

**FACULTAD DE INGENIERÍA**

Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial

Trabajo de Investigación

**Relación entre la capacitación y el desempeño  
laboral docente en una institución educativa del  
nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020**

Melvin Alvaro Huamachuco Ramos

Para optar el Grado Académico de  
Bachiller en Ingeniería Industrial

Arequipa, 2020

Repositorio Institucional Continental  
Trabajo de investigación



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**ASESOR:**

*Ing. Waldrick Cesar Morro Sumary*

## AGRADECIMIENTO

*A nuestra alma mater Universidad Continental, a todos y cada uno de los docentes por los conocimientos y experiencias impartidas; todo ello ha contribuido a formar mi perfil profesional enmarcado en valores éticos y amor a nuestra carrera.*

*A los docentes que participaron en este estudio, que hoy por el momento de pandemia que atravesamos han dejado de trabajar presencialmente y guían el camino a seguir a los estudiantes de manera denodada, a pesar de las circunstancias, para que hagamos conciencia de que no sólo son números o porcentajes, sino seres humanos y familias enteras las que se ven afectadas por esta pandemia. A todos ellos gracias por su valiosa colaboración y contribución al desarrollo de nuestra querida Ciudad de Arequipa.*

## DEDICATORIA

*A Dios todo poderoso por estar siempre conmigo en cada paso que doy, dándome fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan, fortaleciéndome con mi fe a enfrentar las adversidades sin desfallecer nunca en el intento.*

*A mis Padres Sra. María Ramos Pino y Don Cecilio Huamachuco Romero por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente con sus enseñanzas por su amor su preocupación y por haber sido mi soporte y compañía durante mi vida.*

*A mi familia por haber sido mi soporte emocional y apoyo incondicional en el proceso de mi carrera.*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURA.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	1
1.1 Planteamiento y formulación del problema.....	1
1.1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.1.2 Formulación del problema.....	2
1.2 Objetivos.....	3
1.2.1 Objetivo general.....	3
1.2.2 Objetivos secundarios.....	3
1.3 Justificación.....	3
1.4 Hipótesis y descripción de variables.....	5
1.4.1 Hipótesis.....	5
1.4.2 Descripción de variables.....	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes del problema.....	7
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Teorías relacionadas a la Capacitación.....	10
2.2.2. Definición de Capacitación.....	12
2.2.3. Objetivos de la capacitación.....	15
2.2.4. Componentes de la capacitación.....	16
2.2.5. Fortalezas de la capacitación.....	17
2.2.6. Procesos de la capacitación.....	17
2.2.7. Necesidades de capacitación.....	19
2.2.8. La capacitación docente.....	20
2.2.9. Evaluación de la capacitación docente.....	22
2.2.10. Dimensiones de la variable capacitación.....	23

2.3.	Desempeño .....	26
2.3.1.	Teoría del Desempeño Laboral .....	26
2.3.2.	Definición de desempeño laboral.....	27
2.3.3.	Componentes del desempeño laboral .....	28
2.3.4.	Componentes del Desempeño Laboral .....	29
2.3.5.	Evaluación del desempeño .....	29
2.3.6.	Tipos de evaluación del desempeño .....	31
2.3.7.	Problemática del desempeño docente.....	31
2.3.8.	Dimensiones de la variable desempeño laboral .....	32
2.4.	Definición de términos básicos .....	34
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		38
3.1.	Métodos y alcance de la investigación .....	38
3.2.	Diseño de la investigación .....	38
3.3.	Población y muestra .....	39
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	40
3.4.1.	Técnicas .....	40
3.4.2.	Instrumentos .....	40
3.4.3.	Confiabilidad del instrumento.....	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		44
4.1.	Resultados del tratamiento y análisis de la información .....	44
4.2.	Prueba de hipótesis .....	58
4.3.	Discusión .....	60

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de variables .....	6
Tabla 2.	Nivel de la Variable Capacitación docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	44
Tabla 3.	Niveles de la dimensión desarrollo de la identidad docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	46
Tabla 4.	Niveles de la dimensión desarrollo profesional docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	48
Tabla 5.	Niveles de la dimensión desarrollo social docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	50
Tabla 6.	Niveles de la variable desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	52
Tabla 7.	Niveles de la dimensión actividades del docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	54
Tabla 8.	Niveles de la dimensión actitudes de docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	56
Tabla 9.	Resultados de la correlación .....	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Diseño de la diversidad básica de la capacitación profesional .....	14
Figura 2.	Nivel de la Variable Capacitación docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	44
Figura 3.	Niveles de la dimensión desarrollo de la identidad docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	46
Figura 4.	Niveles de la dimensión desarrollo profesional docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	48
Figura 5.	Niveles de la dimensión desarrollo social docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	50
Figura 6.	Niveles de la variable desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	52
Figura 7.	Niveles de la dimensión actividades del docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	54
Figura 8.	Niveles de la dimensión actitudes de docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020 .....	56
Figura 9.	Tabla de correlación de Pearson.....	58

## RESUMEN

La finalidad del presente estudio de investigación, fue determinar cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa de Arequipa 2020.

El estudio corresponde a un diseño descriptivo correlacional, por medio del cual se verificó la hipótesis, para seguidamente determinar la relación entre las variables en estudio en un determinado momento, para el recojo de información se trabajó con la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, los mismos que cuentan con una validación de expertos, así como un nivel de confiabilidad aceptable, los mismos que fueron aplicados en una población de 25 docentes.

Se concluyó que la relación entre las variables capacitación y el desempeño laboral arroja un valor de correlación de Pearson de 0,834, donde la capacitación a pesar de ser una constante dentro del sector educativo, los momentos actuales han limitado su accionar. Por otro lado, el nivel de la variable capacitación presenta un 72% en nivel regular, mientras que la variable desempeño laboral presenta un 40% en un nivel regular.

Palabras Clave: Capacitación, desempeño laboral.

## INTRODUCCIÓN

La capacitación es una de las actividades constantes y de mayor necesidad a corto y largo plazo, pues, desde que se nace hasta que se muere, las personas viven en constante interacción con el medio ambiente que los rodea, es así que la capacitación está referida a lo que vive el hombre en un ambiente social, y por lo tanto su sentido está dirigido a la adaptación de normas y valores sociales, este proceso debe ser aplicado de manera sistemática y organizada, con el objeto de que las personas adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y competencias propias de la función que ejercen. Es así que la capacitación a decir de Chiavenato (2011) “se entraña en la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Una tarea cualquiera completa o simple, implica esos aspectos”.

En cuanto al desempeño laboral es un proceso por el cual el personal muestra una medida de integración con la capacitación laboral, en cuanto las personas cuentan un desempeño optimo, éste le permita tomar iniciativas en cuanto a funciones.

Ahora bien, el desempeño laboral, este es producto de un proceso de evaluación, que debe ser tomado en cuenta para poder asumir medidas que enfrenten dicha complejidad, debido que una va de la mano de la otra, vale decir a más capacitación será por lo tanto mejor el desempeño laboral.

En contexto educativo, la gestión educativa cumple un rol importante con relación a la calidad educativa, por el nivel de capacitación que se imparten a sus docentes, y por consiguiente éste tendrá un efecto sobre el desempeño laboral de los mismos.

No obstante, lo que se pretende es conocer como las variables en estudio se relacionan una con la otra y por lo tanto los resultados sólo corresponden al ámbito de estudio por pertenecer a una realidad específica.

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

### 1.1 Planteamiento y formulación del problema

#### 1.1.1 Planteamiento del problema

Dentro de la práctica profesional se requiere de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan el desarrollo en diferentes campos de acción, dentro de ellos el sector educativo.

En el sector educativo la capacitación, formación y entrenamiento del docente deben estar garantizados, para que puedan actuar y esto a su vez se integre en su desempeño laboral; es así que la capacitación en ellos no es ajena, ya que en los últimos se ha transformado en un motor para para seguir adelante a pesar de los obstáculos. Llega a ser en el largo plazo una inversión rentable en todos los ámbitos, ante la necesidad de descubrir y mantenerse al día en un mundo de constantes cambios. Por ello es necesario tenerla en cuenta en todo momento para que los equipos de trabajo en todo aspecto estén mucho más preparados, convirtiéndose en un factor clave para que los profesionales sean más diestros, representando con ello un mayor valor para las organizaciones.

Es así que en esta investigación se parte de la importancia del desempeño laboral del docente ante los retos de una educación de calidad; dada la complejidad del trabajo que realizan en el aula, en su práctica cotidiana en diferentes contextos, proporciona un conjunto de saberes y prácticas propias de su experiencia profesional específica a su trabajado, por lo que necesario que cuenta con capacitación de calidad. Sin embargo, estos trabajadores deben afrontar la falta de tiempo y habilidades para la realización de sus tareas, la sobrecarga laboral, presiones de parte de las autoridades educativas y otras actividades relacionadas con el desempeño del puesto, generan en ellos situaciones de estrés, fastidio y desgano, reflejándose en sus funciones.

Una parte muy importante de toda organización educativa es la capacitación de los docentes, el reto y el logro de la misma día a día representa la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y competencias en función. Una educación de calidad requiere de docentes bien capacitados en habilidades y conocimientos específicos relativos a su trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización educativa, que logre en ellos un alto nivel de realización personal y social. En tal sentido una capacitación dirigida a docentes no es un gasto, sino una inversión, porque trasciende en los alumnos que egresan, en el contexto social donde se desenvuelven, durante toda su existencia y cuyo accionar influye en las normas y valores sociales como parte de su desempeño laboral.

La Institución Educativa Secundaria Glorioso Juan Pablo Viscardo y Guzmán de Arequipa es una Institución emblemática con casi 60 años de existencia, en ella dan servicio educativo a 180 estudiantes aproximadamente en la cual laboran 25 docentes, esta institución cuenta con cañones multimedia, PCs, Laptops, y demás material e instrumental educativo, todo este material necesita ser utilizado eficientemente por los docentes y aquí radica lo sustancial de este proyecto porque los docentes tienen que actualizarse en contar con una base sólida de doctrina pedagógica, metodología acorde a los tiempos actuales y tener un buen manejo en las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

### **1.1.2 Formulación del problema**

#### **A. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa de Arequipa, 2020?

#### **B. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo de la identidad del docente y la variable desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020?

¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo profesional del docente y la variable desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020?

¿Cuál es la relación entre la entre la dimensión desarrollo social del docente y la variable desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa de Arequipa 2020.

### **1.2.2 Objetivos secundarios**

Determinar cuál es la relación entre la dimensión desarrollo de la identidad del docente con la variable el desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020.

Determinar cuál es la relación entre la dimensión desarrollo profesional del docente con el desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020.

Determinar cuál es la relación entre la entre la dimensión desarrollo social del docente con el desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020.

## **1.3 Justificación**

La importancia de este estudio es conveniente por que permitirá determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa materia de estudio, a través de la valoración para una consecuente construcción de un programa de capacitación.

Los resultados permitirán diagnosticar el nivel de capacitación de los docentes, así como precisar su desempeño laboral, que dará pie la construcción de un programa de capacitación, que dote de herramientas prácticas al docente y que esta a su vez genere una mejora en la calidad educativa, logrando con ello

elevar el rendimiento escolar de los educandos como parte de su proceso de enseñanza – aprendizaje, garantizando el logro un aprendizaje para la vida y como parte de las metas trazadas.

La investigación también tiene una relevancia social, debido a que el desempeño del docente es considerado una herramienta de la calidad educativa, y su impacto favorece la toma de decisiones y su tratamiento en busca que la tan ansiada calidad educativa.

La construcción de un programa de capacitación, permitirá que el docente incremente su desempeño laboral. Los resultados permitirán fijar las bases para una capacitación, que permita el cambio de actitud y adquirir conciencia de la coyuntura por la que está atravesando la educación en nuestro país.

Hoffer citado por Cutimbo (2008) señala que “en una época de cambio radical el futuro pertenece a los que siguen aprendiendo. Los que ya aprendieron se encuentran preparados para vivir en un mundo que ya no existe”, ésta reflexión sobre el papel de la docencia nos lleva a repensar sobre las enseñanzas, de lo contrario continuaremos utilizando nuestros apuntes sin percatarnos que nuestra sociedad está cambiando constantemente. Las instituciones educativas reclaman del docente mayor dinamicidad y actividad efectiva, así como ser productivo. Por lo tanto, es imprescindible contar con docentes debidamente capacitados y actualizados con mejores conocimientos en informática educativa y sobre todo en investigación.

En cuanto a sus implicancias prácticas, la propuesta permitirá una mejora del dominio de las ciencias pedagógicas, habilidades propias de la actividad docente, desarrollo de habilidades, formación académica y profesional. Si un trabajador en este caso docentes mantiene una capacitación constante se mantendrá informado y actualizado en conocimientos de su rol como docente, generando un efecto multiplicador que alcanzará a toda la comunidad educativa y que es parte de las exigencias de la sociedad.

Ello implica que, si el docente se mantiene constantemente capacitado, actualizado e informado, tendrá pleno conocimiento del rol que le asiste como profesional, generando con ello estudiante con rendimientos académicos y

valores acordes a las exigencias de una sociedad cuya transformación requiere de estudiantes con capacidades creativas, investigadora y crítica, que genere un desarrollo humano - productivo en nuestra sociedad.

## **1.4 Hipótesis y descripción de variables**

### **1.4.1 Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

La capacitación se relaciona con el desempeño laboral docente en una Institución Educativa de Arequipa – 2020.

#### **Hipótesis específicas**

La dimensión desarrollo de la identidad del docente se relaciona con la variable el desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020.

La dimensión desarrollo profesional del docente se relaciona con la variable desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020.

La dimensión desarrollo social del docente se relaciona con la variable con el desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020.

### **1.4.2 Descripción de variables**

A continuación, se presenta la operacionalización de variables, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

**Tabla 1**

Operacionalización de variables

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>Variable independiente</b>  Capacitación Docente	Desarrollo de la identidad docente	Producción intelectual Capacitación en el tiempo de servicio Distinciones alcanzadas
	Desarrollo profesional docente	Estudios de especialización Diplomados Cargos jerárquicos asumidos
	Desarrollo social docente	Interacción del docente en el aula Interacción entre colegas Interacción con la comunidad educativa
<b>Variable dependiente</b>  Desempeño laboral	Actividades	Conocimiento del cargo Calidad en el desempeño laboral Carga laboral Sentido de responsabilidad Disciplina en su accionar
	Actitudes	Iniciativa de cambio Espíritu de colaboración

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del problema

Los antecedentes presentados reflejan el conocimiento e ideas acerca de las variables de investigaciones muy similares o relacionadas al problema en estudio y resulta apropiado referirnos a ella, pues, darán soporte a la investigación y formarán parte de la discusión, jugando un papel de suma importancia, ya que orientará la investigación en un contexto diferente.

A nivel internacional el trabajo de Rojas, F. (2018) denominado *“Capacitación y desempeño laboral - Área operativa de Teneduría San Miguel de Quetzaltenango”*. México, tuvo como objetivo determina la relación entre la capacitación y el desempeño laboral, trabajó con una población de 36 colaboradores de la Teneduría de San Miguel de Quetzaltenango; la investigación fue de tipo cuantitativo y de diseño descriptivo, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta. Los resultados arrojan que existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral, considerando para ello que la capacitación es necesaria para el éxito de la organización, debido a que se determinó que si el desempeño laboral mejora con la capacitación se obtiene mejores resultados.

Este antecedente permite tener una mirada de cómo se presenta la variable capacitación y cómo este se relaciona con el desempeño laboral en un entorno laboral.

Un segundo antecedente internacional es la de Tong, L. (2018) *“Relationship between meaningful work and job performance in nurses”*. China. Tuvo como objetivo determinar la relación entre trabajo significativo y desempeño laboral en enfermeras, metodológicamente se usó un diseño no experimental de tipo correlacional, en una muestra de 45 enfermeras, como instrumento se aplicó el cuestionario, los resultados concluyentes evidenciaron una relación significativa y positiva entre el trabajo significativo y el desempeño

laboral en su dimensión rendimiento de tareas, mientras que en la dimensión motivación laboral se presentó un puntaje negativo y que influyó en el desempeño laboral.

El presente antecedente da una mirada de los factores asociados al desempeño laboral que influyen en ella y que servirá para la discusión de la presente investigación.

A nivel nacional se presenta el trabajo de Palacios, J. (2018) elaboró la tesis denominada “La Capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote – 2018”. Ancash – Perú. Ésta investigación tuvo como objetivo determina la relación entre la capacitación y la productividad laboral de las variables en estudio, fue trabajada bajo un diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional, transversal transaccional, en una muestra no probabilística de 13 trabajadores a quienes se les aplico como instrumento el cuestionario. Los resultados arrojan que existe una correlación de Spearman alta positiva con una  $R = 0.640$  y un nivel de significancia de 0.018 evidenciando una relación significativa entre las variables estudiadas, asimismo se determinó que el 46,2% de capacitación en el personal presenta un nivel regular, mientras que con un 23,1% un nivel bueno, siendo estos dos porcentajes los más significativos.

A nivel nacional antecedentes como el que se señala en el párrafo anterior permite analizar la relación entre las variables capacitación y productividad laboral, desde un ámbito laboral relacionada al sector educativo.

El segundo antecedente nacional corresponde a Silva, J. (2018) denominado “*La capacitación laboral y productividad en los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este*”. Lima – Perú. Tuvo como objetivo determina la correlación entre la capacitación y la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, investigación cuantitativa de tipo descriptivo y corte transversal, se usó como técnica el cuestionario y como instrumento la escala para capacitación como para productividad previa validación donde la población – muestra corresponde a la totalidad de trabajadores. Los resultados

por variables concluyen la capacitación es percibida como mala, mientras que la productividad es percibida en un nivel bajo; donde la probabilidad es menor al nivel de significancia arrojando un  $Rho = 0.362^*$ ,  $p < 0.05$ .

Este antecedente permite conocer cómo se presente la relación de las variables capacitación laboral y productividad en una entidad del estado, por ello ha considerado sus resultados para la discusión de la presente investigación.

A nivel local está el estudio realizado por Machuca, J. (2018) denominado *“Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa”*. Arequipa – Perú. La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación de las variables en estudio, en una población – muestra de 100 trabajadores, bajo una metodología de investigación cuantitativa, de diseño correlacional y de corte transversal; como técnica utilizada se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados a nivel de variables concluyen que el desempeño laboral se encuentra en un nivel eficiente con el 53% mientras que el estrés se encuentra en un nivel medio con el 97%, donde el valor de correlación es negativo con  $- 0.234$  debido a que al haber un incremento en el nivel de estrés se dará una disminución del desempeño laboral; por consiguiente, se evidencia un alto nivel de significancia entre las variables en estudio.

A nivel local el antecedente expuesto sirve de apoyo para la presente investigación, al presentarse la variable desempeño laboral en trabajadores vinculados al sector público del ámbito educativo.

Finalmente se presenta la a investigación de Arratia, U. (2016) *“Programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral de trabajadores en una institución militar policial del sur”*. Arequipa – Perú. Esta investigación tuvo como objetivo determinar los efectos que producen la aplicación de un programa de capacitación en busca de mejorar el desempeño laboral, investigación de naturaleza cuantitativa, en tal sentido esta investigación fue de tipo pre experimental, trabajada con un mismo grupo al que se les midió antes y después de la aplicación del programa, la técnica para el acopio de información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, en una población conformada por

56 trabajadores, concluyendo que existe un efecto positivo que ha permitido la mejorar de los niveles de desempeño laboral con la ejecución de programa de capacitación evidenciado con la aplicación de la T de Student y un resultado de significancia de 0.000, siendo positiva la influencia del programa aplicado.

Como se puede leer líneas arriba, los antecedentes expuestos un cierto grado de relación entre las variables estudiadas, que para la presente investigación sirve de referente para analizar cómo se presente en esta nueva realidad, si bien sabemos, los resultados varían dependiendo del ámbito de estudio, por ello la necesidad de conocer no solo los resultados por variables, sino también por dimensiones y discutirlos con otras investigaciones.

Ahora bien, dentro de la práctica de la ingeniería industrial, está la de gestionar los recursos de una empresa, así pues, en los establecimientos educativos, los clientes están definidos por los estudiantes, padres de familia y agentes educativos, quienes exigen una enseñanza de calidad e integral, que lleve a la comunidad educativa en su conjunto a enfrentar los retos de una sociedad globalizada. Esto implica que los agentes educativos cuenten con capacitación que permita mejorar su desempeño laboral, y se optimice su rendimiento dentro de la organización.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teorías relacionadas a la Capacitación**

Son diversas las teorías que hacen posible una base gnoseológica que permita un acercamiento, descripción y explicación de temas relacionados con las variables en estudio y que darán soporte a la investigación y su consecuente discusión, que se detalla a continuación.

Se tiene la teoría neoclásica, que sostiene que el objetivo de la capacitación se encuentra en alcanzar la eficiencia.

Por otro lado, se tiene la teoría conductista, cuyo objetivo está dirigido a dar a los directivos, gerentes y supervisores las técnicas necesarias para

direccionar y motivar al personal; es así que esta teoría relacionada a la ciencia de la conducta tiene influencia en la teoría administrativa por su búsqueda de una solución democrática y con flexibilidad de los problemas que se dan dentro de una organización (Chiavenato, 2009).

La teoría sistemática, es otra relacionada a la capacitación, basada en que el fin, es el logro de tareas y obligaciones de parte del personal de una institución u organización (Chiavenato, 2009).

También se tiene la teoría clásica que al respecto Chiavenato (2009) sostiene que el objetivo debe girar en torno al aumento de resultados a través de la planeación, dando con ello preponderancia a la estructura de la organización, al funcionamiento, para que se alcance eficiencia.

Otra teoría a considerar relacionada al tema de la capacitación es la teoría humanista al respecto Chiavenato (2009) sostiene que donde los sujetos no son considerados maquinas programables, está basada en la generación de aprendizaje y formación del comportamiento, que de manera organizada permita dirigir los esfuerzos de toda organización.

También se tiene la teoría estructuralista basada en la selección de los problemas que se presentan dentro de una organización y que dificultan el alcance de sus fines, priorizando la línea jerárquica, procedimientos y estandarización de rutinas dentro de una organización.

Finalmente se ha considerado a la teoría estándar, que en relación a la capacitación está busca la competencia perfecta. Al respecto Chacaltana (2016) sostiene que este modelo tiene como objetivo la comparación de costos y bondades respecto de la capacitación, donde la inversión en el capital humano debe darse en la medida que pase el tiempo, previa comparación del perfil inicial y actual del personal sometido a la capacitación.

Por lo tanto, el tratamiento de las diferentes teorías relacionadas a la capacitación, permitirá la inmersión en el tema de investigación y que darán sustento sobre el panorama del tópico estudiado.

### **2.2.2. Definición de Capacitación**

Las definiciones relacionadas a la capacitación, permiten comprender el tema investigado y afinar su estudio.

Robbins y Coulter (2014) “nos menciona que la capacitación de los empleados es una actividad sumamente importante. De manera que de acuerdo a la evolución y cambios laborales, las habilidades de los empleados también deben de modificarse, ajustándose siempre al nuevo contexto” (p. 393).

Siliceo (2009) “refiere que la capacitación es una actividad planteada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”.

Asimismo, Robbins (2013) sostiene que “La capacitación denota competitividad, estar preparado para afrontar retos, laborales o de cualquier índole, el estar capacitado constantemente es prepararse para el futuro de manera que la capacitación puede ser al final de cuentas, la diferencia en los resultados de una organización” (p. 270).

Para Stoner, Freeman y Gilbert (2009) “La capacitación busca aumentar las capacidades de los empleados para incrementar la efectividad de la organización, y mejorar las habilidades del trabajo actual” (p. 413).

A decir de Robbins y Coulter (2010) la capacitación “Es valiosa para la gestión de recursos humanos en una organización, para así conseguir la calidad del trabajo de la mano con la mejora de las habilidades del trabajador” (p. 215).

Por su parte Ibáñez (2011) definió la capacitación como “El conjunto de información de educación y de gestión hacia la mejora de los conocimientos y la optimización de las habilidades y por consecuencia garantizar un desempeño laboral con efectividad” (p. 475).

Robbins y DeCenzo (2013) definen capacitación como “El constante aprendizaje de conocimientos nuevos para generar mejorar continua en los trabajadores (p. 169).

Al respecto Dessler y Varela (2017) sostienen que la capacitación “Es el proceso para enseñar a los trabajadores nuevos o en activo las habilidades básicas que necesitan para desempeñar sus funciones” (p. 493).

Por otra parte, para Chiavenato (2011) “la capacitación sirve para que un individuo pueda adaptarse de manera profesional a un puesto o función en específico y tenga la capacidad de desarrollarse, para lo cual no basta los conocimientos empíricos” (p. 322).

Alles (2015) al respecto sostiene que la capacitación “se desarrolla usualmente en un contexto con intereses de algún modo divergentes: por un lado, el asistente está preocupado por la obtención de resultados inmediatos y por otro, el instructor se halla preocupado por actualizar conocimientos para mejorar esos resultados e impulsar cambios” (p. 235).

“Transmitir conocimientos, desarrollar competencias, facilitar ciertas actitudes es habilitar a las personas para promover cambios, en sí mismos y en su entorno. El aprendizaje exige compromiso de quien desea alcanzarlo. No hay transmisión efectiva sino hay curiosidad, búsqueda, interrogantes, involucramiento. Educar y aprender, capacitar y capacitarse, transformar y transformarse. Quienes se involucran en este devenir de la actividad educativa crecen, mejoran su capacidad, crean un futuro distinto” (Alles, 2015; p. 236).

Las necesidades normativas de una empresa pasan por niveles dentro de los cuales la organización requiere de capacitar a su personal para el puesto de trabajo a desempeñar y en trabajador dirige los nuevos conocimientos adquiridos al desarrollo de la organización, ello basado en un plan generado por la misma organización en favor suyo y de sus trabajadores.

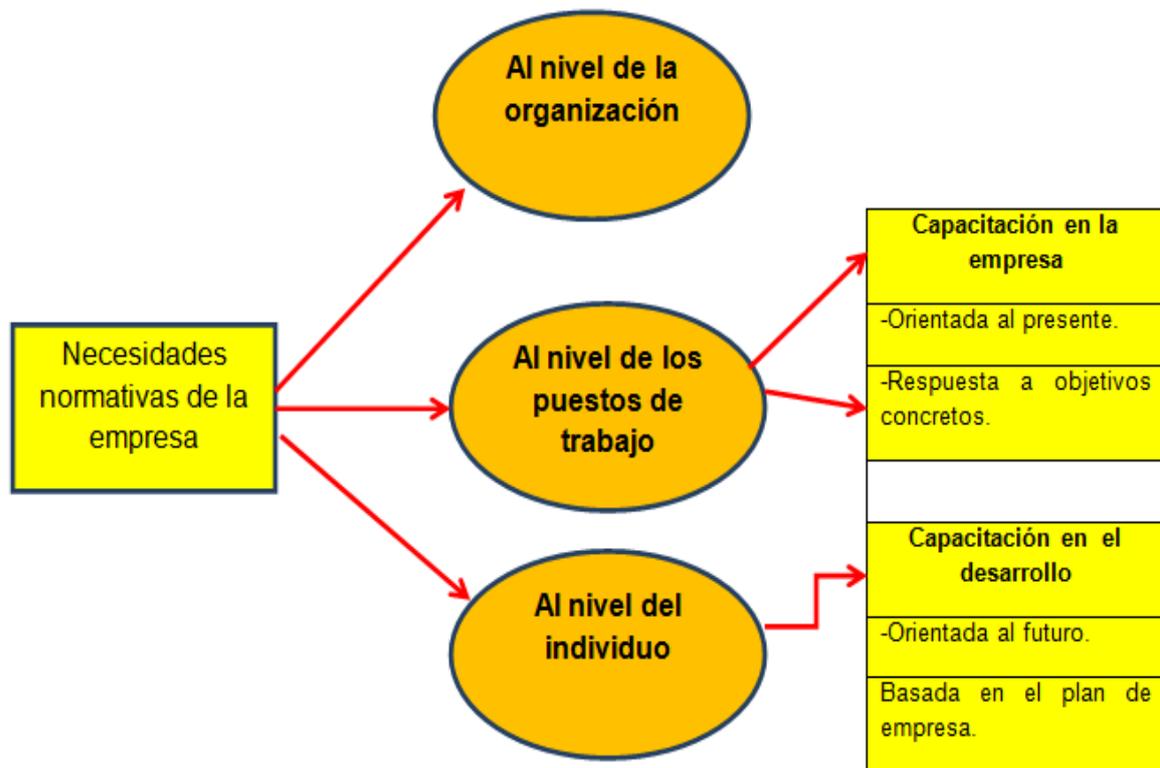


Figura 1. Diseño de la diversidad básica de la capacitación profesional

Nota. (Porret, 2013, p. 209).

En relación al diseño expuesto Porret (2013) sostiene que “El proceso de capacitación de los trabajadores se desarrolla a corto plazo siempre y cuando este es planteado organizada y sistemáticamente, asimismo, que este proceso permite adquirir los conocimientos necesarios, así como desarrollar las habilidades y competencias según los objetivos determinados para su área. Por lo que este proceso implica la transmisión de conocimientos directamente relacionados con las labores del trabajo, así como la adquisición de nuevas actitudes y habilidades que permiten desarrollar las actividades encomendadas como parte de sus funciones o incluso más; por lo que pese a que solo se trate de transmisión de conocimientos específicos que se logran casi al momento del desarrollo de la capacitación, es necesario considerar que la aplicación práctica de los mismos, depende de cuan bien se haya planteado el programa y más aún si es debidamente direccionado a los puntos que requieren de la preparación o actualización” (p. 209).

### **2.2.3. Objetivos de la capacitación**

Chiavenato (2011) con relación a los objetivos de la capacitación sostiene que “La capacitación para que tenga un impacto positivo en el individuo tiene que tener una dirección o un propósito. Se infiere que se puede manejar diversos objetivos para la variable capacitación, no obstante, existen algunos que ya se encuentran validados” Argumentando los siguientes objetivos de capacitación:

“a) Preparar a los colaboradores para que puedan realizar tareas propias y afines al puesto de manera inmediata;

b) Ofrecer a los colaboradores las oportunidades para el desarrollo profesional y personal de manera continua;

c) Buscar que cambiar la forma de actuar y de pensar de los colaboradores, con el afán de lograr un clima laboral más armónico, que conlleve una motivación por lo que están haciendo y con quiénes lo están haciendo” (p. 322).

También tenemos la postura de Ibáñez (2011) para quien la capacitación tiene los siguientes objetivos:

(a) Los colaboradores están listos para desarrollar sus labores según su puesto de trabajo,

(b) optimiza la línea de carrera según los resultados del trabajador,

(c) mejorar el cambio de mentalidad de los trabajadores para generar un ambiente de trabajo cálido, amigable y unido (p. 476).

No se pueden obtener cambios de conducta sin el conocimiento que es impartido en las capacitaciones es una oportunidad para aprovechar impartir conocimiento que ayudara a mejorar la calidad de atención y reducir el stress propio de la profesión.

#### **2.2.4. Componentes de la capacitación**

Los componentes de la capacitación según los autores referentes Robbins y Judge (2017) son los siguientes:

**Habilidades básicas.** “Una encuesta aplicada a más de 400 profesionales de recursos humanos reveló que 40 por ciento de los empleadores consideran que los individuos egresados de bachillerato carecen de habilidades básicas de comprensión lectora, escritura y matemáticas, conforme el trabajo se ha vuelto más complejo, la necesidad de esas habilidades básicas se ha incrementado de manera significativa, provocando así una brecha entre las habilidades que solicitan los empleadores y las que están disponibles en la fuerza laboral” (pp. 571).

**Habilidades técnicas.** “Tiene como principal objetivo la mejora y ampliación de la habilidad técnica del empleado por medio de la tecnología de información y nuevas estrategias de gestión. A medida que las organizaciones diseñan estructuras más planas, amplían su uso de equipos y eliminan las barreras tradicionales entre las áreas, los empleados necesitan dominar una mayor variedad de tareas y ampliar sus conocimientos acerca de la forma en la que la organización opera” (p. 572).

**Habilidades para resolver problemas.** La capacitación para la solución de problemas que se brinda a los trabajadores incluye la actividad del razonamiento y la capacidad del empleado de gestionar alternativas de solución ante una contingencia.

**Habilidades interpersonales.** “Se refiere a la capacidad del trabajador de desenvolverse con sus compañeros de trabajo y su jefe directo, la capacitación es indispensable para aquellos trabajadores que necesiten mejorar su capacidad de escuchar, comunicarse y formar equipos. Aunque los profesionales están muy interesados en la capacitación de habilidades interpersonales, la mayoría de las evidencias sugieren que lo que se aprende en ese tipo de capacitación no se transfiere al lugar de trabajo” (p. 572).

### **2.2.5. Fortalezas de la capacitación**

De acuerdo al autor Ibáñez (2010) la capacitación cuenta con las siguientes fortalezas:

#### **Para el trabajador**

“Promueve el autodesarrollo y mejoramiento profesional permanente, fomenta la eficacia, por lo que la productividad del empleado aumentará, incrementará el nivel de satisfacción con el puesto, fomenta las actitudes positivas que propicien una realización personal constante y un mayor compromiso empresarial y social, aquel que se capacita no queda rápidamente obsoleto, ni marginado del mercado laboral, elimina los temores a la competencia a la ignorancia individual, da mayor seguridad y confianza, ayuda a la orientación de nuevos empleados, proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje, alienta la cohesión e integración de los grupos” (p. 488).

#### **Para la empresa**

“Con una capacitación, la empresa mejora sus niveles de rendimiento económico, y eso se aprecia: aumento del índice de productividad, contribuye a la formación de líderes y dirigentes, la empresa no es universal, los que van a ejecutar trabajos profesionales y especializados deben contar con el conocimiento necesario antes de ingresar a una organización, la capacidad siempre reporta un beneficio, razón por la que el costo que implica la capacitación, la capacitación debe responder a las necesidades prioritarias a las nuevas políticas y estrategias” (p. 489).

### **2.2.6. Procesos de la capacitación**

Según Rodríguez y Ramírez-Buendía (2010) “la capacitación debe ser utilizada como una estrategia de largo alcance para abarcar un terreno que es muy complejo. Debe ser analizado el cómo y el porqué la capacitación propone una estructura que convierte a la organización en sistemática, orgánica, y adecuada al sistema de vida de la organización, y en cada momento histórico”.

Para Rojas (2018) “La capacitación propone una infraestructura que es necesaria, esto porque no es suficiente una legislación que imponga la capacitación como un deber de todas las empresas y reglamente su realización, también se requiere por parte de los directivos una franca concientización del valor de la capacitación. Estas actividades deben ser implementadas por una persona que comparta los valores de la organización, así como también los valores de la capacitación, que tenga una personalidad proactiva y que forme parte del departamento de recursos humanos”.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) sobre los procesos de capacitación sostienen que “el desarrollo de un equipo eficaz no ocurre de la noche a la mañana, sino que lograrlo lleva tiempo” en tal sentido todo proceso sistemático contempla una serie de pasos para su ejecución tales como:

- ¿Qué se espera de la capacitación?
- ¿Qué lineamientos deben de tratarse para el manejo de una empresa?

Para Rojas (2018) “Las diferentes etapas en el proceso de capacitación deben contener la identificación y definición de las necesidades manifiestas, es decir las necesidades que se detectan por simple observación o que son sugeridas por alguna persona en el personal, cuando las necesidades son manifiestas es porque las personas tienen la necesidad de aprender a realizar una tarea concreta o aprender el uso de alguna herramienta o máquina, este tipo de detección es el más fácil y cuando un colaborador lo solicita es importante tomar en cuenta la sugerencia pues esta falta de conocimiento afecta directamente en el desempeño y puede en algunas ocasiones y se debe tomar en cuenta la naturaleza de la organización, ser un peligro para el colaborador que no está bien entrenado”.

Esto nos lleva a determinar que es necesario la realización de una detección de las necesidades, las mismas que deben ser evaluadas por su desempeño y retroalimentación, dando origen a la necesidad de capacitación, pero como una formación continua no de parte del trabajador sino de parte de la organización como política de crecimiento e inversión para mejorar la calidad de producto o servicio.

Es así que los objetivos planteados para una capacitación reflejan la importancia para la organización y en tal sentido requiere de un plan previamente consensuado con las necesidades tanto del trabajador como de la organización en términos conductuales, de contenido, con relación a los métodos y materiales.

El proceso de capacitación debe de ser realizado con un especial cuidado, debido a la influencia que generará para la organización y el desempeño de los trabajadores, en este caso docentes la capacitación o formación es una constante, este proceso educativo requiere de un seguimiento, evaluación contante para la mejora continua, dada la importancia de tener un personal siempre actualizado.

### **2.2.7. Necesidades de capacitación**

Dessler (2009) explica que “el análisis de las necesidades de capacitación es un de las tareas que complican el trabajo de capacitación, en este punto se debe decidir si la capacitación es la solución a los problemas actuales, es probable que el decremento del desempeño no se deba a la falta de capacitación sino a otros factores como fallas en los estándares establecidos”.

Rojas (2018) sostiene que “En primer plano se debe tener algún tipo de análisis del desempeño de los colaboradores porque si no se conoce este no se podrá identificar si la capacitación es necesaria o no, además sin el desempeño no se podrá constatar que se han alcanzado ningún tipo de resultados por medio de la capacitación, hay muchos métodos para analizar la necesidad de capacitación en un departamento, estas son”.

- Evaluación del desempeño, referido al puesto asignado.
- Seguimiento de parte de los supervisores o especialista designado a tal fin.
- Registro cronológico actualizado de los trabajadores
- Evaluación del dominio del trabajador en el puesto.
- Evaluación a través de entrevistas o cuestionarios.

Es así que la capacitación requiere de un seguimiento tanto de la organización como del trabajador para lograr una efectividad en su desarrollo, debido a que no es lo mismo que un trabajador no domine las habilidades para el cargo asignado a que dicho trabajador no se sienta motivado para realizar con la efectividad que se requiere las funciones propias de su cargo.

### **2.2.8. La capacitación docente**

A decir de Loxley (2010) “Las preocupaciones actuales se nuclean alrededor de la retención de la matrícula y de la prevención y atención del fracaso universitario. Cuando se hace referencia a la calidad de la educación, se suelen tomar en cuando dos aspectos”:

“a) La dinámica y organización del sistema que no logra dar respuesta satisfactoria para superar el fracaso universitario, el desgranamiento y/o la deserción.

b) El bajo nivel de desempeño de los alumnos en función de los aprendizajes y competencias que provee la escuela” Loxley (2010).

Por otro lado, Romero (2015) “Se cuestiona, pues, para qué sirve lo que se enseña, la significatividad de estos saberes y su validez en relación con sus destinatarios. Una sociedad democrática y justa necesita que la escuela cumpla adecuadamente las funciones de transmisión, recreación y producción de conocimientos”.

Es así, que a decir del citado autor las funciones no se cumplen hoy en día, críticas que dan origen a un vacío en la gestión de las instituciones educativas.

“Paradójicamente, se apela de manera prescriptiva a la educación como forma de solucionar la mayoría de los males que padece la sociedad actual. Al mismo tiempo los cuestionamientos a las instituciones educativas se tornan cada vez más agudos. Se habla del escaso tiempo dedicado al aprendizaje, los problemas de choque cultural ente el ambiente de los estudiantes y el de la escuela, la gran heterogeneidad de las edades y antecedentes de los estudiantes, la falta de incentivo para que los maestros trabajen mejor, etc. Pero

lo más probable es que estos factores sean síntomas y no causas de la baja calidad de la educación” (Romero, 2015).

Por otro lado, en palabras de Tenti (2007). “Son muchos los autores que coinciden en apostar al docente, como el elemento de fuerza que garantizaría el cambio educativo. Toda discusión acerca de la escuela termina allí: no existe transformación que no pase por el docente. Quizá sea aquí donde haya que concentrar todos los esfuerzos y también el grueso de los recursos si se quiere hacer de la escuela una verdadera puerta de ingreso a la ciudadanía y la competitividad”.

Al respecto Romero (2015) “Parece claro que el maestro continuará siendo uno de los medios principales para el mejoramiento de la propuesta educativa. Un aspecto fundamental es lograr mejorar los conocimientos y destrezas de los maestros. Es así como, en el marco de la crisis que atraviesa a la educación en general y a la universidad en particular la capacitación docente se exige como tabla de salvación”.

Queda claro que, si bien nuestro país lleva ya más de una década de intentos por capacitar al docente y reorientar la problemática de una capacitación necesaria, es necesario que se creen instituciones de nivel superior para encausar y dirigir las ofertas de capacitación en este sector.

Por su parte Tantaruna (2017) sostiene que “Si se plantea la temática de los aprendizajes significativos ¿ No tendría la capacitación que preguntarse por la enseñanza significativa?.; ¿No había que preguntarse por la calidad de la capacitación?, ¿ La capacitación docente ha alcanzado los niveles cualitativos suficientes?, ¿ O es que la calidad de la propuesta de capacitación no es la adecuada?.; ¿ Será ella realmente la solución para la crisis actual?.; ¿ O será que los supuestos de los que parte no son los correctos?”.

“En la investigación educativa y en la bibliografía especializada, pueden encontrarse abundantes estudios y resultados referidos a la evaluación de estudiantes, y muchos menos relativos a otros elementos que intervienen en la enseñanza, como es la evaluación de profesores y de instituciones universitarias” (Tantaruna, 2017).

"(..)... pues sucede lo mismo en la enseñanza que en la agricultura. Una vez que están sembrados todos los campos, la única forma de incrementar el rendimiento es mejorar los nutrientes y las técnicas de cultivo". (Loxley, 2010, p.324)

### **2.2.9. Evaluación de la capacitación docente**

A decir de Romero (2015) "Medir el impacto de la capacitación en la empresa fue uno de los aspectos más críticos de dicho proceso, le permite a los servicios de capacitación evaluar su tarea para que la organización reconozca su contribución al proyecto empresarial".

De igual manea hace mención que "Además de la función de información a los involucrados de las actividades realizadas, la evaluación sirve también para mejorar las acciones de capacitación, ya que se produce una retroalimentación" (Romero, 2015).

"Normalmente, la satisfacción expresada por los participantes inmediatamente después del curso, con la evaluación de reacción, resulta insuficiente y surge la necesidad de realizar una evaluación posterior en el lugar de trabajo para verificar los resultados de la capacitación. Dicha necesidad se completa con la evaluación del aprendizaje y transferencia. Por último, se debe realizar la evaluación de resultados, para demostrar a nivel organizacional el impacto" (Rueda, 1993, p.289).

La evaluación de una capacitación sirve, para:

- Mejorar los diversos aspectos asociados a la acción de capacitación como son las condiciones materiales, guías y métodos.
- Toma de decisiones referidas a la continuidad del proceso de capacitación, para mejorar, replantear o incluso cancelar la misma.
- Involucrar a los agentes de cambio en la toma de decisiones.
- Informar sobre los resultados.
- Generar un plan de capacitaciones futuras.
- Redefinición de las nuevas competencias adquiridas.
- Conocer el logro de los objetivos trazados en la capacitación

- Conocer las fortalezas y debilidades generadas en el proceso de capacitación.
- Conocer el costo y beneficios del programa de capacitación.

Es así, que para Romero (2015) “en el ámbito de la capacitación la evaluación se refiere específicamente al proceso de obtener y medir toda la evidencia acerca de los efectos del entrenamiento y de los procesos tales como identificar necesidades o fijación de objetivos. Esta recolección sistemática y análisis de la información es necesaria para tomar decisiones efectivas relacionadas con la selección, adopción, diseño, modificación y valor de un programa de capacitación”.

En efecto de acuerdo con las palabras de Romero (2015) “La pregunta acerca de qué evaluar es crucial para la estrategia de evaluación, su respuesta dependerá del tipo de programa de capacitación, de la organización y de los propósitos de la evaluación”.

Por lo tanto, citando a Robbins y Judge (2013) queda claro que “En qué medida éste contribuye a los objetivos y metas de la organización; que compruebe el uso racional de los recursos escasos de la empresa educativa; decidir la continuidad o no de dichas acciones; conseguir información sobre cómo mejorar futuras acciones de capacitación; entender que es lo que está pasando dentro de una organización; evaluar el alcance al que este proceso coincide con lo que se esperaba que pasara; indicar que decisiones o acciones necesitan ser tomadas si hay una falta de correlación entre la intención y la realidad”.

#### **2.2.10. Dimensiones de la variable capacitación**

**A) Desarrollo de la identidad del docente:** a decir de Cayllahua (2015) esta dimensión “tiene por cometido principal elevar la calidad de vida del docente, consolidando su identidad profesional, y su pertenencia a una comunidad académica, que tiene por misión brindar un servicio profesional de calidad”.

Por otro lado, en palabras de Cutimbo (2008) la “Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno”; señala que “la capacitación docente constituye un proceso intencional y sistemático; que tiene un dinamismo continuo inherente a la persona; que busca su constante actualización, cuya finalidad es la adquisición de habilidades, capacidades y competencias; y que ha de redundar en un mejor desempeño, favoreciendo la calidad de la educación”.

Al respecto Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) sostienen que “La capacitación debe ser una constante desde el inicio de la carrera docente y continuar mediante la atreves del tiempo, participando en programas de capacitación o formación continua del docente. Asimismo; el desarrollo personal docente; debe entenderse como el reconocimiento de la sociedad y la instituciones educativas de la significación del rol docente ya que mayor valor de toda institución lo constituyen los recursos humanos que hacer posible el logro de las metas de la gestión y el desarrollo institucional, por tanto; la sociedad y el Estado deben buscar permanentemente general mejores condiciones para el desarrollo personal del docente, porque de esta condición deviene en su desarrollo como profesional”.

Como plantea Cayllahua (2015) “hablar del desarrollo personal docente, implica entender las capacidades del docente para en su propia condición como persona, que implica el proyectarse positivamente en la sociedad; impulsado por motivaciones de carácter humanista que busquen potencializar y asumir las necesidades de la educación; es decir que el docente debe asumir un proyecto de vida que exprese sus aspiraciones y metas personales concordantes con los fundamentos deontológicos y las prioridades del desarrollo social y educativo”.

**B) Desarrollo profesional del docente:** desde el punto de vista de Cutimbo (2008) “el desarrollo profesional docente, es la dimensión que concreta motivaciones propias del desempeño profesional del docente; por tanto expresa la constante búsqueda de la superación mediante la adquisición de las capacidades y competencias que le permitan desarrollar en mejores condiciones su rol, implica tener conocimientos actualizados en el campo pedagógico en

general y en los diversos tópicos del quehacer educativo como son el aprendizaje de nuevas estrategias didácticas, nuevas metodologías, etc.; que le permitan dar respuesta a las exigencias del sistema educativos; asimismo; esta deben estar centradas en el reflexión permanente, la consecución de la práctica educativa, la recuperación de saberes, la construcción y deconstrucción del conocimiento, basados en la investigación acción o investigación cualitativa; que le permita aportar mejoras a la escuela; proceso que tiene las características de un espiral dialéctico, ya que el aprendizaje permite transformar las condiciones previas para cualificarla y asumir nuevos retos, en una constante del aprendizaje constate en un contexto en cambio permanente y acelerado”.

A decir de Darling-Hammond, (2003) argumenta que “el desarrollo profesional docente tiene como fin mejorar el conjunto de competencias intelectuales, personales, sociales y técnicas (capacidades de lograr) que se ponen en juego para que los estudiantes de una escuela aprendan (lo que deseamos lograr)” (p. 81).

**C) Desarrollo social del docente:** de acuerdo con las palabras de Cutimbo (2008) en relación al desarrollo social del docente ello “implica considerar el rol del docente como un agente comprometido con la acción educativa; acción contextualizada en una determinada sociedad en la que se expresan un conjunto de elementos que la caracterizan como su identidad histórico social y cultural; las condiciones de temporalidad y espacialidad geográfica, etc.; procesos con los cuales el docente asume un compromiso como integrante de una determinada comunidad”.

Del análisis de la literatura que aborda este tema, “el desarrollo social docente constituye un proceso integral que se orienta a la busque constante del bienestar de la sociedad y de la mejorar de las condiciones de vida; que a su vez implica la atención a los menos favorecidos, la inclusión social de las personas marginales, el desarrollo de la plena ciudadanía; así como la auto afirmación de las personas en su comunidad; todos estos proceso están relacionados con un rol docente que no se circunscribe solos a su rol dentro del aula de clase sino en su compromiso con la educación como un proceso de integración social, es decir el rol del docente se ve ampliado, en la interrelación entre su función en el aula

de clases, en la escuela y la comunidad generándose una sinergia que centraliza al proceso educativo como un proceso social pertinente y transformador” Cutimbo (2008).

En base a lo expuesto por Cutimbo (2008) se puede concluir que “las dimensiones del desarrollo la identidad, profesional y social docente; permite la identificación de cuatro ejes problemáticos como son: la cualificación profesional que les permita a los nuevos docentes ocupar los primeros puestos en las escuelas, el individualismo y el aislamiento, que aún constituye una característica de la formación docente y que genera consecuencias negativas en su ulterior desempeño profesional, y la inclusión de los docentes en la toma de decisiones en el ámbito educativo en general y de manera específica en la escuela, con la finalidad de generar un espacio democrático como sustento de una educación basada en valores democráticos”.

## **2.3. Desempeño**

### **2.3.1. Teoría del Desempeño Laboral**

La Teoría acerca del Establecimiento de Metas de Locke, establece la teoría del establecimiento, natal de Estados Unidos, lo realizó entre la década de los 60 y 70, González (2006) sobre la teoría de Locke profundiza lo siguiente: Las personas que tiene metas tratan de conseguirlas con bastante esfuerzo para su consecución (p. 91).

Sin metas no se logra nada en el sector salud con ello se motiva al logro buscando estrategias resultando en un buen desempeño laboral ya que hay motivación para alcanzar lo propuesto.

De acuerdo a Navarrete (2017):

El trabajador en una empresa tiene objetivos o metas por cumplir, en la actualidad es muy necesario que el empleado las conozca, por lo tanto, es necesario que los jefes directos influyan positivamente en sus colaboradores

mediante el liderazgo, la motivación y la retroalimentación constante en cada procedimiento (p. 19).

La Teoría de la expectativa, Vroom introdujo la teoría en el campo de la motivación, es una teoría cognitiva y asume los siguientes principios: “1) Las personas pueden tomar decisiones racionales y emplearán un cierto esfuerzo en actividades que conducen a compensaciones deseadas, 2) Los individuos asumen que sus rendimientos determinaran las compensaciones deseadas, 3) Existe una relación entre el esfuerzo realizado y el rendimiento en el trabajo” (Navarrete, 2017; p. 641).

### **2.3.2. Definición de desempeño laboral**

Chiavenato (2007) define el desempeño laboral como “el potencial de desarrollo futuro o la capacidad demostrada por una persona en determinado cargo, para tomar en cuenta el valor, la excelencia y las cualidades de una persona”.

“Nos dice que el desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores hacia el objetivo trazado de la empresa”. (Chiavenato, 2000. p. 250).

El desempeño etimológicamente según Chayña (2017) “Está compuesto por el verbo activo transitivo, tiene como sinónimos a ejercer, ocupar, llenar, realizar, cumplir. Su característica de transitivo, implica que pasa y se transfieren unos a otros” (p. 28).

El desempeño laboral de acuerdo a Stoner y Gilbert (2005) “Es la forma como los trabajadores realizan sus labores para alcanzar las metas de la organización” (p. 433).

El desempeño laboral según Palaci (2005) “Es la conducta de los trabajadores para alcanzar la efectividad de la organización” (p. 155).

El desempeño según Stoner, Freeman y Gilbert (2009) “Es la medición de la eficiencia y eficacia en una organización pública o privada” (p. 9).

El desempeño laboral es definido por los autores Robbins y Coulter (2010) como “La acumulación de resultados obtenidos por las funciones que ejercen los trabajadores en una entidad” (p. 403).

Según Chiavenato (2011) el desempeño laboral se refiere a “La conducta del personal para así conseguir las metas trazadas en la entidad” (p. 204).

El desempeño laboral según los autores Robbins y Judge (2017) se define como “La finalización de una labor que está conformado por elementos de gestión y aumento de productividad” (p. 555).

Como bien señala Davenport (2000) “el desempeño de los trabajadores es susceptible de ser medido o valorado según los objetivos alcanzados por área, es decir es el desempeño está determinado por la forma en que el trabajador realiza las funciones que le son encomendadas, esto según los objetivos que se le plantean”, y el cumplimiento de estos depende no solo de conocer teóricamente sus funciones, o de la experticia adquirida con el transcurso del tiempo, sino también de estar identificados con los cargos que cada uno desempeña, el cumplimiento de objetivos siempre ira de la mano del desempeño personal de cada colaborador dentro de cada área y en general el de la institución.

En palabras de Bittel (2000) referido al tema “el desempeño en las labores de todos los trabajadores tendrá siempre una relación directa con la forma en la que cada uno de ellos concibe su trabajo o las expectativas que tengan sobre el mismo. Es por todo ello que al igual que el autor anterior se puede concluir que el desempeño no solo se encuentra vinculado con los conocimientos y las habilidades que requiere el trabajador para realizar bien sus labores, sino también está ligado con un tema de identificación con su ambiente de trabajo y la institución, aspecto que también debe de ser considerado”.

### **2.3.3. Componentes del desempeño laboral**

A decir de Cuesta (2015) los componentes del desempeño laboral son:

“(a) desempeño laboral óptimo. Se refiere a la relación del desempeño y la conducta del empleado a las necesidades de la entidad; (b) desempeño laboral eficiente. Se refiere a la relación del desempeño y la conducta eficiente del empleado mediante la competitividad profesional” (p. 259).

#### **2.3.4. Componentes del Desempeño Laboral**

En palabras de Robbins y Judge (2017) referido a los componentes del desempeño laboral estos están conformados por:

“a) desempeño en la tarea. Es básicamente cumplir con responsabilidad las funciones asignadas combinando la eficiencia y eficacia del trabajador. La eficiencia y eficacia combinadas para la realización de tareas importantes del área y poder así conseguir las metas trazadas.

b) civismo. Viene a ser el entendimiento de la organización respecto a las necesidades del personal haciendo recomendaciones al tema, para así lograr proponer medidas correctivas para mejorar el proceso dentro de la organización;

c) obstáculos a la productividad. Son las acciones que dañan de manera activa a la organización, poniendo obstáculos al logro de la eficiencia de la organización como el robo, las conductas agresivas hacia los compañeros y llegar tarde o ausentarse” (p. 576).

#### **2.3.5. Evaluación del desempeño**

La evaluación de desempeño para Dessler y Varela (2017) es “Evaluar al trabajador en forma constante desde su ingreso y actualidad mediante indicadores de medición relacionado al desempeño” (p. 183).

Como menciona Robbins y Judge (2017):

“La evaluación del desempeño se relaciona con aportar a la gerencia a la mejor toma de decisiones sobre el desempeño de un colaborador como un ascenso o despido, también la detección de necesidades de capacitar al personal” (p. 576).

De acuerdo a los autores Gómez, Balkin, y Cardy (2016):

“La evaluación del desempeño se tiene que apreciar la detección de las fortalezas y debilidades del colaborador para así poder lograr mejorar su desempeño en los puntos más débiles” (p. 302).

Sobre la evaluación del desempeño el autor Louffat (2013) señala “Es un procedimiento técnico que mide en forma constante la efectividad del trabajador hacia los objetivos planteados” (p. 159). 34

Robbins y Judge (2017) explica que “la evaluación del desempeño es una tarea sistemática por medio de la cual se pueden identificar características de una persona en un puesto de trabajo, esta evaluación es útil para tomar un plan de acción por parte del área de administración de recursos humanos, las evaluaciones arrojan datos importantes para tomar decisiones importantes como ascensos, transferencias y despidos”.

Para tal efecto Porret (2015) sostiene que “Por medio de la evaluación del desempeño se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo, sirven como criterio para validar los programas de selección y desarrollo, la evaluación del desempeño tiene una función importante para el colaborador también, por medio de ella el empleado puede recibir retroalimentación de cómo percibe la organización su trabajo, por otro lado las empresas que están interesadas en el bienestar de los colaboradores pueden usar la evaluación para generar un plan de remuneraciones, aumentos o ascensos”.

Por otro lado, en palabras de Dolan, et. al.; (2007). “En la evaluación se utilizan criterios diversos para obtener la información del desempeño de los colaboradores, y la administración debe tener el cuidado que los factores que está por utilizar para evaluar sean los correctos pues hacer uso de criterios de evaluación no adecuados puede afectar no solamente la evaluación sino el trabajo del personal en general ya que pueden dedicar su atención en alcanzar los resultados de la evaluación en lugar de realizar bien su trabajo”

### **2.3.6. Tipos de evaluación del desempeño**

Los tipos de evaluación de acuerdo al autor Louffat (2013) son los siguientes:

- Métodos de jerarquización u ordenación. “Aquí se compara los méritos del trabajador a lo largo del tiempo laborado, se tiene como criterio de clasificación un juicio global o un juicio analítico sobre el trabajador, basado en el análisis de diversos factores de cada trabajador” (p. 160).
- Métodos de escalas. “Se evalúa al colaborador de manera personal como su productividad, competencias y se coloca un puntaje general” (p. 163).
- Los métodos comportamentales cualitativos. “Aquí se compara con el rendimiento anterior del mismo colaborador” (p. 167).

### **2.3.7. Problemática del desempeño docente**

Tomando como referencia a Tantaruna (2017) al respecto sostiene que “no se trató de discutir los amplios dominios de este tema sino solamente explicitarlos para disponer de un listado que involucre la amplitud y la complejidad de la cuestión, sirviéndonos como un referente para el análisis”.

“Estos aspectos incluidos en la problemática del desempeño docente, son básicamente:

- Naturaleza del desempeño docente.
- Características del desempeño docente.
- Condiciones o escenarios del desempeño docente.
- Elementos o componentes del desempeño docente.
- Evaluación del desempeño docente (criterios, propósitos, métodos, funciones, instrumentos,).
- Investigación del desempeño docente” (Tantaruna; 2017)

### **2.3.8. Dimensiones de la variable desempeño laboral**

#### **A. Dimensión Actividades**

Burrafato y Rodríguez (2004) lo definió como “la cantidad de trabajos específicos que se deben realizar por unidades o una persona de la organización para que se pueda cumplir las funciones o de otra forma, llevarlo a la práctica. Estas tienen un fin, es alcanzar la misión u objetivos de la organización y de esa manera habrá un proceso de desintegración orgánica que va desde la función para concretarse en actividades y estas en las más pequeñas tareas” (p.26).

Como indicadores Burrafato y Rodríguez (2004) los divide en:

Conocimiento del trabajo a su cargo: “es considerado parte fundamental del grupo de habilidades, ya que implica que, si el empleado no conoce las expectativas de su superior, o las necesidades de su cliente, entonces no conoce realmente cual es el trabajo que debe realizar. Por lo tanto, difícilmente podrá entregar los resultados esperados” (Burrafato y Rodríguez; 2004).

Calidad en el trabajo: “lo definimos como el cuidado, esmero, preocupación mostrada en el trabajo ejecutado. Es un estándar, una meta, una serie de requisitos. La calidad es un objetivo alcanzable, no un vago sentido de hacer bien las cosas. Es un esfuerzo continuo de mejora, más que un grado fijo de excelencia” (Burrafato y Rodríguez; 2004).

Cantidad de trabajo: “podemos definir como número de tareas que ejecuta, considere rapidez y la forma en que ejecuta dichas labores” (Burrafato y Rodríguez; 2004).

Sentido de responsabilidad: “entendido por sentido de responsabilidad a tener la conciencia de reflexionar, dirigir y valorar las consecuencias que vendrán por nuestros actos, y por lo tanto afrontarlas y aceptarlas. La responsabilidad es uno de los valores base para la convivencia en la familia, trabajo y sociedad, y va ligado a otros valores que serán revisados más adelante como son: confiabilidad, libertad, respeto, justicia, etc. El valor de la responsabilidad es respaldado por la congruencia entre los compromisos y acciones. No basta con prometer y tener la intención de actuar. Es también importante estar auto

observándonos, revisando nuestros actos y rectificarlos (Burrafato y Rodríguez; 2004).

Disciplina: la Real academia española define a la disciplina como “la actitud de la persona que acatan las normas”. Por otro lado, en palabras de Burrafato y Rodríguez (2004) “la disciplina laboral contempla la observación rigurosa por parte de los miembros del colectivo de trabajadores del régimen de trabajo, descanso establecido y de las normas del comportamiento. Esto significa que cada empleado de una organización debe trabajar honradamente, gastar racionalmente su tiempo de trabajo. Sin disciplina laboral es imposible la organización y el control del trabajo. El acatamiento de las políticas normas y reglamentos no solo se logran a través de la aplicación de acciones disciplinarias para los que se desvían de ellas, sino a través de recompensas para aquellos que las respetan. La importancia de la disciplina laboral se admite con facilidad que la disciplina laboral es necesaria para vivir y trabajar en armonía y en eficiencia”.

## **B. Dimensión actitudes**

La RAE (2008) “define a la actitud como un estado de ánimo que se expresa de cierta manera”. (s/p).

Para Tantaruna (2017) “la actitud es la capacidad que tiene las personas de enfrentarse al mundo y todas las adversidades que deberá enfrentar día a día. La actitud que una persona ponga frente a las adversidades de la vida es lo que los va a diferenciar de los demás. La actitud en general puede ser buena o mala eso va a dependes mucho de la personalidad de cada ser humano”.

Como indicadores Tantaruna (2017) lo divide en:

Iniciativa y participación: “Capacidad de tomar decisiones cuando no ha recibido instrucciones detalladas, así como la aportación de nuevas ideas para mejorar los métodos y procedimientos de trabajo” Tantaruna (2017).

Espíritu de colaboración: “es ayudar y servir de manera espontánea a los demás, hasta en los pequeños detalles. La colaboración se debe dar como una actitud permanente de servicio hacia el trabajo, pero también se puede ayudar a

cualquier persona que lo necesite dentro de la organización, pensando en todo aquello que deseamos que hagan por nosotros, y viendo en los demás a su otro yo. La colaboración es posible cuando hay facilidad de desprendimiento; esto significa ser de espíritu generoso y este sentimiento produce un ambiente de enriquecimiento, respeto, apoyo y solidaridad. Colaborar es responsabilidad de todos, aunque facilitar el proceso requiere de trabajar la fortaleza interna. Mirar a otro con una actitud de amor y colaboración. Si cada uno aportara algo, se podrían hacer grandes actos a favor de los que más nos necesitan y esto hablaría de nuestro alto sentido altruista, haciendo la vida más ligera a los demás". Tantaruna (2017)

#### **2.4. Definición de términos básicos**

**Capacitación.-** “Actividad relacionada con las necesidades institucionales, funcionales o de competencias laborales, en que la formación, el perfeccionamiento, la complementación, son conceptos que identifican la capacitación en el entorno laboral. Eficacia. - consecución de objetivos; logro de los efectos deseados. Eficiencia: logro de los fines con la menor cantidad de recursos; el logro de objetivos al menor costo u otras consecuencias no deseadas” (Robbins y Judge, 2013).

“La capacitación incluye desde enseñar a los individuos habilidades básicas de lecturas hasta impartir cursos avanzados” (Robbins y Judge, 2013).

**Capacitación.** Actividades diseñadas para impartir a los empleados los conocimientos y habilidades necesarios para sus empleos actuales. (Wayne, 2005)

**Capacitación Docente.-** “es un proceso formativo que va más allá de conocer estructuras teóricas donde se obvia la práctica docente y la capacitación en (algo), la capacitación debe ser en todas las áreas, que tenga la capacidad colectiva de auto-organización, autonomía y responsabilidad ética, capacidad de trabajo en equipo, actualización constante de los conocimientos y las competencias e identidad profesional” (Torres, 1996).

“Las capacitaciones vienen a ser procesos formativos específicos, en las que el personal es orientado, instruido y adiestrado en la realización de alguna actividad que precise, justamente especialización, como ocurre cuando se desea capacitar a una persona en el manejo de un equipo” (Tantaruna, 2017).

Las capacitaciones según Gonzales (2016) “tienen la característica durar muy poco tiempo, además no requieren formalidades curriculares, es decir, se organizan las actividades en función del desarrollo de una habilidad específica como puede ser el manejo de un software educativo”.

**Los procesos de capacitación.-** “fortalecen y desarrollan las habilidades específicas de los trabajadores, por lo que requieren y demandan voluntad y predisposición para desarrollarla con todas las exigencias que una preparación corta demanda, caso contrario se desperdiciaría tiempo y dinero en actividades que no benefician sustancialmente a la empresa tampoco al trabajador” (Tantaruna, 2017).

**Actualización.-** Huertas (2016) considera que “las actualizaciones comprometen programas de formación continua orientados específicamente a mejorar y dominar la realización y ejecución de una actividad específica. A diferencia de las capacitaciones, en las que las exigencias curriculares no son determinantes, en el caso de las actualizaciones se sigue un proceso formativo que incluye planes de estudio definidos, por lo mismo el periodo de desarrollo es más extenso que el de la capacitación”.

**Especialización.-** Orellana (2015) sostiene que “las especializaciones son programas de formación continua que están orientados a mejorar las capacidades del personal, en un área específica, es decir fortalece el dominio de una parte del conocimiento humano, que por su naturaleza requiere justamente una especialización específica”.

**Formación.-** “es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función a unos objetivos definidos” (Chiavenato, 2011)

Desde el punto de vista de Porret (2015) “se trata de dotar de conocimientos técnicos y psicológicos a los empleados para que puedan desarrollar mejor su actividad y mejorar su profesionalidad haciéndoles posible escalar puestos de mayos responsabilidad”

**Formación continua** Alarcón (2014) lo define “como el proceso a través del cual el personal que labora en una institución está predispuesto a continuar desarrollando sus competencias y capacidades profesionales y personales, de tal manera que su desempeño laboral sea de calidad, beneficiando de esta manera el logro de los objetivos institucionales”. De la Cruz (2016) sostiene que “la formación continua es una modalidad educativa que las empresas implementan para especializar a sus trabajadores, en la cual se proporciona información teórica y práctica, orientados a desarrollar habilidades específicas, como es el caso del manejo de un equipo especializado, de tal forma que se asegura la calidad del trabajo encomendado”.

**Efectividad.-** “Es la congruencia entre lo planificado y los logros obtenidos, sin cuestionar si dichos objetivos son o no adecuados” (Robbins y Judge, 2013)

**Desempeño.-** “Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de tareas administrativas” (Robbins y Judge, 2013)

**Desempeño Laboral.-** “está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. (Urbina, 1998)

**Plan de capacitación.** “Es en esencia un plan organizado para poner en marcha el proceso de aprendizaje del empleado”. (Dessler, 2001)

**Proceso de capacitación.** “La capacitación es el proceso de enseñanza–aprendizaje que se inicia con un diagnóstico de las necesidades de capacitación, establece un programa y se apoya en diferentes métodos que se utilizan para

fomentar en los empleados nuevos y actuales las habilidades que necesitan para ejecutar las labores en forma adecuada” (Dessler, 2001).

**Relación capacitación – desempeño laboral.** “A lo largo del proceso de capacitación se realiza un seguimiento de la implementación e impacto de las actividades desarrolladas para mejorar el desempeño laboral: satisfacción y valoración de los participantes, grado de apropiación de conocimientos, nivel de aplicación de lo aprendido y resultados de desempeño alcanzado. El monitoreo es clave para lograr que estas medidas puedan ser llevadas a la práctica”. (Bohórquez, 2002).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Métodos y alcance de la investigación**

La metodología de la presente investigación es cuantitativa, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el enfoque cuantitativo se usa para que través de la recolección de datos se pruebe la hipótesis, usando como base la medición numérica y el análisis estadístico, con el objeto de establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Por el tipo de investigación es aplicada, porque reúne las condiciones metodológicas para evaluar la capacitación y el desempeño laboral; “este tipo de investigación permite conocer una realidad para ser confrontada con la teoría y actuar” (Benites, 2011).

Por su alcance es descriptiva, porque “utiliza el método del análisis para lograr caracterizar el objeto de estudio o una situación concreta, señalando sus características y propiedades” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 77).

Se trata de una investigación descriptiva; porque “nos dice y refiere sobre las características, cualidades, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo concreto y determinado” Carrasco (2017).

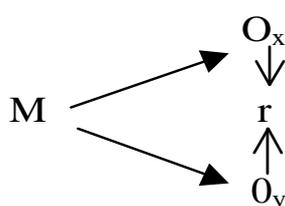
#### **3.2. Diseño de la investigación**

El diseño usado en la presente investigación es descriptivo – correlacional.

Para Carrasco (2017) este tipo de investigación “permite al investigador analizar y estudiar la relación de hechos de fenómenos de la realidad, para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscando determinar el grado de relación entre las variables que se estudian”.

Según Hernández et. al. (2014) “ésta investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no se varía en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hace en la investigación no experimentales observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p. 149).

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

O<sub>x</sub> = Observación de la variable capacitación.

O<sub>y</sub> = Observación de la variable desempeño laboral.

R = Relación – correlación de las dos variables.

### 3.3. Población y muestra

La población lo conforman los docentes de una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020, la misma que asciende a 25 docentes.

Para Carrasco (2017) “la población es el conjunto de todos los elementos - unidades de análisis que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (pp. 236-237).

## **Muestra**

Se trata de una muestra censal, considerando para ello la totalidad de la población que asciende a 25 docentes.

A decir de Hayes (1999) “la muestra censal es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los clientes o cuando se cuenta con una base pequeña de datos de fácil acceso”.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

La técnica usada fue la encuesta; se usó esta técnica para medir las variables capacitación y desempeño laboral, con sus respectivas dimensiones.

A decir de Carrasco (2017) “la encuesta es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo”.

En tal sentido ésta técnica nos permite tener un acercamiento a la realidad percibida por el docente con relación a la capacitación y desempeño laboral.

#### **3.4.2. Instrumentos**

El instrumento usado fue el cuestionario; se usó este instrumento para medir las variables capacitación y desempeño laboral.

Un cuestionario según Hernández et. al. (2014) “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis”.

Por lo tanto, el cuestionario permite la recolección de datos, los cuales cuentan con escalas para la medición de atributos y comportamientos de las variables capacitación y desempeño laboral, siendo las siguientes:

Por lo tanto, los instrumentos permiten la recolección y medición de datos, a través las escalas con que cuenta y que permite su medición, atributo y comportamiento de la(s) variables en un momento determinado, siendo para efectos de la presente investigación los siguientes:

### **Variable capacitación**

Para esta variable se ha usado el cuestionario sobre formación en servicio docente, el mismo que tiene por objeto medir la capacitación, instrucción y preparación del docente, ha sido elaborado por el Mg. Cayllahua (2016), conformado por 09 preguntas distribuidas en 03 dimensiones: para la dimensión desarrollo de la identidad le corresponde los tres primeros ítems, para la dimensión desarrollo profesional le corresponde los siguientes tres ítems y para la dimensión desarrollo social le corresponde los tres últimos ítems.

Total, de ítems del cuestionario son 09 preguntas, con una escala de dos alternativas para su calificación: 0 para NO y 1 para SI. La categoría de medición es: buena, regular y deficiente.

El cuestionario y su ficha técnica se encuentran en el Anexo 01 y Anexo 02.

### **Variable desempeño laboral**

Para esta variable se ha usado el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Rodríguez (2011), este instrumento está conformado por 07 preguntas distribuidas en 02 dimensiones: la dimensión actividades cuenta con 04 preguntas y la dimensión actitudes con 3 preguntas.

La escala para su calificación es: 1 para inferior, 2 para regular, 3 para bueno y 4 para superior. La categoría de medición es: Bueno, regular y malo.

El cuestionario y su ficha técnica se encuentran en el Anexo 03 y Anexo 04.

### **3.4.3. Confiabilidad del instrumento**

Los instrumentos usados en la presente investigación cuentan con la validación de expertos y una confiabilidad de medida de consistencia interna bajo la medición del coeficiente de alfa de Cronbach, que permiten recoger datos e información necesaria, debido a que estos instrumentos cuentan con ciertos requisitos que garantizan su eficacia y efectividad para ser aplicados.

#### **Variable capacitación**

El instrumento usado para medir esta variable cuenta con la validación de juicio de expertos, el instrumento fue sometido a dicha evaluación por el autor Mg. Cayllahua (2016), la misma que fue realizada por profesionales del tema establecidas en tres categorías de valoración para cada ítem: Claridad, Coherencia y Relevancia.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento Cayllahua (2016) realizó la medición a través de la medición del coeficiente de alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad de 0,686.

“Para que un instrumento cuente con una confiabilidad estadística, esta tiene que presentar un grado de aplicación repetida a los mismos individuos sujetos a medición que produzcan iguales resultados. Es así que este coeficiente oscila entre cero y uno, donde el primero (0) significa nula confiabilidad y (1) representa un máximo en su confiabilidad (fiabilidad total, perfecta)” (Hernández, et al., 2014).

#### **Variable desempeño laboral**

El instrumento usado para medir esta variable cuenta con la validación de juicio de expertos, el instrumento fue sometido a dicha evaluación por el autor Rodríguez (2011), la misma que fue realizada por profesionales del tema establecidas en tres categorías de valoración para cada ítem: Claridad, Coherencia y Relevancia.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento Rodríguez (2011) realizó la medición a través de la medición del coeficiente de alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad de 0,80.

Para Hernández, et. al. (2010, p. 248), “los procedimientos para el cálculo de confiabilidad de un instrumento de medición son diversos, pero en su conjunto hacen uso de fórmulas con coeficientes que permiten su confiabilidad, los mismos que oscilan entre 0 como la existencia de una nulidad y 1 para representar una confiabilidad máxima. Para efectos de dar confiabilidad al instrumento se requiere un alfa de Cronbach superior a 0.70”.

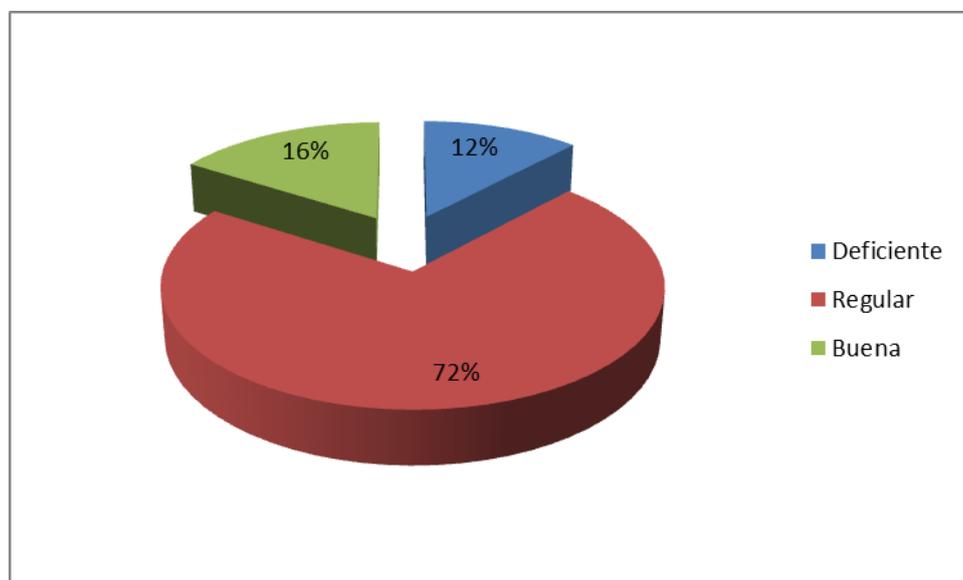
**CAPÍTULO IV:**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**4.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información**

**Tabla 2.** Nivel de la Variable Capacitación docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

Niveles	fi	%
Deficiente	3	12
Regular	18	72
Buena	4	16
Total	25	100,00

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 2.** Niveles de la Variable capacitación docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

## **Interpretación**

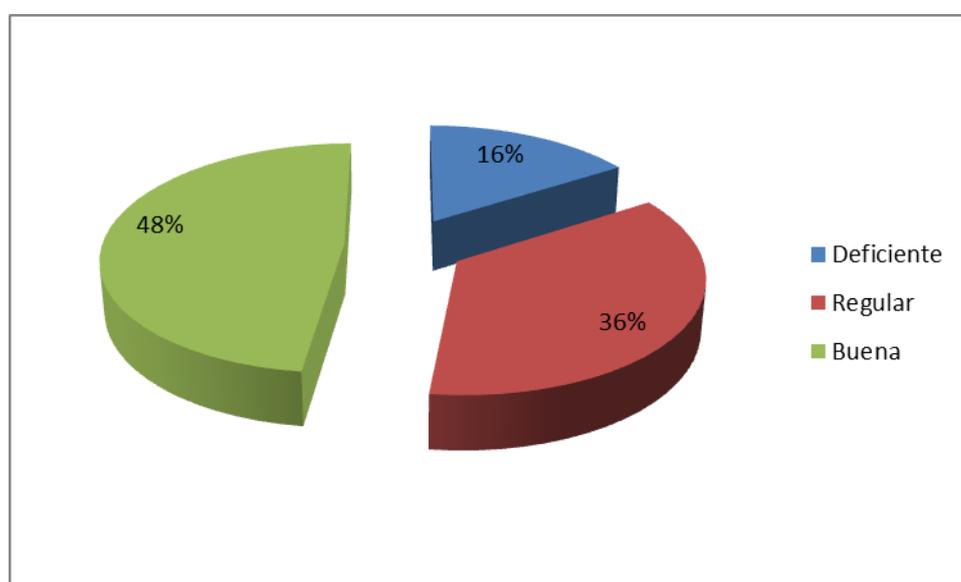
En la tabla 2 y figura 2 se presentan los resultados del nivel de la variable capacitación docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Donde el 72% de docentes presentan un nivel regular en cuanto a su capacitación, seguido de un 16% con un nivel bueno y sólo el 12% con un nivel deficiente.

De los resultados indican que la capacitación del docente en su mayoría se encuentra en un nivel regular, lo que les permite eliminar deficiencias de rendimiento y mejorar productividad y calidad en cuanto a su desempeño.

**Tabla 3.** Niveles de la dimensión desarrollo de la identidad docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

Niveles	fi	%
Deficiente	4	16
Regular	9	36
Buena	12	48
Total	25	100,00

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 3.** Niveles de la dimensión desarrollo de la identidad docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

## **Interpretación**

En la tabla 3 y figura 3 se presentan los resultados de la dimensión desarrollo de la identidad docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Donde el 48% de docentes presentan un nivel bueno en cuanto a su desarrollo de la identidad, seguido de un 36% con un nivel regular y sólo el 16% con un nivel deficiente.

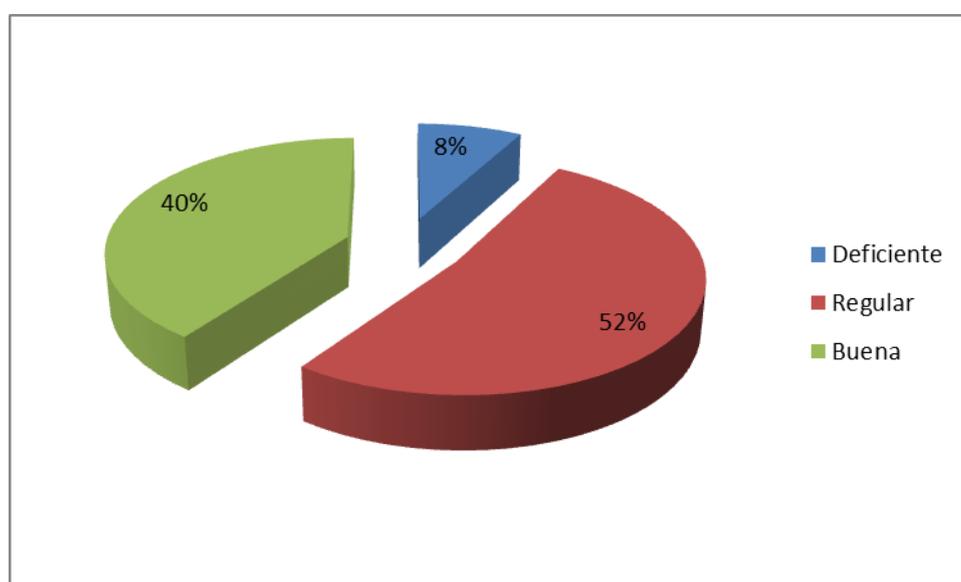
De los resultados indican que dimensión desarrollo de la identidad evidencia que el docente se proyecta positivamente hacia la sociedad, a través del impulso por motivaciones humanistas con el objeto de potencializar y asumir las necesidades de la educación a través de un proyecto de vida con aspiraciones y metas que le permitan un mayor desarrollo social y educativo.

La identidad del docente para con la institución educativa en la que laboral tiene un cometido principal como es la calidad de vida que el docente percibe de su ámbito laboral, sentirse parte de una comunidad educativa, donde colegas comparte un sentido de pertenencia lo que les predispone a brindar un servicio de calidad, a través de la capacitación constante.

**Tabla 4.** Niveles de la dimensión desarrollo profesional docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

Niveles	fi	%
Deficiente	2	8
Regular	13	52
Buena	10	40
Total	25	100,00

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 4.** Niveles de la dimensión desarrollo profesional docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

### Interpretación

En la tabla 4 y figura 4 se presentan los resultados de la dimensión desarrollo profesional docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Donde el 52% de docentes presentan un nivel regular en cuanto a su desarrollo profesional, seguido de un 40% con un nivel bueno y sólo el 8% con un nivel deficiente.

Los resultados indican que dimensión desarrollo profesional representado por su constante búsqueda de superación a través de la adquisición de competencias

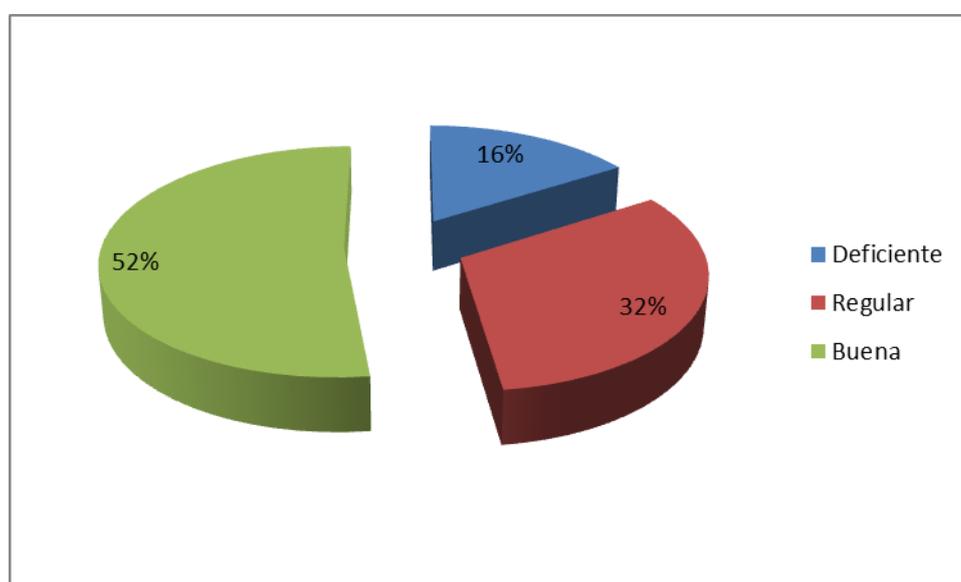
y capacidades para desarrollar mejor su rol dentro del campo pedagógico y que le permitan dar respuesta a las exigencias del sistema educativos.

El desarrollo profesional del docente es una constante exigida por el Estado y por los mismos directivos superiores, sólo así se podrá motivar al docente a mejorar y capacitarse contantemente, a pesar de que estamos viviendo momentos difíciles, ellos logran diversificar los conocimientos adquiridos para ponerlos en práctica dentro de su ámbito laboral.

**Tabla 5.** Niveles de la dimensión desarrollo social docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

Niveles	fi	%
Deficiente	4	16
Regular	8	32
Buena	13	52
Total	25	100,00

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 5.** Niveles de Desarrollo Social docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

### Interpretación

En la tabla 5 y figura 5 se presentan los resultados de la dimensión desarrollo social docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Donde el 52% de docentes presentan un nivel bueno en cuanto a su desarrollo social, seguido de un 32% con un nivel regular y sólo el 16% con un nivel deficiente.

De los resultados se desprende que el docente se compromete con la comunidad educativa, orientando hacia la búsqueda de un bienestar social y mejora de la calidad de vida del estudiante, no se circunscribe solos a su rol dentro del aula

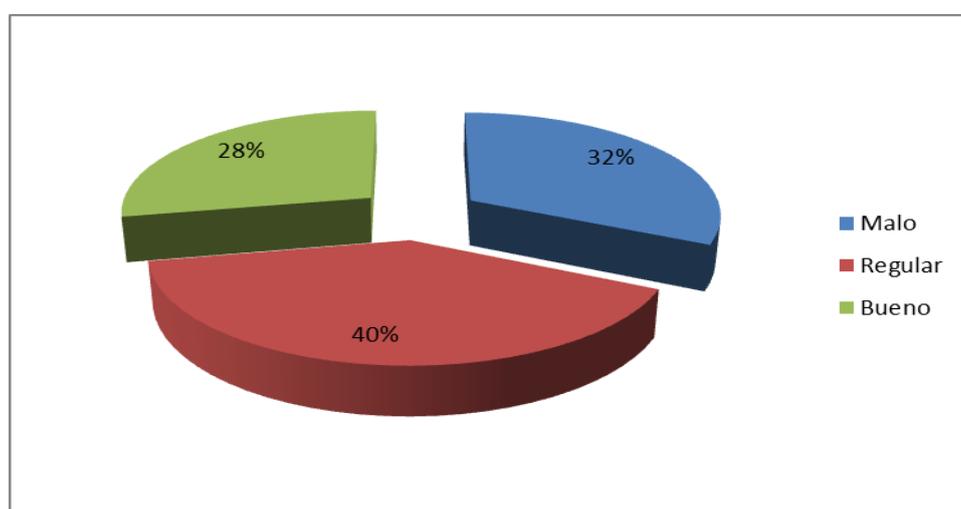
de clase sino en su compromiso con la educación como un proceso de integración social.

El desarrollo social en los docentes les permite asumir nuevos retos en conjunto, con la búsqueda de un objetivo común, mejorar la calidad educativa, por lo tanto, en un ámbito de la comunidad educativa, donde docentes, alumnos y padres de familia conforman un trinomio abiertos a enfrentar cualquier reto con el único fin de mejorar el bienestar de cada uno de sus integrantes.

**Tabla 6.** Niveles de la variable desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

Niveles	fi	%
Malo	8	32
Regular	10	40
Bueno	7	28
Total	25	100,00

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 6.** Niveles de la variable desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

### Interpretación

En la tabla 6 y figura 6 se presentan los resultados de la variable desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Donde el 40% de docentes presentan un nivel regular en cuanto a su desempeño laboral, seguido de un 28% con un nivel bueno y sólo el 32% con un nivel malo.

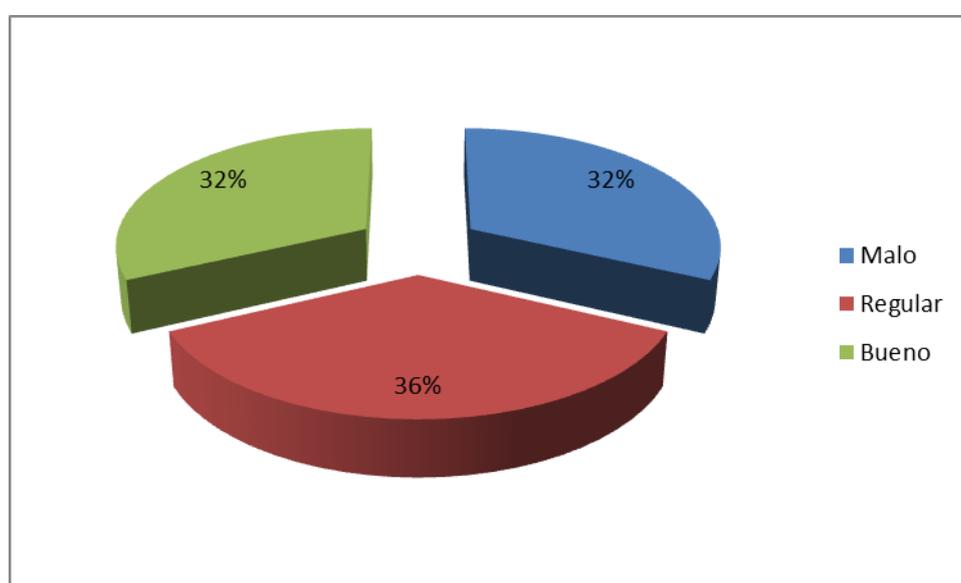
De los resultados se desprende que el docente ha dirigido sus fuerzas laborables dentro de la institución educativa y que da todo de sí para que exista armonía, tranquilidad y deseo de trabajar dentro de la institución, vinculado ello con sus conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos institucionales.

La valoración del desempeño laboral es una predominante intención para su tratamiento formativo, con el único objeto de conocer sus fortalezas y debilidades que influyen de manera directa en el estudiante y cuyos resultados configuran la base para posibilitar su perfeccionamiento con miras a mejorar la práctica educativa.

**Tabla 7.** Niveles de la dimensión actividades del docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

Niveles	fi	%
Malo	8	32
Regular	9	36
Bueno	8	32
Total	25	100,00

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 7.** Niveles de la dimensión actividades de docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

### Interpretación

En la tabla 7 y figura 7 se presentan los resultados de la dimensión actividades del docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Donde el 36% de docentes presentan un nivel regular en cuanto a sus actividades, seguido de un 32% con un nivel bueno y sólo el 32% con un nivel malo.

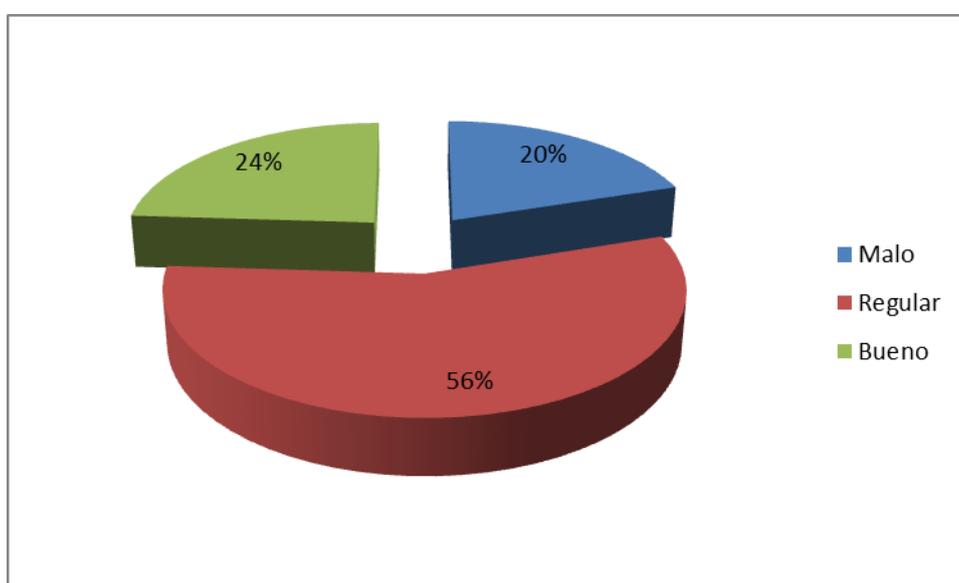
De los resultados se desprende que el docente cumple con sus funciones dentro de la institución educativa con el objeto de alcanzar la misión y objetivos institucionales, que permitan la concreción de actividades por más pequeñas que sean.

Están referidas al conocimiento del cargo laboral, así como también a la calidad del trabajo, ello por la estrecha relación que presentan estas dimensiones y de ella nace la calidad del trabajo con un sentido de responsabilidad y disciplina dentro del ámbito laboral, estas dimensiones en su conjunto representan las actividades propias que deben realizar los trabajadores dentro de una organización, vale decir que para nuestro caso dentro de una institución educativa.

**Tabla 8.** Niveles de la dimensión actitudes de docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

Niveles	fi	%
Malo	5	20
Regular	14	56
Bueno	6	24
Total	25	100,00

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 8.** Niveles de la dimensión actitudes de docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020

### Interpretación

En la tabla 8 y figura 8 se presentan los resultados de la dimensión actitudes del docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Donde el 56% de docentes presentan un nivel regular en cuanto a su actitud, seguido de un 24% con un nivel bueno y sólo el 20% con un nivel malo.

De los resultados se desprende que el docente enfrenta las adversidades propias de su profesión con una actitud que los diferencia de los demás con el único propósito de buscar el bien común dentro de su ámbito laboral.

Las actitudes por otro lado representan la capacidad del docente para enfrentar las adversidades propias de la coyuntura que estamos atravesando y la actitud que ponga en frente a esta situación puede ser buena o mala dependiendo de la personalidad de cada trabajador.

## 4.2. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis se ha hecho usando la prueba estadística de correlación de Pearson, que nos permite conocer el grado de relación entre las variables en estudio y sus dimensiones. Para tal efecto se ha trabajado la variable independiente con sus respectivas dimensiones sobre la variable dependiente. Los resultados muestran la existencia de una correlación debido a que el valor p o Sig. Bilateral es menor a 0.05 (0.000).

“El coeficiente de correlación de Pearson varía de -1 a +1, considerando el 0 como ausencia de correlación entre las variables” (Hernández et.al., 2014, p. 453).

**Tabla 9.** Resultados de la correlación

		<b>Capacitación</b>	<b>Desarrollo de la</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Desarrollo</b>
		<b>n</b>	<b>identidad</b>	<b>profesional</b>	<b>social</b>
			<b>docente</b>	<b>docente</b>	<b>docente</b>
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Pearson	0,834**	0,629**	0,789**	0,559**
	Sig. (bilateral)	0,012	0,010	0,050	0,000
	N	25	25	25	25

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

**Fuente:** Base de datos

Para interpretación el coeficiente de relación Pearson se requiere la siguiente escala:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Figura 9.** *Tabla de correlación de Pearson*

**Fuente.** Hernández et. al. (2014)

### Interpretación

En la tabla se observa la relación de las variables capacitación y desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, se evidencia una correlación de 0,834 que corresponde a una correlación positiva alta, aceptándose la hipótesis planteada. De igual manera existe relación entre las dimensiones de la variable capacitación y desempeño laboral docente.

Por lo tanto a mayor capacitación se produce un mayor desempeño laboral en los docentes en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa.

### 4.3. Discusión

El estudio tiene como principal objetivo determinar cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa de Arequipa 2020.

Para esta investigación se aplicó un cuestionario a los docentes, para medir su nivel de capacitación de los docentes, así como precisar su desempeño laboral, y las relaciones de las dimensiones de la variable independiente sobre la variable dependiente.

En términos generales los resultados del nivel de la variable capacitación docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020, concluyen que el 72% de docentes presentan un nivel regular en cuanto a su capacitación, seguido de un 16% con un nivel bueno y sólo el 12% con un nivel deficiente. En cuanto a la variable desempeño laboral el 40% de docentes presentan un nivel regular en cuanto a su desempeño laboral, seguido de un 28% con un nivel bueno y sólo el 32% con un nivel malo. Existiendo una relación de las variables capacitación y desempeño laboral docente con una correlación de 0,834 que corresponde a una correlación positiva alta, aceptándose la hipótesis planteada. De igual manera existe relación entre las dimensiones de la variable capacitación y desempeño laboral docente. Corroborando la investigación realizada por Rojas, F. (2018) cuyos resultados arrojaron que existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral, considerando para ello que la capacitación es necesaria para el éxito de la organización, debido a que se determinó que si el desempeño laboral mejora con la capacitación se obtiene mejores resultados. Encontrando correspondencia con lo manifestado por Chiavenato (2009) quien sostiene que el objetivo debe girar en torno al aumento de resultados a través de la planeación, dando con ello preponderancia a la estructura de la organización, al funcionamiento, para que se alcance eficiencia.

En cuando a la hipótesis: La dimensión desarrollo de la identidad del docente se relaciona con la variable el desempeño laboral en una institución

educativa de Arequipa, 2020. Corrobora los estudios realizados por Silva, J. (2018) cuyos resultados por variables concluyen la capacitación es percibida como mala, mientras que la productividad es percibida en un nivel bajo; donde la probabilidad es menor al nivel de significancia arrojando un  $Rho = 0.362^*$ ,  $p < 0.05$ . Así como lo expuesto por Chayña (2017) quien sostiene que “Está compuesto por el verbo activo transitivo, tiene como sinónimos a ejercer, ocupar, llenar, realizar, cumplir. Su característica de transitivo, implica que pasa y se transfieren unos a otros” (p. 28), por lo tanto, la identificación del trabajador con la organización determina el cumplimiento de metas.

En cuanto al desarrollo profesional del docente se relaciona con la variable desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020, éste tomará como referencia los estudios realizados por Arratia, U. (2016) quien concluye que existe un efecto positivo que ha permitido la mejorar de los niveles de desempeño laboral con la ejecución de programa de capacitación evidenciado con la aplicación de la T de Student y un resultado de significancia de 0.000, siendo positiva la influencia del programa aplicado. Ello producto de la capacitación recibida por parte del trabajador. Por lo tanto, se encuentra correspondencia con lo dicho por Chiavenato (2007) que al respecto sostiene “el potencial de desarrollo futuro o la capacidad demostrada por una persona en determinado cargo, para tomar en cuenta el valor, la excelencia y las cualidades de una persona”, en base a ello se puede decir que es importante el desarrollo profesional para mejorar el desempeño laboral.

En cuanto al desarrollo social del docente en relación con la variable desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020, encontró correspondencia con lo sostenido por Porret (2015) existen circunstancias por la que una persona asume una postura de resistencia al cambio, resulta difícil modificar las conductas existentes, pero “el cambio, además de generar un esfuerzo intelectual o físico, provoca inquietud, incertidumbre, temores, desconfianzas y sensación de riesgo” pero son factores a los que todo trabajador debe enfrentar como parte de su capacitación, y está en ella y en la motivación el impulso para mejorar y generar una cultura de trabajo en equipo, de capacitación continua en provecho de la organización.

A manera de conclusión referida con los antecedentes y la teoría con la que se realizó la discusión, toda capacitación va desde la adquisición de habilidades hasta el desarrollo de las mismas, y que su desarrollo debe ser constante en toda organización, como es el caso del sector educación, lo que se busca es capacitar el ser humano para la vida profesional, se busca ampliar, desarrollar y perfeccionar al personal para su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de la organización o para que se vuelva más eficiente y productivo en su puesto” (Chiavenato, 2011).

## CONCLUSIONES

- Primera La relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa de Arequipa 2020, presenta una correlación de 0,834 que corresponde a una correlación positiva alta, aceptándose la hipótesis planteada; en cuanto a los niveles alcanzados la variable capacitación alcanza un 72% en nivel regular, mientras que la variable desempeño laboral presenta un 40% en un nivel regular.
- Segunda La relación entre la dimensión desarrollo de la identidad del docente con la variable el desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020, presenta una correlación de 0,629 que corresponde a una correlación positiva alta,
- Tercera La relación entre la dimensión desarrollo profesional del docente con el desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020, presenta una correlación de 0,789 que corresponde a una correlación positiva alta, aceptándose la hipótesis planteada.
- Cuarta La relación entre la entre la dimensión desarrollo social del docente con el desempeño laboral en una institución educativa de Arequipa, 2020, presenta una correlación de 0,559 que corresponde a una correlación positiva alta, aceptándose la hipótesis planteada. Por lo tanto, a mayor capacitación se produce un mayor desempeño laboral en los docentes en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa.

## **RECOMENDACIONES**

A las autoridades del Ministerio de Educación a través de los organismos intermedios deben elaborar un programa de capacitación constante que sea flexible y se nutra de la bitácora registrada.

A las autoridades de las UGEL's las actividades de capacitación deben ser planificadas a corto plazo, para mantener un crecimiento constante en cuanto a la calidad del trabajo docente.

Al director de la institución educativa, a través del monitoreo debe reportar la problemática detectada a los organismos intermedios, para que a su vez prioricen las capacitaciones para dar solución a los problemas detectados.

A los docentes, en sus autocapacitaciones deben establecer prioridades a corto plazo, relacionados con las problemáticas detectadas por el monitoreo que realiza el Ministerio de Educación.

## Referencias bibliográficas

- Alarcón, F. (2014). *“Gestión institucional y liderazgo directivo”*. Lima – Perú: San Marcos.
- Alles, M. (2015). *“Dirección estratégica de Recursos Humanos”*. 3ra. edición. Buenos Aires: Granica.
- Arratia, U. (2016) *“Programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral de trabajadores en una institución militar policial del sur”*. Disponible en [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16330/Arratia\\_QUGM.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16330/Arratia_QUGM.pdf?sequence=1)
- Biblioteca virtual. Universidad Autónoma de Nuevo León. [Fecha de consulta: 02 de Julio del 2020]. Disponible en: <https://academicimpact.un.org/content/universidad-aut%C3%B3noma-de-nuevo-le%C3%B3n>
- Biblioteca virtual. Universidad Católica San Pablo [Fecha de consulta: 02 de Julio del 2020]. Disponible en: <https://ucsp.edu.pe/biblioteca/>
- Biblioteca virtual. Universidad San Martín de Porres [Fecha de consulta: 02 de Julio del 2020]. Disponible en: [www.repositorioacademico.usmp.edu.pe](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe)
- Bittel, L. (2000). *“Como gerencial la transformación hasta la calidad total”*. Colombia.
- Bohórquez, P. (2002). *“Planificación estratégica y desempeño laboral”*. (2da Ed.). México: Alfa omega Grupo Editor
- Burrafato, M., Rodríguez, Y. (2004) *Análisis de la estructura organizacional del consejo legislativo del estado Monagas (CLEM)*. Tesis de grado. Universidad del Oriente. Núcleo Monagas. Venezuela.
- Cayllahua, Rojas, J. (2015) *“Formación en servicio y desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015”*. (Tesis de maestría)

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34127/cayllahua\\_rj.pdf?f?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34127/cayllahua_rj.pdf?f?sequence=1)

Chacaltana, J. (2016). “*Perú, 2002-2012: crecimiento, cambio estructural y formalización*”. Revista CEPAL, 47-68

Chayña, M. (2017). “*Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú de Juliaca. 2017*”. (Tesis de maestría), Perú: Universidad José Carlos Mariategui.

Chiavenato, I. (2009) “*Comportamiento Organizacional*”. México: Mc Graw Hill. 2da-Edicion.

Chiavenato, I. (2011). “*Administración de recursos humanos*”. México: McGrawHill.

Chiavenato, I. “*Administración de recursos humanos*”. 8va. Ed. México: McGRAW-Hill interamericana editores, 2007. 518 pp. [02 de Julio del 2020]. Disponible en <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Cuesta, A. (2015). “*Gestión del talento humano*”. México: Mc Graw Hill.

Cutimbo Estrada, P. “*Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno: caso de la Especialidad de Educación Primaria IX Semestre-2008*”. (Tesis de maestría). Disponible en [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2395/Cutimbo\\_ep.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2395/Cutimbo_ep.pdf?sequence=1)

Davenport, T. (2000), “*Capital Humano, creando ventajas competitivas a través de las personas*”, España: Ediciones Gestión.

Dessler, G. (2009). “*Administración de recursos humanos*”. México: Pearson Education.

Dessler, G., y Varela, R. (2017). *“Administración de recursos humanos”*. 6ta. edición. México: Pearson educación.

Dolan Simon L., Ramon Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randalla S. Schuler (2007) *La gestión de los Recursos Humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. México: Editorial Mc. Graw Hill. 3ra. Edición

Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2016). *“Gestión de Recursos Humanos”*. Madrid: Pearson educación.

González, M. (2006). *“Habilidades directivas”*. España: Antakira Grafic.

Hernández, R., C. Fernández, y P. Baptista. (2014) *“Metodología de la investigación*. 6ta. ed. México DF : McGraw - Hill Interamericana. 2014. 601 pp.

Huertas, M. (2016). *“Capacitaciones y especializaciones en el desarrollo profesional”*. Lima: San Marcos.

Ibáñez, M. (2011). *“Gestión del talento humano en la empresa”*. Lima: Editorial San Marcos.

Louffat, E. (2013). *“Administración del Potencial Humano”*. (2da. ed.) Argentina: Cengage Learning.

Loxley, P. and Nicholls, L. (2010). *A talk focus for promoting enjoyment and developing understanding in science*. English Teaching: Practice and Critique. University :Northampton

Machuca, J. (2018) *“Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa”*. Disponible en [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca\\_ai.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca_ai.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Navarrete, R. (2017). *“El desempeño laboral y su influencia en la calidad de los servicios de tránsito aéreo en CORPAC S.A., Callao, 2017”*. (Tesis de grado). Perú: Universidad César Vallejo.

- Orellana, J. C. (2015). *“Programas de formación continua y el desarrollo de las competencias laborales”*. Lima: Mantaro.
- Palaci, F. (2005). *“Psicología de la organización”*. España: Pearson Prentice Hall.
- Palacios, J. (2018) *“La Capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote – 2018”*. Disponible en <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39388>
- Porret Gelaber, Miquel (2015) *Gestión de Personal. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Colombia: Editorial ESIC 6ta. Edición
- Real Academia Española. (2008) *Diccionario virtual de la RAE* (s/p) disponible en: <http://definicion.de/actitud/>
- Robbins, S. (2013). *“Comportamiento Organizacional”*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento organizacional*. (15va. Ed.) México: Pearson. 676 pp.
- Robbins, S., & DeCenzo, D. (2013). *“Fundamentos de Administración”*. México: Pearson.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *La administración*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson educación de México. 12va. edición.
- Rodríguez, M., & Ramirez-Buendia, P. (2010). *“Administración de la capacitación”*. México: Mc Graw Hill.
- Rojas, F. (2018) *“Capacitación y desempeño laboral - Área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango”*. México. Disponible en <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Romero Mejía, R. (2015) *“Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de*

*Madre de Dios -2015*". (tesis maestría) recuperado de <https://docplayer.es/177536138-Universidad-nacional-de-educacion-enrique-guzman-y-valle-alma-mater-del-magisterio-nacional-escuela-de-posgrado.html>

Siliceo, A. (2009). "*Capacitación y desarrollo de persona*". México: Limusa

Silva, J. (2018) "*La capacitación laboral y productividad en los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este*". <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40134>

Stoner, F., y Gilbert, J. (2005). "*Administración*". México: Editorial Prentive Hall.

Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2009). "*Comportamiento Organizacional*". 13ra. edición. México: Pearson Educación.

Tantaruna Vásquez, S. (2017) "*Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017*". (Tesis de maestría) Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15064/Tantaruna\\_VSJ.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15064/Tantaruna_VSJ.pdf?sequence=1)

Tenti, E. (2007). *La escuela y la cuestión social*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Tong, L. (2018) "*Relationship between meaningful work and job performance in nurses*". Disponible en <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12620>

Torres, R. (1996). *Nuevas formas de aprender y enseñar*. Santiago, Chile: UNESCO.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CAPACITACIÓN

Estimado colega, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene como objetivo establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente, se solicita responda a este cuestionario con toda la sinceridad.

#### Instrucciones

Marque con una (X) una sola alternativa en cada pregunta que se adecue a su realidad.

Preguntas	Alternativas	
	No	Si
<b>DESARROLLO DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>		
01 Al finalizar su capacitación realiza producción intelectual		
02 La capacitación en el tiempo de servicio mejoró sus habilidades como docente		
03 Tiene alguna distinción en su labor docente producto de su capacitación		
<b>DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</b>		
04 Realiza estudios de especialización.		
05 Ha realizado estudios de diplomado en los 5 últimos años		
06 Ha ocupado cargos jerárquicos		
<b>DESARROLLO SOCIAL DOCENTE</b>		
07 Existe mayor interacción entre docentes y estudiantes a nivel de aula al finalizar una capacitación		
08 Existe mayor interacción entre docentes y comunidad educativa en general al finalizar una capacitación		
09 Los docentes de la institución educativa se proyectan hacia la comunidad al finalizar una capacitación		

**Muchas Gracias**

**ANEXO 2**  
**FICHA TÉCNICA**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre formación en servicio docente

**Autor:** Mg. Cayllahua Rojas, Jesús Felipe.

**Año:** 2016

**Adaptación:** Melvin Alvaro Huamachuco Ramos

**Dirigido a:** Docentes de instituciones educativas

**Items:** 9 ítems

**Dimensiones:** Desarrollo de la identidad docente (Items: 1,2,3)  
Desarrollo profesional docente (Items: 4,5,6)  
Desarrollo social docente (Items: 7,8,9)

**Escala valorativa:** No = 0 puntos

Si = 1 punto

**Baremos**

Capacitación docente	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
	Desarrollo de la identidad docente	Desarrollo profesional docente	Desarrollo social docente
Buena (6--9)	Buena (2--3)	Buena (2--3)	Buena (2--3)
Regular (3--6)	Regular (1--2)	Regular (1--2)	Regular (1--2)
Deficiente (0--3)	Deficiente (0--1)	Deficiente (0--1)	Deficiente (0--1)

### ANEXO 3

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colega, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene como objetivo establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente, se solicita responda a este cuestionario con toda la sinceridad.

**Instrucciones:** Escribe una (X) dentro del recuadro de respuestas que más refleja la realidad.

Preguntas	Alternativas			
	Inferior	Regular	Buena	Superior
<b>ACTIVIDADES</b>				
1. Conoce las expectativas y necesidades de todas sus funciones del trabajo a su cargo.				
2. Cuál es el nivel de esfuerzo de continua mejora, más que un grado fijo de excelencia, con relación a la calidad en el trabajo.				
3. Como consideraría la cantidad de trabajo ejecutadas en relación con la rapidez y forma de ejecución.				
4. Con relación al sentido de responsabilidad cuál es el nivel de congruencia entre los compromisos y las acciones				
5. Con relación a la disciplina cuál es el nivel de actitud frente al acatamiento de normas				
<b>ACTITUDES</b>				
6. Cuál es nivel iniciativa y participación relacionado con la capacidad de tomar decisiones cuando no ha recibido instrucciones detalladas.				
7. El espíritu de colaboración con relación al nivel de integración al grupo de trabajo, le permite ayudar y servir a los demás.				

*Gracias*

**ANEXO 4**  
**FICHA TÉCNICA**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de evaluación del desempeño laboral

**Autor:** Mg. Eusebia Rodríguez García

**Año:** 2012

**Adaptación:** Melvin Alvaro Huamachuco Ramos

**Objetivo:** Conocer los niveles de desempeño laboral

**Dirigido a:** Docentes de Instituciones educativas

**Items:** 7 ítems

**Tiempo:** 25 minutos

**Dimensiones:** Actividades (Items: 1, 2, 3, 4, 5)  
Actitudes (Items: 6, 7)

**Escala**

Inferior = 1  
Regular = 2  
Buena = 3  
Superior = 4

**Niveles y rango**

Malo (13-15)  
Regular (16-18)  
Bueno (19-22)

**Baremos**

<b>Desempeño laboral</b>	<b>Dimensión 1</b>	<b>Dimensión 1</b>
	<b>Actividades</b>	<b>Actitudes</b>
Malo (13-15)	Malo (10-11)	Malo (2-3)
Regular (16-18)	Regular (12-14)	Regular (4)
Bueno (19-22)	Bueno (15)	Bueno (5-7)

	<b>DESEMPEÑO</b>	<b>INFERIOR</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>	<b>SUPERIOR</b>
<b>A C T I V I D A D E S</b>	<b>Conocimiento del trabajo a su cargo</b>	Sólo conoce el mínimo de trabajo de rutina	Conoce a medias su puesto: desconoce otras labores relacionadas con él.	Conoce bien su trabajo y sabe bastante de otras labores relacionadas con él.	Conoce perfectamente su trabajo así mismo conoce todas las demás labores en relación con ésta.
	<b>Calidad en el trabajo</b>	Comete errores constantemente; no puede confiársele un trabajo. Es descuidado.	Comete pocos errores. De cuando en cuando es necesario rectificar su trabajo. Puede trabajar.	Es exacto; raras veces comete errores. Buena presentación de su trabajo.	Muy buena precisión. No es necesario verificar su trabajo.
	<b>Cantidad de trabajo</b>	Rara vez termina el trabajo que se le asigna. Rinde poco	Cumple con el mi mínimo indispensable. Constantement e se atrasa. En ocasiones pierde tiempo.	Cumple muy bien. Su trabajo se encuentra generalmente al día. Salvo en ocasiones extraordinarias.	Su trabajo nunca se atrasa; aun en situaciones extraordinarias cumple su cometido.
	<b>Sentido de responsabilidad</b>	Necesita supervisión constante. Si se	A veces es irresponsable, necesita cierta	No requiere de supervisión continua. Se	Muy responsable, no requiere de supervisión

		le deja, no es capaz de continuar solo su trabajo	supervisión para cumplir con su trabajo.	responsabiliza y cumple.	alguna. Es un ejemplo para el departamento
	<b>Disciplina</b>	Protesta y se resiste a obedecer órdenes adecuadas. Las disposiciones generales parecen no importarle	En alguna ocasion protesta y reacciona desfavorablem ente ante las ordenes o las disposiciones generales.	Cumple sin objetar las órdenes y disposiciones a menos que exista una razón poderosa; la cual hace saber a sus superiores.	Acepta, cumple con prontitud y acata las órdenes y disposiciones generales. Muy cuidadoso en su observancia.
<b>A C T I V I D A D E S</b>	<b>Iniciativa y participación</b>	Raramente tiene sugerencias: con frecuencia necesita recordatorios y dirección.	Acción adecuada por iniciativa propia.	Propia iniciativa. Ingenioso, asume responsabilidades por si mismo. Resuelva los problemas.	Dinámico, asume responsabilidades más allá de las requeridas en su trabajo. Resuelve adecuadamente los problemas.
	<b>Espíritu de colaboración</b>	Se aísla. No es capaz de formar un equipo de trabajo. No se presta a realizar una labor fuera de su rutina. A veces se convierte en un obstáculo.	Se integra al grupo de trabajo con cierta facilidad. Algunas veces se presta, aunque con cierta renuencia, a realizar alguna labor fuera de su rutina.	Se integra adecuadamente al grupo de trabajo. Brinda su ayuda solo cuando se le pide realizar alguna labor fuera de rutina.	Se integra perfectamente al grupo de trabajo. Brinda espontáneamente su ayuda en relación con otras labores fuera de su rutina. Siempre puede contarse con este (a) empleado(a)