtuvo 0.866 y p valor de $0,000 < 0.05$, en tal caso aceptarse la H_a , la cual nos indicaría que hay vinculación entre las estrategias de capacitaciones y los desempeños laborales de los empleados auxiliares del Centro Hospitalario III Goyeneche, Arequipa, 2023.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere al director del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, crear programas de capacitación que se adapten a las especializaciones y antecedentes educacionales del personal



para optimizar el desenvolvimiento laboral y las calidades de las atenciones brindadas a los usuarios. Esto reforzará y aumentará la intensidad y competitividad de la preparación.

SEGUNDA: Se recomienda a los jefes de los diferentes servicios, que un nuevo empleado del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa reciba cinco días de capacitación en el trabajo por parte del empleado más experimentado con el fin de familiarizarlo con las operaciones del Centro Hospitalario y su propio rol dentro del mismo.

TERCERA: Se recomienda a los coordinadores del Centro Hospitalario, una evaluación del empleado basada en las lecciones que aprende en los programas de capacitaciones para medir sus aprendizajes conectándolos con sus desempeños en el Centro Hospitalario III Goyeneche en Arequipa, e implementar acciones correctivas si es necesario.

CUARTA: Por último, como son esenciales para brindar a los usuarios atenciones compasivas y un trato amoroso, se recomiendan programas de capacitación que ayuden a los empleados a desarrollar sus relaciones interpersonales, como mejora de la comunicación, formación de equipos y dedicación al Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa. equipo y reducir los niveles de estrés al brindar servicio al cliente y garantizar una colaboración adecuada.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador, A. (2018). *Administración de recursos humanos: su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <https://doi.org/http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*. Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú. https://doi.org/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia y Salud*, 3(11), 41-46. <https://doi.org/http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Bautista, R., y Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión. https://doi.org/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación laboral y desempeño laboral de enfermeras practicantes en un centro de salud especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2).



https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732019000200202&lng=en&nrm=iso

Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., y Castagnola, C. (2020). "La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú". 4-3-2020, 80-90.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7887983.pdf>

Chacaltana, J. (2017). *Formalización en el Perú : tendencias y políticas*. Tesis de Doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://doi.org/https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7971>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de los Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

Choi, J., y Miao, C. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377–389.

<https://doi.org/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1495>

Contreras, Z. (2022). "Capacitación y Desempeño Laboral en trabajadores de la Red de Salud Puquio Ayacucho 2021". LIMA – PERÚ.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82369/Contreras_RZO-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Cota, J., y Rivera, J. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Instituto Tecnológico de*



Sonora,

16(2).

<https://doi.org/http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>

Dessler, G., y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos* (Sexta ed.). México: Pearson educación.

Dessler, G., y Varela, R. (2017). *Administración De Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano*. Pearson Education.

Gonzalez, L. (2021). *"Estrategias de capacitación para mejorar el desempeño de enfermeros y enfermeras en formación, según el perfil del cargo y la opinión de los estudiantes"*. Panama. http://up-rid.up.ac.pa/4493/1/lilian_gonzalez.pdf

Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernandez, S., y Mendoza, H. (2018). *Metodologia de la investigacion* . Mexico: MCDrill .

Hidalgo, P. (2021). *"La Capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA – Piura, 2020"*. PIURA – PERÚ .
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89413/Hidalgo_RPJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

INEI. (2015). *Resultados de la Encuesta Nacional de las Empresas Lima*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.



https://doi.org/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicacion_es_digiales/Est/Lib1430/index.html

Info Capital Humano . (2018). *Perú es el tercer país con la mayor rotación de personal en Latam.* <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/peru-es-el-tercer-pais-con-la-mayor-rotacion-de-personal-en-latam/>

Koopmans, L. (2014). Measuring individual work performance: identifying and selecting indicators. *Work (Reading, Mass.)*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23803443/>

Latham, G., y Locke, E. (2016). *Una teoría del establecimiento de metas y la autorregulación del desempeño de tareas.*

Ling, M. (25 de enero de 2018). "Relación entre trabajo significativo y desempeño laboral en enfermeros". *Revista internacional de práctica de enfermería*, 24(2). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12620>

Medina, E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017.* Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>

Mero, I. (2021). *"Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el cantón Durán".* Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/handle/3317/16722>



Ministerio de Salud. (2008). *Evaluación de desempeño y conducta laboral*.
Lima.

MINSA. (2008). *Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del
Desempeño y Conducta Laboral*.
[https://doi.org/https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-
legales/247631-626-2008-minsa](https://doi.org/https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa)

MINSA. (2011). *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los
recursos humanos en salud*. Ministerio de Salud .
<https://doi.org/http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>

Moreno, M., y Wong, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la
satisfacción laboral en una empresa de Trujillo. *Cuadernos
Latinoamericanos de Administración*, 15(27).
[https://doi.org/https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/268
33/Relationship%20of%20managerial%20skills%20and%20job%20satisf
action%20in%20the%20company%20Chicken%20King%20de%20Trujill
o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://doi.org/https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26833/Relationship%20of%20managerial%20skills%20and%20job%20satisfaction%20in%20the%20company%20Chicken%20King%20de%20Trujillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2014). *Metodología de la
investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota.

Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación* . C.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la
investigación*. Bogota: Éditiones de la U.



Patricio, D. (2016). *Manual de recursos humanos*. ESIC.

<https://doi.org/https://books.google.hn/books?id=6GJyCwAAQBAJ&prints-ec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Pereda, S., y Berrocal, F. (2016). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Universitaria Ramón Areces.

https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=9o5yDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Piélago, E. (2018). "*Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018*". Lima- Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22282/Pi%C3%A9lago_FER.pdf

Quintana, D., y Tarqui, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú.

Revista UNMSM.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>

Rojas, F. (2018). "*CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*". QUETZALTENANGO.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Salas, R., Lázaro, H., y Pérez, G. (2018). "Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema".

<https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>



- Santillán, K., y Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Revista Multidisciplinaria*, 5(6).
<https://doi.org/https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227/1688>
- Tovar, B. (2017). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), 45-56.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/859/85945861003.pdf>
- Villafane, W. (2018). *Estrategias de capacitación y su relación con la gestión del talento humano en el centro de salud 9 de octubre del distrito de Manantay, Ucayali 2017.* Ucayali-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33618/villafane_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General ¿Cuál es la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023?	Objetivo General Determinar la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.	Existe relación significativa entre las estrategias de capacitación y el desempeño laboral en el personal del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023	Variable independiente:	Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo Cursos de capacitación para el trabajo	Diseño de investigación Enfoque: Cuantitativa Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo - correlacional Diseño: No experimental
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023? ¿Cuál es la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023? ¿Cuál es la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023?	Objetivos específicos Determinar la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal profesional del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023. Determinar la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal técnico del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023. Determinar la relación entre la estrategia de capacitación y el desempeño laboral en el personal auxiliar del Centro Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.		Variable dependiente:	Estrategias de capacitación	Manual de procedimientos para cada trabajador Conferencias para capacitación del personal	Población y muestra Población: 758 trabajadores Muestra: 255 Muestreo: Probabilístico
				Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo Conferencias para capacitación del personal	Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Profesionales	Planificación. Responsabilidad. Iniciativa. Oportunidad. Calidad de trabajo. Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales. Cumplimiento de las normas.	Evaluación de resultados



Arequipa, 2023?

Hospitalario III Goyeneche de Arequipa, 2023.

Técnicos	Responsabilidad. Iniciativa. Colaboración. Oportunidad, Calidad del trabajo. Confiabilidad y discreción. Relaciones interpersonales. Cumplimiento de las normas.	Software: SPSS V25 Prueba descriptiva: Baremado y frecuencia de datos Prueba de normalidad: Distribución de datos Correlación de variables: Contrastación de hipótesis
Auxiliares	Responsabilidad. Iniciativa. Calidad de trabajo Oportunidad Buen uso y manejo de equipos Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales. Cumplimiento de las normas	

Nota: Elaboración propia



Anexo 2. Matriz operacional de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala / valores	Niveles
Estrategias de capacitación	Se define como el procedimiento de enseñanza de conocimientos y habilidades necesarias a cada empleado en la búsqueda de un mejor desempeño en su labor (Dessler y Varela, 2017).	Para medir la estrategia de capacitación se ha considerado las dimensiones propuestas por Dessler y Varela (2017). EL cuestionario elaborado es de 24 ítems, cuenta con 4 dimensiones y 8 indicadores, en una escala de valores de tipo Likert del 1 al 5.	Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo	1, 2, 3	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Buena capacitación De 88 a 120
				Cursos de capacitación para el trabajo	4, 5, 6		Moderada capacitación De 56 a 88
			Capacitación por aprendizaje	Trabajadores hábiles en el puesto	7, 8, 9		Inadecuada capacitación De 24 a 56
				Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	10, 11, 12		
			Capacitaciones por instrucciones en el puesto	Manual de procedimientos para cada trabajador	13, 14, 15		
	Conferencias para capacitación del personal	16, 17, 18					
			Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo	19, 20, 21		
				Conferencias para capacitación del personal	22, 23, 24		



Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala / valores	Niveles
Desempeño laboral	Comportamiento individual algo que las personas hacen y pueden observar que genera valor para la organización y contribuye a los objetivos de la organización (López et al., 2022).	Se considera como sujeto de evaluación de acuerdo a los niveles de responsabilidad a los profesionales, técnicos y auxiliares y cada sujeto comprende factores de evaluación como la planificación, responsabilidad etc. (MINSa, 2008).	Desempeño de Profesionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación. 2. Responsabilidad. 3. Iniciativa. 4. Oportunidad. 5. Calidad de trabajo. 6. Confiabilidad y discreción 7. Relaciones interpersonales. 8. Cumplimiento de las normas. 	<p>I = 8.75</p> <p>II = 7</p> <p>III = 5.25</p> <p>IV = 3.5</p> <p>V = 1.75</p>	<p>Aprobado</p> <p>De 60 a mas</p> <p>Desaprobado</p> <p>De 60 a menos</p>
			Desempeño de Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad. 2. Iniciativa. 3. Colaboración. 4. Oportunidad, 5. Calidad del trabajo. 6. Confiabilidad y discreción. 7. Relaciones interpersonales. 8. Cumplimiento de las normas. 		
			Desempeño de Auxiliares	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad. 2. Iniciativa. 3. Calidad de trabajo 4. Oportunidad 5. Buen uso y manejo de equipos 6. Confiabilidad y discreción 7. Relaciones interpersonales. 8. Cumplimiento de las normas 		

Nota: Elaboración propia

Anexo 3. Instrumento para medir las estrategias de capacitación

CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

A continuación, le presento el cuestionario sobre estrategias de capacitación que forma parte de la investigación "Estrategias de capacitación y su relación con el desempeño laboral en el personal del Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2023". Enfatizando que su participación será de forma anónima y confidencial.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque la respuesta que para usted sea la más apropiada.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión. Capacitación en el puesto						
1	¿Se recibe capacitación en el puesto de trabajo cuando se ingresa al Hospital III Goyeneche?					
2	¿Existe una política de capacitación mediante la inducción en el Hospital III Goyeneche?					
3	¿Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la institución pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo?					
4	¿El Hospital III Goyeneche cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?					
5	¿Se busca actualizar los temas de programas de capacitación en el Hospital III Goyeneche?					
6	Una técnica de capacitación en el puesto de trabajo es la rotación de puestos, donde un colaborador pasa de un puesto a otro en un periodo de tiempo planeado.					
Dimensión. Capacitación por aprendizaje						
7	¿Usted cree que la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en el puesto es decir en la práctica mejora su aprendizaje a largo plazo?					
8	¿Asiste usted a los programas de capacitación efectuados por el Hospital III Goyeneche?					
9	¿Con el aprendizaje formal que brinda el Hospital III Goyeneche mejora sus conocimientos y habilidades en su puesto de trabajo?					
10	¿Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo?					
11	¿El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender?					
12	¿La capacitación en la práctica durante el proceso de la función es buena en el Hospital III Goyeneche?					
Dimensión. Capacitaciones por instrucciones en el puesto						
13	¿Se le brinda un manual de procedimientos por cada trabajador en el Hospital III Goyeneche?					
14	¿Se actualiza anualmente el manual de procedimientos del Hospital III Goyeneche?					
15	¿Usted cree que el manual de procedimientos del Hospital III Goyeneche, año 2018, contribuye a direccionar su labor con eficiencia?					



16	¿En el Hospital III Goyeneche, se realiza conferencias de capacitación para el personal?					
17	¿Los temas de capacitación del Hospital III Goyeneche, se brindan a todo el personal?					
18	¿Cree usted que los temas de capacitación en el Hospital III Goyeneche deben ser específicos según la necesidad de cada área o especialización?					
Dimensión. Habilidades interpersonales						
19	¿Su jefe directo fomenta el trabajo de equipo?					
20	¿Existe sesiones en forma mensual donde se debatan propuestas de mejora en el Hospital III Goyeneche?					
21	¿Recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para optimizar sus funciones en el Hospital III Goyeneche?					
22	¿Usted tiene buena comunicación con su jefe directo?					
23	¿Usted tiene buena comunicación con sus compañeros del área?					
24	¿Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás?					

Nota: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/272448/243565_RM468-2011-MINSA.PDF20190110-18386-vbw407.PDF?v=1547161332



Anexo 4. Instrumento para medir el desempeño laboral

Instrucciones: Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de la “LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, AÑO 2019”. Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Acepto la administración de datos en la investigación de forma anónima, confidencial y ética. SI ().

Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla de las siguientes alternativas:



Cuadro descriptivo de factores evaluativos desempeño laboral

PROFESIONALES	NIVELES DE VALORIZACIÓN				
FACTORES UNICOS	I	II	III	IV	V
<p>Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.</p>	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. Buena Planificación Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área.	No racionaliza los recursos asignados.
<p>Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.</p>	Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales. Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados.	Poco compromiso.
<p>Iniciativa: Califica el grado de la actualidad laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.</p>	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas evaluando continuamente avances y logros. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa.	Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
<p>Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitante.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todo el trabajo cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.



<p>Calidad de Trabajo: Califica la incidencia de aciertos errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.</p>	<p>La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces cometes errores no muy significativos.</p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.</p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p>
<p>Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.</p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.</p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p>	<p>Indiscreto nada confiable.</p>
<p>Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modelos en todo momento.</p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p>
<p>Cumplimiento de las normas institucionales: (Decreto Interno de la Institución)</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.</p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la Institución.</p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.</p>	<p>A veces nos muestra respeto a las normas de la Institución.</p>	<p>No cumple con las normas.</p>
<p>Cuadro descriptivo de factores evaluativos desempeño laboral</p>					
<p>INSTRUCTIVOS Y OTROS.</p>					
<p>NOTA: MINSA (2008)</p>					
<p>NIVELES DE VALORIZACIÓN</p>					
FACTORES UNICOS	I	II	III	IV	V
<p>Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente y adecuadamente con</p>	<p>Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.</p>	<p>Muy responsable en sus funciones que se le encomienda, muestra compromiso</p>	<p>Cumple con las funciones encomendadas</p>	<p>Ocasionalmente asume las funciones encomendadas</p>	<p>Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados, poco compromiso.</p>



las funciones encomendadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iniciativa: Califica el grado de la actualidad laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales. Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Se apeg a una rutina establecida, a veces logra sus objetivos	Carece de iniciativa, necesita órdenes para comenzar	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes
Colaboración: califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional incluso con tareas y acciones fuera de su competencia	Se distingue por su disposición de ayudar en la realización del trabajo, colabora siempre de manera espontanea	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita.	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le ordene.	Presta ayuda en virtud a la orden impartida	Siempre objeta la colaboración en el trabajo, aun cuando se le ordene
Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitante.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todo el trabajo cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
Calidad de Trabajo: Califica la incidencia de aciertos errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces cometes errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.



<p>Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modelos en todo momento.</p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p>
<p>cumplimiento de las normas institucionales: (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la Institución.</p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.</p>	<p>A veces nos muestra respeto a las normas de la Institución.</p>	<p>No cumple con las normas.</p>
<p>FUENTE: MINSA (2008)</p>					
<p>AUXILIARES</p>		<p>NIVELES DE VALORIZACIÓN</p>			
<p>FACTORES UNICOS</p>	<p>I</p>	<p>II</p>	<p>III</p>	<p>IV</p>	<p>V</p>
<p>Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas</p>	<p>Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.</p>	<p>Muy responsable en sus funciones que se le encomienda, muestra compromiso</p>	<p>Cumple con las funciones encomendadas</p>	<p>Ocasionalmente asume las funciones encomendadas</p>	<p>Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados, poco compromiso.</p>
<p>Iniciativa: Califica el grado de la actualidad laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.</p>	<p>Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.</p>	<p>Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales. Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.</p>	<p>Se apeg a una rutina establecida, a veces logra sus objetivos</p>	<p>Carece de iniciativa, necesita órdenes para comenzar</p>	<p>Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes</p>



<p>Buen uso y manejo de equipos: califica el cuidado y el buen uso, cuidado de las máquinas y herramientas que se son confiadas al trabajador para la realización de su trabajo</p>	<p>Siempre atento y cuidadoso con las herramientas que utiliza. Se esmera en su mantenimiento y además alarga la vida de las mismas</p>	<p>Cuida las máquinas y herramientas dándose el uso adecuado y se preocupa por su mantenimiento</p>	<p>Generalmente hace buen uso de las máquinas y herramientas. Cumple con cuidado y mantenimiento. Pocas veces se reportan fallas</p>	<p>Le presta poca importancia al cuidado, buen uso y mantenimiento del material encomendado</p>	<p>Descuido en el uso y mantenimiento de las máquinas y herramientas constantemente se reportan fallas</p>
<p>Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>	<p>Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.</p>	<p>Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitante.</p>	<p>Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.</p>	<p>No todo el trabajo cumple en el tiempo establecido.</p>	<p>No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.</p>
<p>Calidad de Trabajo: Califica la incidencia de aciertos errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.</p>	<p>La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces cometes errores no muy significativos.</p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.</p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p>
<p>Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.</p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.</p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p>	<p>Indiscreto nada confiable.</p>
<p>Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modelos en todo momento.</p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p>



cumplimiento de las normas institucionales: (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces nos muestra respeto a las normas de la Institución.	No cumple con las normas.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FUENTE: MINSA (2008)

Puntuaciones para el cuestionario desempeño laboral de acuerdo al Minsa 2008

Profesionales					
Factores únicos	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Responsabilidad.	1,75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa.	1.75	3.5	5.25	7	5.75
Oportunidad.	1.75	3,5	5.25	7	8.75
Calidad de trabajo.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiabilidad y discreción	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones interpersonales.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de las normas.	1.75	3.5	5.25	7	8.75

FUENTE: MINSA (2008)

Puntuaciones para el cuestionario desempeño laboral de acuerdo al Minsa 2008

Auxiliares					
Factores únicos	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Responsabilidad.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa.	1,75	3.5	5.25	7	8.75
Calidad de trabajo,	1.75	3.5	5.25	7	5.75
Oportunidad	1.75	3,5	5.25	7	8.75
Buen uso y manejo de equipos	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiabilidad y discreción.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones interpersonales.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de las normas.	1.75	3.5	5.25	7	8.75

FUENTE: MINSA (2008)

Puntuaciones para el cuestionario desempeño laboral de acuerdo al Minsa 2008



Técnicos					
Factores únicos	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Responsabilidad.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa.	1,75	3.5	5.25	7	8.75
Colaboración.	1.75	3.5	5.25	7	5.75
Oportunidad,	1.75	3,5	5.25	7	8.75
Calidad del trabajo.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiabilidad y discreción.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones interpersonales.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de las normas.	1.75	3.5	5.25	7	8.75

FUENTE: MINSA (2008)



Anexo 6: Base de datos

Profesionales

Base de datos de estadísticos correlacional

N°	ESTRATEGIAS DE CAPACITACION																								DESEMPEÑO LABORAL																					
	ESTRATEGIAS DE CAPACITACION																								DESEMPEÑO DE PROFESIONALES																					
	D1: Capacitación en el puesto						D2: Capacitación por aprendizaje						D3: Capacitaciones por instrucciones en el trabajo						D4: Habilidades interpersonales						SUMA	PROMEDIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	SUMA	PROMEDIO										
1	2	1	5	2	4	1	2	2	3	3	3	4	5	3	4	2	3	3	2	3	1	2	1	2													65	15	17	20	11	3	3	3	2	8.75
2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	65	20	19	15	11	3	3	3	3	2	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	64.75	8.09
3	5	3	2	2	1	2	5	1	2	5	1	4	4	1	4	2	3	1	3	5	3	2	66	15	18	16	17	3	3	3	3	3	8.75	8.75	8.75	7	5.25	7	8.75	7	8.75	66.50	8.31			
4	3	2	3	1	3	5	1	5	3	5	2	1	1	4	4	1	3	2	3	2	1	3	2	1	61	17	17	15	12	3	3	3	3	2	8.75	5.25	7	8.75	7	8.75	7	8.75	65.50	7.22		
5	1	3	2	4	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	1	2	4	5	3	4	1	3	2	3	67	14	17	20	16	3	2	3	3	3	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	66.50	8.31		
6	2	2	5	3	1	3	1	5	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	4	3	5	3	4	64	16	16	10	22	3	3	3	2	4	8.75	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	8.09		
7	3	1	4	3	2	2	1	3	1	5	3	4	5	3	4	2	2	5	3	5	2	2	5	2	2	68	15	15	19	19	3	3	3	3	3	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	8.53
8	2	1	5	2	4	1	2	4	3	3	4	5	3	4	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	66	15	19	19	13	3	3	3	3	5	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	66.50	8.31		
9	4	3	4	3	4	4	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	5	2	1	63	22	12	13	16	3	4	2	2	3	7	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	7	63	7.88	
10	5	3	4	3	5	2	5	1	4	4	1	4	4	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	5	70	22	19	13	16	3	4	3	2	3	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	66.5	8.31	
11	2	1	5	2	4	1	2	2	3	3	4	5	3	4	2	3	3	2	3	1	2	1	2	63	15	17	20	11	3	3	3	3	2	8.75	7	5.25	8.75	7	8.75	7	8.75	65	7.88			
12	4	3	4	3	4	3	1	2	5	1	4	4	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	65	20	19	15	11	3	3	3	3	5	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	64.75	8.09		
13	5	3	2	2	1	2	5	1	2	5	1	4	4	1	4	2	3	1	3	1	3	2	66	15	18	16	17	3	3	3	3	3	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	65.5	8.31			
14	3	2	3	1	3	5	1	5	3	5	2	1	1	4	4	1	3	2	3	2	1	3	2	5	65	17	17	15	16	3	3	3	3	3	8.75	5.25	7	5.25	7	8.75	7	8.75	57.75	7.22		
15	1	3	2	4	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	1	2	4	5	3	4	1	3	2	3	67	14	17	20	16	3	2	3	3	3	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	66.5	8.31	
16	2	2	5	3	1	3	1	5	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	4	3	5	3	4	64	16	16	10	22	3	3	3	2	5	8.75	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	8.09		
17	3	1	4	3	2	2	1	3	1	5	3	2	2	2	5	3	5	2	2	5	2	2	3	5	68	15	15	19	19	3	3	3	3	3	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	8.53	
18	2	1	5	2	4	1	2	4	3	3	4	5	3	4	2	3	1	2	2	2	3	3	66	15	19	19	13	3	3	3	3	2	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	66.5	8.31				
19	4	3	4	3	4	4	3	1	2	5	1	4	4	1	4	1	3	2	3	1	3	2	5	67	22	12	13	20	3	4	2	2	3	7	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	65	7.88		
20	5	3	4	3	5	2	5	1	4	4	1	4	4	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	66	22	19	13	12	3	4	3	2	2	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	66.5	8.31	
21	2	1	5	2	4	1	2	2	3	3	4	5	3	4	2	3	3	2	3	1	2	1	2	63	15	17	20	11	3	3	3	3	5	8.75	7	5.25	8.75	7	8.75	8.75	8.75	63	7.88			
22	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	65	20	19	15	11	3	3	3	3	2	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	64.75	8.09	
23	5	3	2	2	1	2	5	1	2	5	1	4	4	1	4	1	4	2	3	1	3	5	3	5	69	15	18	16	20	3	3	3	3	3	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	66.5	8.31	
24	3	2	3	1	3	5	1	5	3	5	2	1	1	4	4	1	3	2	3	2	1	3	2	1	61	17	17	15	12	3	3	3	3	2	8.75	5.25	7	7	5.25	7	8.75	7	8.75	57.75	7.22	
25	1	3	2	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	4	1	2	4	5	3	4	1	3	2	3	67	14	17	20	16	3	2	3	3	3	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	66.5	8.31	
26	2	2	5	3	1	3	1	5	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	4	3	5	3	4	64	16	16	10	22	3	3	3	2	5	8.75	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	8.09		
27	3	1	4	3	2	2	1	3	1	5	3	2	2	2	5	3	5	2	2	5	2	2	3	5	68	15	15	19	19	3	3	3	3	3	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	8.53	
28	2	1	5	2	4	1	2	4	3	3	4	5	3	4	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	66	15	19	19	13	3	3	3	3	2	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	66.5	8.31		
29	4	3	4	3	4	4	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	5	2	5	67	22	12	13	20	3	4	2	2	3	7	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	63	7.88	
30	5	3	4	3	5	2	5	1	4	4	1	4	4	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	66	22	19	13	12	3	4	3	2	2	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	66.5	8.31	
31	2	1	5	2	4	1	2	2	3	3	4	5	3	4	2	3	3	2	3	1	2	1	2	63	15	17	20	11	3	3	3	3	5	8.75	7	5.25	8.75	7	8.75	7	8.75	65	7.88			
32	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	65	20	19	15	11	3	3	3	3	2	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	64.75	8.09	
33	5	3	2	2	1	2	5	1	2	5	1	4	4	1	4	2	3	1	3	5	3	2	66	15	18	16	17	3	3	3	3	3	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	66.5	8.31			
34	3	2	3	1	3	5	1	5	3	5	2	1	1	4	4	1	3	2	3	2	1	3	2	1	61	17	17	15	12	3	3	3	3	2	8.75	5.25	7	5.25	7	8.75	7	8.75	57.75	7.22		
35	1	3	2	4	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	1	2	4	5	3	4	1	3	2	3	67	14	17	20	16	3	2	3	3	5	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	8.75	66.5	8.31	
36	2	2	5	3	1	3	1	5	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	4	3	5	3	4	64	16	16	10	22	3	3	3	2	4	8.75	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	8.09		
37	3	1	4	3	2	2	1	3	1	5	3	2	2	2	5	3	5	2	2	5	2	2	3	5	68	15	15	19	19	3	3	3	3	3	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	8.53	
38	2	1	5	2	4	1	2	4	3	3	4	5	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	3	66	15	19	19	13	3	3	3	3	2	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	66.5	8.31			
39</																																														



Técnico

Base de datos de estadísticos correlacional

ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN DE TÉCNICOS																								DESEMPEÑO LABORAL																							
ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN DE TÉCNICOS																								DESEMPEÑO DE TÉCNICOS																							
D1: Capacitación en el puesto				D2: Capacitación por aprendizaje				D3: Capacitaciones por instrucciones en el puesto				D4: Habilidades interpersonales				SUMA				PROMEDIO																											
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	ESTRAT EGIAS	D1: Coeficiente	D2: Coeficiente	D3: Coeficiente	D4: Coeficiente	ESTRAT EGIAS	D1: Coeficiente	D2: Coeficiente	D3: Coeficiente	D4: Coeficiente	Planificac ión	Responsabilidad	P3 Iniciativa	P4 Oportuni dad	P5 Calidad de Trabajo	P6 Control de calidad	P7 Relaciones	P8 cumplimiento de las normas	DESEMPEÑO	promedio			
1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	1	2	1	4	55	11	15	17	12	2	2	3	2	7	5.25	7	5.25	7	5.25	7	5.25	7	5.25	7	5.25	52.50	6.56
2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	2	1	2	1	1	4	54	14	15	14	11	2	2	3	2	2	5.25	3.5	5.25	7	8.75	7	7	7	7	7	50.75	6.34	
3	4	3	2	2	1	2	3	1	2	5	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	4	3	5	55	14	14	9	18	2	2	2	2	3	5.25	8.75	5.25	8.75	3.5	5.25	8.75	5.25	5.25	5.25	50.75	6.34		
4	2	2	3	1	3	5	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	3	2	5	52	16	10	10	16	2	3	2	2	3	7	8.75	3.5	3.5	5.25	8.75	8.75	3.5	3.5	49.00	6.13		
5	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	3	1	1	3	2	5	51	12	12	12	15	2	2	2	2	3	7	7	3.5	7	5.25	7	8.75	3.5	49.00	6.13				
6	1	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	5	57	12	14	10	21	2	2	2	2	4	8.75	8.75	5.25	5.25	7	7	5.25	5.25	52.50	6.56				
7	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	4	2	1	2	1	2	3	5	53	11	12	16	14	2	2	3	2	3	5.25	8.75	5.25	7	3.5	7	5.25	8.75	50.75	6.34				
8	2	1	2	2	3	1	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	1	2	5	53	12	17	17	13	2	2	3	3	2	3.5	8.75	5.25	8.75	8.75	3.5	56.00	7.00						
9	1	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	5	57	16	12	13	16	2	3	2	2	5	7	8.75	7	5.25	8.75	5.25	7	3.5	52.50	6.56				
10	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	5	54	16	11	11	16	2	3	2	2	3	7	3.5	7	5.25	8.75	8.75	3.5	50.75	6.34				
11	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	5	56	12	15	15	14	2	2	3	3	2	5.25	3.5	3.5	7	8.75	8.75	7	8.75	52.50	6.56			
12	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	5	52	12	16	13	11	2	2	3	2	7	8.75	7	5.25	7	3.5	5.25	5.25	52.50	6.56				
13	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2	1	2	1	5	56	11	15	17	13	2	2	3	3	2	7	5.25	7	8.75	5.25	7	5.25	7	52.50	6.56			
14	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	2	1	2	5	5	63	14	15	14	20	3	2	3	2	3	5.25	3.5	5.25	7	8.75	7	7	7	50.75	6.34				
15	4	3	2	2	1	2	3	1	2	5	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	4	3	2	52	14	14	3	15	2	2	2	2	5	5.25	8.75	5.25	8.75	3.5	5.25	8.75	5.25	50.75	6.34			
16	2	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	2	5	52	16	10	10	16	2	3	2	2	3	7	8.75	3.5	3.5	5.25	8.75	8.75	3.5	49.00	6.13			
17	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	3	3	1	1	3	2	3	49	12	12	12	13	2	2	2	2	2	7	7	3.5	7	5.25	7	8.75	3.5	49.00	6.13			
18	1	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	5	55	12	14	10	19	2	2	2	2	3	8.75	8.75	5.25	5.25	7	7	5.25	5.25	52.50	6.56			
19	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	4	2	1	2	1	2	1	2	3	51	11	12	16	12	2	2	2	3	2	5.25	8.75	5.25	7	3.5	7	5.25	8.75	50.75	6.34			
20	2	1	2	2	4	1	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	5	53	12	17	17	13	2	2	3	3	2	3.5	8.75	5.25	8.75	8.75	3.5	56.00	7.00					
21	1	3	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	2	5	57	16	12	13	16	2	3	2	2	5	7	8.75	7	5.25	8.75	5.25	7	3.5	52.50	6.56				
22	1	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	5	54	16	11	11	16	2	3	2	2	3	7	3.5	7	5.25	7	8.75	8.75	3.5	50.75	6.34				
23	5	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	1	5	56	15	15	15	11	2	3	3	3	2	5.25	3.5	3.5	7	8.75	8.75	7	8.75	52.50	6.56			
24	5	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	5	60	16	16	13	15	3	3	3	2	3	7	8.75	7	5.25	7	3.5	8.75	5.25	52.50	6.56			
25	5	1	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	1	2	1	5	57	15	15	17	10	2	3	3	3	2	7	5.25	7	8.75	5.25	7	5.25	7	52.50	6.56			
26	2	1	5	2	4	1	2	2	3	3	3	4	5	3	4	2	3	3	2	3	1	2	1	2	63	15	17	20	11	3	3	3	3	2	8.75	7	5.25	8.75	7	8.75	8.75	8.75	63.00	7.88			
27	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	1	3	5	69	20	19	15	15	3	3	3	3	5	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	64.75	8.09			
28	5	3	2	2	1	2	5	1	2	5	1	4	4	1	4	1	4	2	3	1	3	5	3	2	66	15	18	16	17	3	3	3	3	3	8.75	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	66.50	8.31			
29	5	2	3	1	3	5	1	5	3	5	2	1	1	4	4	1	3	2	3	2	1	3	2	1	63	19	17	15	12	3	3	3	3	2	8.75	5.25	7	7	5.25	7	8.75	8.75	57.75	7.22			
30	5	3	2	4	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	1	2	4	5	3	4	1	3	2	3	71	18	17	20	16	3	3	3	3	3	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75	66.50	8.31			
31	2	2	5	3	1	3	1	5	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	4	3	5	3	4	64	16	16	10	22	3	3	3	2	5	8.75	8.75	7	7	7	8.75	8.75	8.75	64.75	8.09			
32	3	1	4	3	2	2	1	3	1	5	3	2	2	2	5	3	5	2	5	2	5	2	3	5	68	15	15	19	19	3	3	3	3	3	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	8.53		
33	2	1	5	2	4	1	2	4	3	3	3	4	5	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	3	66	15	19	19	13	3	3	3	3	2	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	8.75	66.50	8.31			
34	4	3	4	3	4	4	3	1	2	2	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	5	2	1	63	22	12	13	16	3	4	2	2	3	7	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	63	7.88				
35	5	3	4	3	5	2	5	1	4	4	1	4	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	66	22	19	13	12	3	4	3	2	2	8.75	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	66.5	8.31				
36	2	1	5	2	4	1	2	2	3	3	3	4	5	3	4	2	3	3	2	3	1	2	1	5	66	15	17	20	14	3	3	3	2	2	8.75	7	5.25	8.75	7	8.75	8.75	7	66.5	8.31			
37	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	65	20	19	15	11	3	3	3	3	2	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	64.75	8.09			
38	5	3	2	2	1	2	5	1	2	5	1	4	4	1	4	1	4	2	3	1	3	5	3	2	66	15	18	16	17	3	3	3															



Auxiliares

Base de datos de estadísticos correlacional

ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN																								DESEMPEÑO LABORAL																					
ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN DE PROFESIONALES																								DESEMPEÑO LABORAL auxiliares																					
D1: Capacitación en el puesto						D2: Capacitación por aprendizaje						D3: Capacitaciones por instrucciones en el puesto						D4: Habilidades interpersonales						SUMA				PROMEDIO				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	DESARROLLO	PROMEDIO				
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	COEFICIENTE	D1:	D2:	D3:	D4:	COEFICIENTE	D1:	D2:	D3:	D4:	Responsabilidad	Iniciativa	Uptimización	Calidad de Trabajo	Comportamiento	Proactividad	Compromiso de los recursos	DESARROLLO	PROMEDIO		
1	5	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	5	2	1	4	56	13	14	13	16	2	2	2	2	3	7	7	5.25	7	5.25	7	5.25	7	1.75	45.5	5.69
2	1	5	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	5	1	5	55	15	15	9	16	2	3	3	2	3	7	7	1.75	7	7	3.5	8.75	1.75	43.75	5.47	
3	2	2	5	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	5	3	3	47	14	9	9	15	2	2	2	2	3	7	1.75	1.75	8.75	7	8.75	1.75	38.5	4.81		
4	2	2	3	5	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	5	48	16	8	8	16	2	3	1	1	3	7	1.75	1.75	8.75	7	1.75	1.75	38.5	4.81			
5	1	1	1	3	5	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	4	47	12	9	3	17	2	2	2	2	3	5.25	7	1.75	1.75	7	5.25	7	1.75	36.75	4.59		
6	1	2	2	2	1	5	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	47	13	9	10	15	2	2	2	2	3	7	1.75	7	3.5	7	7	1.75	42	5.25			
7	2	1	2	1	1	2	5	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	46	9	15	10	12	2	2	3	2	2	1.75	3.5	5.25	1.75	5.25	7	8.75	38.5	4.81		
8	1	1	2	1	2	1	2	5	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	5	2	5	45	8	13	8	16	2	1	2	1	3	1.75	3.5	8.75	3.5	5.25	3.5	3.5	33.25	4.16		
9	1	1	1	3	1	1	2	1	5	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	5	2	2	44	8	12	9	15	2	1	2	2	3	7	1.75	8.75	3.5	3.5	7	1.75	1.75	35	4.38	
10	2	2	2	2	2	1	1	2	5	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	5	4	48	12	12	9	15	2	2	2	2	3	1.75	3.5	8.75	3.5	1.75	7	3.5	8.75	38.5	4.81	
11	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	5	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	5	5	51	8	15	11	17	2	1	3	2	3	3.5	7	7	3.5	1.75	7	3.5	7	40.25	5.03	
12	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	40	8	13	8	11	2	1	2	1	2	3.5	7	7	1.75	1.75	5.25	1.75	5.25	33.25	4.16		
13	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	5	3	2	2	1	3	2	2	1	2	5	4	55	9	14	16	16	2	2	2	3	3	7	7	5.25	7	5.25	7	5.25	1.75	45.5	5.69	
14	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	5	1	1	1	1	2	1	2	1	5	4	54	12	15	12	15	2	2	3	2	3	7	7	1.75	1.75	7	3.5	8.75	1.75	43.75	5.47	
15	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	5	1	2	2	1	1	2	1	1	3	5	46	11	9	13	13	2	2	2	2	2	7	1.75	1.75	8.75	7	8.75	1.75	38.5	4.81		
16	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	5	1	2	1	2	1	1	2	4	43	12	8	12	11	2	2	1	2	2	1.75	1.75	8.75	8.75	7	1.75	1.75	38.5	4.81		
17	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	5	2	3	2	1	1	2	5	44	8	9	13	14	2	1	2	2	2	5.25	7	1.75	1.75	7	5.25	7	1.75	36.75	4.59	
18	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	5	1	2	3	3	3	2	45	9	9	13	14	2	2	2	2	2	7	1.75	7	3.5	7	7	1.75	42	5.25			
19	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	5	2	1	2	2	5	47	9	11	10	17	2	2	2	2	3	1.75	3.5	5.25	1.75	5.25	7	8.75	38.5	4.81			
20	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	5	2	5	42	8	10	8	16	2	1	2	1	3	1.75	3.5	8.75	3.5	5.25	3.5	3.5	33.25	4.16		
21	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	5	1	2	5	4	44	8	9	9	18	2	1	2	2	3	7	1.75	8.75	3.5	3.5	7	1.75	1.75	35	4.38		
22	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	5	2	5	46	12	9	9	16	2	2	2	2	3	1.75	3.5	8.75	3.5	1.75	7	3.5	8.75	38.5	4.81	
23	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	5	5	48	8	12	11	17	2	1	2	2	3	3.5	7	7	3.5	1.75	7	3.5	7	40.25	5.03	
24	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	5	3	38	8	10	8	12	2	1	2	1	2	3.5	7	7	1.75	1.75	5.25	1.75	5.25	33.25	4.16	
25	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	1	5	49	9	14	13	13	2	2	2	2	2	7	7	5.25	7	5.25	7	5.25	1.75	45.5	5.69		
26	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	5	5	52	12	15	9	16	2	2	3	2	3	7	7	1.75	7	7	3.5	8.75	1.75	43.75	5.47	
27	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	5	3	5	46	11	9	9	17	2	2	2	2	3	7	1.75	1.75	8.75	7	8.75	1.75	38.5	4.81			
28	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	5	1	2	5	44	12	8	8	16	2	2	1	1	3	1.75	1.75	8.75	8.75	7	1.75	1.75	38.5	4.81		
29	2	1	5	2	4	1	2	2	3	3	3	4	5	3	4	2	3	3	2	5	1	2	1	2	65	15	17	20	13	3	3	3	3	2	8.75	7	5.25	8.75	7	8.75	8.75	63.00	7.88		
30	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	5	1	2	1	3	5	71	20	19	15	17	3	3	3	3	3	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75	8.09		
31	5	3	2	2	1	2	5	1	2	5	1	4	4	1	4	1	4	5	3	1	3	5	3	2	63	15	18	19	17	3	3	3	3	3	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75	8.31		
32	3	2	3	1	3	5	1	5	3	5	2	1	1	4	4	1	5	2	3	2	1	3	2	5	67	11	17	17	16	3	3	3	3	3	8.75	5.25	7	5.25	7	8.75	8.75	57.75	7.22		
33	1	3	2	4	3	1	4	3	1	4	4	1	4	4	1	5	4	5	3	4	1	3	2	3	70	14	17	23	16	3	2	3	4	3	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75	60.50	8.31		
34	2	2	5	3	1	3	1	5	2	3	2	3	2	2	5	2	1	2	3	4	3	5	3	5	63	16	16	14	23	3	3	3	2	4	8.75	8.75	7	7	8.75	8.75	64.75	8.09			
35	3	1	4	3	2	2	1	3	1	5	3	2	2	2	5	3	5	2	2	5	2	3	5	68	15	15	19	19	3	3	3	3	3	7	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	68.25	8.53			
36	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	36	9	9	9	3	2	2	2	2	2	8.75	7	8.75	8.75	7	8.75	8.75	66.50	8.31		
37	4	3	4	3	4	4	3	1	2	2	3	1	5	1	3	1	3	2	3	2	3	5	2	5	69	22	12	15	20	3	4	2	3	3	7	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	7	6.3	7.88	
38	5	3	4	3	5	2	5	1	4	4	1	5	4	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	5	71	22	20	13	16	3	4	3	2	3	8.75	8.75	8.75	7	8.75	7	8.75	8.75	8.31		
39	2	1	5	2	4	1	2	2	3	3	5	4	5	3	4	2	3	3	2	3	1	2	1	2	65																				



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: MARIO NESTOR GONZALES PAJA

1.2. Validado por: Dr. PIO N. VILCA RAMOS

1.3. Título de la investigación:
LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHE, AREQUIPA, 2019

1.4. Nombre del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

V. OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: 13 DE JUNIO DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Pio N. Vilca Ramos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: MARIO NESTOR GONZALES PAJA
- 1.2. Validado por: DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
- 1.3. Título de la investigación:
LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHE, AREQUIPA, 2019
- 1.4. Nombre del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES	VALORACIÓN																								
		DEFICIENTE					BAJO					REGULAR					BUENA					EXCELENTE				
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X					
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X					
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96%
- V. OBSERVACIONES: _____
- LUGAR Y FECHA: 13 DE JUNIO DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 17/09/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Mario Nestor Gonzales Paja

Dirección: Jr. Arenas 124

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29366694

Teléfono: 959380215 email: gonzales.10@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa

Título o Grado Académico a optar: Magister en Educación

Asesor: Dr. Segundo Ortiz Cansaya

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: La estrategia de capacitación del personal y su relación con el desempeño laboral en el Hospital III Goyeneche, Arequipa, 2019

Palabras claves, (3 a 5 términos): estrategias, capacitación, desempeño laboral

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - p32



17/09/2024

Firma de Autor

huella digital

Fecha