



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



CONSTANCIA

El que, suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de Similitud al documento cuyo título es:

LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, AÑO 2021.

Presentado por el Bachiller:

MERCADO SOLARI, EDUARDO RICARDO

Estudiante del nivel de Pregrado de la Facultad de Administración. El resultado obtenido es (Porcentaje similitud es del 16 %) por el cual se otorga el calificativo de: APROBADO, según Reglamento de evaluación de Originalidad.

Observaciones: (NINGUNO)

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Ica, 23 de marzo de 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ADMINISTRACION



.....
Dr. LUIS A. PECHO TATAJE
Director de la Unidad de Investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
Facultad de Administración



TESIS

La Capacitación y el desarrollo personal del trabajador en la
Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Año 2021

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Línea de Investigación
Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales

Autor:

Bach. EDUARDO RICARDO, MERCADO SOLARI

Asesor:

Lic. Adm. RENAN ANDRES GARCÍA ORMEÑO

Ica – Perú

2023

Dedicatoria

A Dios por iluminarme en el andar de la vida y guiarme por el camino del bien.

A mis padres y familia por el apoyo incondicional en la formación personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional San Luis Gonzaga alma mater de mi formación profesional.

A los maestros de la Facultad de Administración quienes compartieron sus experiencia y conocimiento para mi formación profesional.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. Introducción	11
II. Estrategia Metodológica	24
III. Resultados.....	27
IV. Discusión.....	51
V. Conclusiones	53
VI. Recomendaciones	54
VII. Referencias Bibliográficas.....	55
VIII. Anexos	57

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable.....	23
Tabla 2 Tiempo de servicio en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.....	27
Tabla 3 Puesto asignado satisface sus expectativas laborales	28
Tabla 4 Su desempeño está en relación a las exigencias de sus jefes y necesidades de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga	29
Tabla 5 Logra el bienestar y beneficios esperado por el esfuerzo realizado.....	30
Tabla 6 A nivel institucional y laboral logra los resultados esperados.....	31
Tabla 7 Asignan oportunamente los recursos para lograr eficiencia y eficacia laboral.....	32
Tabla 8 Logra las metas y objetivos en relación a las actividades asignadas	33
Tabla 9 Al recibir la capacitación, se sigue una secuencia lógica en las actividades	34
Tabla 10 <i>Los procedimientos de la capacitación son los más adecuados para maximizar el aprendizaje</i>	35
Tabla 11 Las etapas de la capacitación les permiten asimilar mayores conocimientos en pro de un desarrollo laboral e institucional.....	36
Tabla 12 <i>Se les brinda información oportuna sobre los programas de capacitación</i>	37
Tabla 13 <i>El contenido de los programas de capacitación está en relación a las necesidades y exigencias laborales</i>	38
Tabla 14 <i>Las estrategias y técnicas de capacitación reflejan la adecuada programación y desarrollo del trabajador</i>	39
Tabla 15 El desarrollo del trabajador permite el buen servicio a la comunidad universitaria	40
Tabla 16 <i>La cantidad de servicios producidos / brindados está en relación a la cantidad de recursos utilizados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.....</i>	41
Tabla 17 <i>Es necesario implementar estrategias de mejora continua para aumentar el servicio a la comunidad universitaria.....</i>	42
Tabla 18 Chi – cuadrado según resultados obtenidos.....	44
Tabla 19 Hipótesis Específica 1	46

Tabla 20 <i>Hipótesis Específica 2</i>	47
Tabla 21 Hipótesis Específica 3	48
Tabla 22 Hipótesis Específica 4	50

Índice de figuras

Figura 1 Tiempo de servicio en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga	27
Figura 2 Puesto asignado satisface sus expectativas laborales	28
Figura 3 Su desempeño está en relación a las exigencias de sus jefes y necesidades de la Universidad nacional san Luis Gonzaga.....	29
Figura 4 Logra el bienestar y beneficios esperado por el esfuerzo realizado	30
Figura 5 A nivel institucional y laboral logra los resultados esperados	31
Figura 6 Asignan oportunamente los recursos para lograr eficiencia y eficacia laboral	32
Figura 7 Logra las metas y objetivos en relación a las actividades asignadas.....	33
Figura 8 Al recibir la capacitación, se sigue una secuencia lógica en las actividades.....	34
Figura 9 Los procedimientos de la capacitación son los más adecuados para maximizar el aprendizaje.....	35
Figura 10 Las etapas de la capacitación les permiten asimilar mayores conocimientos en pro de un desarrollo laboral e institucional.....	36
Figura 11 Se les brinda información oportuna sobre los programas de capacitación.....	37
Figura 12 El contenido de los programas de capacitación está en relación a las necesidades y exigencias laborales.....	38
Figura 13 Las estrategias y técnicas de capacitación reflejan la adecuada programación y desarrollo del trabajador	39
Figura 14 El desarrollo del trabajador permite el buen servicio a la comunidad universitaria... 40	
Figura 15 La cantidad de servicios producidos / brindados está en relación a la cantidad de recursos utilizados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.....	41
Figura 16 Es necesario implementar estrategias de mejora continua para aumentar el servicio a la comunidad universitaria.....	42
Figura 17 Hipótesis General	43
Figura 18 Chi – cuadrado según resultados obtenidos	45
Figura 19 Hipótesis Específica 1	46
Figura 20 Hipótesis Específica 2	48

Figura 21 Hipótesis Específica 3	49
Figura 22 Hipótesis Específica 4	50

Resumen

La tesis tuvo como propósito analizar la influencia de la capacitación en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

En tal sentido, se sustentó la problemática con el marco teórico y datos de campo suficientes para validar los resultados arribados.

En relación al rigor científico y metodológico, la tesis fue de tipo básica con enfoque cuantitativo; de nivel descriptiva y explicativa, porque se identificaron los elementos de la realidad; siendo el diseño no experimental transversal.

Las técnicas para recolección de datos fueron: la encuesta y el análisis documental con sus respectivos instrumentos cuestionario y revisión de documentos; para procesar los datos se consideró: clasificación de datos, tabulación de datos, tablas y representaciones estadísticas y para comprobar los resultados se utilizó la técnica estadística del Chi – Cuadrado. Con una población 860 y una muestra de 266 trabajadores administrativos en estudio.

En consecuencia, de acuerdo a la comprobación de la hipótesis, siendo los resultados el valor obtenido de 687.62 que supera al valor crítico de 43.7730; se llegó a la siguiente conclusión: la capacitación en sus dimensiones desempeño laboral, objetivo, estrategia metodológica y programas de capacitación influyen significativamente en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Palabra claves: capacitación, desempeño laboral, desarrollo personal.

Abstract

The purpose of the thesis was to analyze the influence of training on the personal development of the worker at the San Luis Gonzaga National University, year 2021.

In this sense, the problem was supported with the theoretical framework and sufficient field data to validate the results obtained.

In relation to scientific and methodological rigor, the thesis was of a basic type with a quantitative approach; descriptive and explanatory level, because the elements of reality were identified; being the cross-sectional non-experimental design.

The techniques for data collection were: the survey and documentary analysis with their respective instruments, questionnaire and document review; to process the data it was considered: data classification, data tabulation, tables and statistical representations and to verify the results the statistical technique of Chi-Square was used. With a population of 860 and a sample of 266 administrative workers under study.

Consequently, according to the verification of the hypothesis, the results being the obtained value of 687.62, which exceeds the critical value of 43.7730; The following conclusion was reached: training in its dimensions job performance, objective, methodological strategy and training programs significantly influence the personal development of the worker at the San Luis Gonzaga National University.

Keywords: training, job performance, personal development.

I. Introducción

El estudio tuvo como propósito determinar la capacitación en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, uno de los componentes elementales para el progreso de una institución y logro de sus objetivos como institución académica. La capacitación es una de las actividades más relevantes en la vida laboral y profesional, ya que las necesidades de las instituciones cambian constantemente y requieren productos, servicios o entretenimiento de mayor calidad.

El desarrollo científico de los procesos necesarios para la formación también se facilita a través de la investigación y experimentación de los mecanismos que componen el proceso. Se denomina capacitación a una actividad, a través de la cual una organización proporciona a sus colaboradores conocimientos específicos sobre la actividad; donde se desarrolla una persona con más confianza, facilidad en realizar actividades laborales y más motivada para lograr sus objetivos planteados por la institución.

Asimismo, se considera desarrollo personal la forma en que un colaborador se desenvuelve en sus actividades cotidianas, demostrando sus habilidades personales, hábitos y formas de pensar para optimizar la calidad de vida y contribuir el desarrollo institucional.

En toda institución existen problemas de personal, por lo tanto, la Universidad Nacional San Luis Gonzaga no es ajena a lo que pasa en toda institución, los trabajadores son la base principal para el desarrollo institucional y sobre todo mantenerse en vías de mejoramiento cada día, pero esté acompañado de una buena motivación de las personas que dirigen la institución.

La pandemia de coronavirus COVID-19, ha alejado últimamente del trabajo presencial a trabajo remoto, donde los trabajadores poco o nada sienten sobre la capacitación laboral, asimismo el problema social, económico es incertidumbre y necesita la buena acción de las autoridades para seguir el desarrollo de la universidad.

Hoy en día la capacitación representa una preocupación constante y a la vez una alternativa de las autoridades, administradores o líderes de cualquier institución para el continuo de la productividad y desarrollo institucional, ya que la enfermedad es latente y el contagio cada vez se masifica.

En consecuencia, para un eficaz análisis de la problemática comprende: Introducción, estrategias metodológicas, resultados, discusión, conclusión, recomendación, referencias bibliográficas y anexos.

En efecto, la tesis está elaborada de acuerdo a la estructura establecida por la facultad, considerando en el siguiente punto lo siguiente.

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedente internacional

Como señala Álvarez et al. (2017) en su investigación titulada: Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas, Para ello, se utilizó la cuarta encuesta longitudinal a empresas (ELE4), de la cual se consideró una muestra de 8.084 empresas. Se utilizó la metodología Propensity Score Matching (PSM), Nearest Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM), utilizando como variable de resultado la productividad laboral, variable de tratamiento la capacitación laboral y variables explicativas el tamaño, capital extranjero, I+D, departamento de I+D, personal calificado de I+D, maquinaria & equipo, educación, propiedad privada, propiedad extranjera, exportación y salario. Los resultados indicaron que existe una diferencia entre la productividad laboral de aquellas empresas que realizaron capacitación y las que no lo hicieron, sin embargo, tal diferencia no fue significativa (p.8).

Como señala Sosa (2014) en su investigación “Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente (ITECNOR), ubicado en los llanos de la Fragua, Zacapa”. Conclusión: Los datos lograron determinar los elementos que debe contener el programa de capacitación para el personal docente, los cuales se obtuvieron en los resultados de la investigación. Según las necesidades se hace evidente reforzar la 9 actitud en los docentes debido a que no se brinda un servicio de calidad y no se trabaja en equipo.

1.1.2 Antecedentes Nacionales.

Desde la posición de Mayurí (2008) en su estudio “Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación – FEBAN, Lima 2006”. Concluye como resultado del trabajo de investigación se ha demostrado con el diseño de 4 grupos

que los cursos de capacitación mejoran el desempeño laboral de los participantes de manera significativa.

Dicho con palabras de Aguilar y Marlo (2015) en sus estudios “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015”; concluyen que las necesidades de capacitación del personal del Hospital Regional Lambayeque, detectadas a través de la encuesta son: relaciones interpersonales, comunicación, motivación, clima organizacional, trabajo en equipo, atención al paciente. Se concluye que, según aplicación de encuestas en relación a las características del plan de capacitación, cumpliendo con los objetivos de la investigación.

Como señala Piélagó (2018), en su investigación titulada: Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. El tipo de investigación es correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con muestreo no probabilístico. El instrumento fue el cuestionario y la técnica la encuesta. La muestra de estudio fue de 60 médicos, se le aplicó un cuestionario de 24 preguntas en la variable 1 denominada capacitación y 18 preguntas en la variable 2 denominada desempeño laboral, a una escala de Likert. Se concluye que según la correlación de Spearman se tiene un coeficiente de Spearman de 0,747, y un valor p de $0,000 < 0.05$, por lo tanto, existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral según percepción del personal médico del hospital Huaycán de Ate, 2018 (p. 13).

Desde el punto de vista de Quispe (2018), en su Tesis titulada: La Capacitación en el Desempeño Laboral de los trabajadores conserjes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Según los resultados, la mayoría de trabajadores conserjes encuestados manifestaron que tienen estudios superiores; asimismo tenemos a casi la mitad de conserjes encuestados que tienen estudios secundarios concluidos y no hay presencia de algún trabajador sólo con estudios primarios. Podemos afirmar que la mayoría de los trabajadores conserjes sí recibe capacitación en área de trabajo, la capacitación es muy importante para los trabajadores para que puedan cumplir bien sus funciones en su trabajo. Por otro lado, se visualiza que la universidad si tiene un plan de capacitación para los trabajadores conserjes, aunque no es tan adecuado para los

trabajadores. De la misma manera, indica que la capacitación es muy importante porque influye en el desempeño laboral de conserjes trabajadores de la Universidad, con una capacitación los trabajadores cumplirán mejor su función en su centro de trabajo. Tenemos que la mayoría de trabajadores asiste semestralmente a los cursos de capacitación, podemos apreciar que los trabajadores sí asisten a cursos de capacitación, esto es importante, que los trabajadores asistan a cursos de capacitación a favor de los mismos (P.97).

1.1.3 Antecedentes locales

Como expresan Pacheco (2016) en su investigación titulada Eficiencia de la Capacitación y Mejoramiento en la Administración de Recursos Humanos de la EPS SEMAPACH S.A. Chincha 2015, los métodos utilizados fueron el análisis y la síntesis respectivamente con una muestra de 107 trabajadores, la misma que se trabajó a un nivel de confianza del 95% y un margen de error permisible del 5%. Se concluye la utilización de los recursos para la capacitación incidió de una u otra forma en el mejoramiento de la Administración de Recursos Humanos en la EPS SEMAPACH S.A. Chincha – 2015.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 El entrenamiento o capacitación.

a) Definición.

De acuerdo con Dolan (2007), “la capacitación consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes.” La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa,

para su normal desarrollo. En tal sentido, la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades; asimismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

La capacitación consiste en una secuencia programada de eventos que pueden ser visualizados como un proceso continuo, el primer paso es elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación que se detalla a continuación.

De acuerdo con Rodríguez (2005) la capacitación se divide en tres áreas:

1. **Capacitación para el trabajo:** Se imparte al trabajador que van a desempeñar una nueva función por ser de nuevo ingreso, o por promoción o reubicación dentro de la misma empresa.
2. **Capacitación de preingreso:** Se realiza con fines de selección, por lo que se enfoca en proporcionar al nuevo personal los conocimientos necesarios.
3. **Inducción:** Consiste en un conjunto de actividades para informar al trabajador sobre los planes, los objetivos y las políticas de la organización para que se integre al puesto.
4. **Capacitación Promocional:** Es el conjunto de acciones de capacitación que dan al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel de autoridad, responsabilidad y remuneración.
5. **Capacitación en el trabajo:** La conforman diversas actividades enfocadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes del personal respecto a las tareas que realizan.
6. **Adiestramiento:** Consiste en una acción destinada al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.
7. **Capacitación específica y humana:** Consiste en un proceso educativo, aplicado de manera sistemática, mediante el cual las personas adquieren conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos

b) Tipos de capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

1. **Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
2. **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.
3. **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
4. **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
5. **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

c) Niveles de Capacitación.

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

1. **Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.
2. **Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de

ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

3. **Nivel Avanzado:** Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

d) El proceso de capacitación

Este enfoque presenta a la capacitación como un proceso administrativo complejo, compuesto de diferentes fases.

Debido a que la meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales, ya que todo debe guardar una coherencia interna dentro de la organización.

Como plantean Bateman y Snell (2005), que la capacitación se considera un proceso a corto plazo en el que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimiento, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña. Las operaciones organizacionales abarcan una amplia variedad de metas que comprenden personal de todos los niveles, desde la inducción hacia el desarrollo ejecutivo (Dessler, 2011). Además de brindar la capacitación necesaria para un desempeño eficaz en el puesto, los patrones ofrecen capacitación en áreas como el desarrollo personal y el bienestar.

Como señala Chiavenato (2009), que la capacitación hace referencia a procesos de enseñanza-aprendizaje; que dichos procesos deben responder siempre a necesidades debidamente identificadas; que deben realizarse en forma eficiente y adecuada a las características de los sujetos participantes; que guarden diferencias significativas con los procesos de educación formal y finalmente, que deben asegurar verdaderos resultados, verificables en realidades de los desempeños ocupacionales.

A fin de tener programas de capacitación eficaces y que tengan un impacto máximo en el desempeño individual y organizacional, se recomienda usar este enfoque sistemático con una progresión de las siguientes fases, que primero enumeramos y a continuación describiremos:

- Evaluación de necesidades.
- Diseño de programas.
- Instrumentación.
- Evaluación.

1.2.2 Desarrollo del Trabajador.

a) Aspectos generales

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 Dolan (2007) 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).

b) Definición.

Según Chiavenato (2009) el desarrollo del trabajador se refiere a “La conducta del personal para así conseguir las metas trazadas en la entidad” (p. 204).

El desarrollo del trabajador según el autor Diaz (2019) se define como “La finalización de una labor que está conformado por elementos de gestión y aumento de productividad”.

c) Componentes del Desarrollo del trabajador

En relación al autor (2022) el desempeño laboral se compone de la siguiente manera: (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.

1.3 Marco conceptual

- **Capacitación:** Comprende la educación y preparación del trabajador para que realice sus actividades de forma eficaz, reflejándose en el mejoramiento de su desempeño.
- **Competencias:** es cuando la labor encomendada se realiza con experiencia y conocimiento. Si un colaborador realiza su trabajo teniendo en cuenta la importancia de la labor que debe realizar, buscando el mejor desempeño que beneficie a la entidad, estamos hablando de **competencia**.
- **Control:** proceso mediante el cual verificamos el desempeño de distintas áreas o funciones de una organización. Generalmente se trata de un analizar entre el rendimiento esperado por la organización y el rendimiento observado en la acción de control, y así determinar si se están cumpliendo los objetivos de forma eficiente y eficaz (Chiavenato I. 2003).
- **Desempeño:** Es el nivel de desenvolvura que una entidad, un colaborador o equipo tienen con respecto a un fin esperado por la organización para alcanzar sus metas y objetivos. “Son las acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes en el logro de los objetivos de la entidad. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una entidad” (Chiavenato, 2009).
- **Motivación:** Es un estado anímico que nos mueve nos impulsa, dirige y mantiene una actitud para alcanzar los propósitos que nos hemos trazado, nos da energía y nos hace persistir hasta su culminación (Dessler, 2011).
- **Productividad:** “Tiene que ver con los resultados que obtiene la entidad al trabajar con calidad; para determinar su efecto es necesario tomar en consideración no sólo el impacto económico, sino también la trascendencia en las condiciones de la vida de su personal y del público en general” (Coll, 2022).

- **Trabajador:** Es una condición muy importante para la persona ya que a partir del empleo no solo puede sostenerse sino se siente que tiene una identidad al sentirse útil dentro de la sociedad. “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código de trabajo, art. 9, edición 2009) Empleador: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Código de trabajo, art. 10, edición 2009)

1.4 Problemas de investigación

Los nuevos escenarios que se vienen suscitando a nivel del mundo, como: las nuevas convivencias laborales, el avance técnico – científico, los problemas económicos, sociales, culturales, jurídicos, etc.; han originado nuevos desafíos que las organizaciones y sus trabajadores deben de asumir, como una forma de cambio para mejorar el desarrollo del trabajador.

Por lo consiguiente, a nivel nacional, regional y local las instituciones como la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, tienen una serie de críticas, por la lentitud y Burocracia para cumplir con el rol encomendado, para ello juega un papel relevante la capacidad, habilidades y destrezas de los trabajadores, quienes como recurso dinámico de las organizaciones están involucrados en asumir compromiso de cambio, dado los sucesos que se vienen presentado en el quehacer laboral y organizacional, ya que los nuevos desafíos a que se enfrentan los trabajadores, implica que la capacitación o entrenamiento en las organizaciones como en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, debe entender desde el punto de vista como una función de apoyo, asesora y de práctica operativa para ejecutar las actividades o tareas que se les asigna oportunamente.

Asimismo, la problemática social y económica que atraviesa las universidades a raíz de la pandemia Covid-19, no han superado hasta la actualidad, en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga realizan trabajo semi presencial, los trabajadores tienen problemas con el conocimiento de las nuevas tecnologías, la adaptación ha creado problemas en el desarrollo de sus actividades, varios de los trabajadores se han enfermado y otros han fallecido, y el resto preocupados por la

situación; por lo que el trabajo se realiza deficientemente. El servicio que se les brinda a la comunidad tiene retrasos, en cuanto al cumplimiento de las metas y objetivos.

1.5 Formulación del problema

– Problema general

¿De qué manera influye la capacitación en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021?

– Problemas Específicos

¿Cuál es la influencia del desempeño laboral en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021?

¿De qué manera el objetivo de la capacitación influye en el desarrollo personal del trabajador Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021?

¿De qué manera la estrategia metodológica de la capacitación influye en el desarrollo personal del trabajador Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021?

¿De qué manera el programa de la capacitación influye en el desarrollo personal del trabajador Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021?

1.6 Justificación e importancia de la investigación

1.6.1 Justificación

La problemática materia de estudio se justifica, por los cambios que se vienen suscitando a nivel mundial y nacional, exigen proactividad en los trabajadores. Razón por la cual, a nivel de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, se tiene cierta lentitud del trabajador para adaptarse a nuevos cambios originados por el avance técnico - científico, así como a los nuevos escenarios establecidos por la pandemia COVID 19, en cuanto a medidas de bioseguridad en el trabajo, competitividad, trabajo remoto o teletrabajo, manejo de herramientas tecnológicas, entre otros factores que exigen capacidad y predisposición para enfrentar los desafíos y cumplir con las metas, objetivos, resultados, así como el desempeño del trabajador, ya que existe trabajo como es el servicio a la comunidad que necesita soluciones rápidas y urgentes para el bienestar de las personas que requieren del servicio, dentro del contexto de una gestión pública burocrática y lenta.

1.6.2 Importancia

La investigación fue importante porque permitió conocer la realidad del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en relación a la capacidad que tiene para enfrentar los desafíos de la época, así como conocer su capacitación en manejo de tecnología, en aspectos de competitividad y productividad para realizar mejor las tareas, actividades, operaciones o funciones asignadas, según el nivel o cargo que desempeñan.

Es decir, los resultados conllevan a establecer, los procedimientos y mecanismos que el trabajador realiza en el centro laboral, para aprovechar al máximo los recursos asignados, disminuir costos e incrementar el beneficio o rentabilidad empresarial.

1.7 Objetivos de investigación

1.7.1 Objetivo General

Analizar la influencia de la capacitación en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

1.7.2 Objetivos Específicos

Analizar la influencia del desempeño laboral en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021

Analizar si el objetivo de la capacitación influye en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021

Determinar si la estrategia metodológica de la capacitación influye en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021

Determinar si el programa de la capacitación influye en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021

1.8 Hipótesis de investigación.

1.8.1 Hipótesis principal

La capacitación influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021

1.8.2 Hipótesis Específicas

El desempeño laboral influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

El objetivo de la capacitación influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021

La estrategia metodológica de la capacitación influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

El programa de la capacitación influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021

1.9 Variables de estudio

1.9.1 Identificación de variables

Variable independiente: Capacitación

Variable dependiente: Desarrollo personal del trabajador.

1.9.2 Operacionalización

Tabla 1 Operacionalización de variable

Variables	Definición operacional	Indicadores
Capacitación (V.I)	La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización (Chiavenato, 2009).	Desempeño laboral Objetivo Estrategia metodológica Programa de capacitación

El Desarrollo del Trabajador (V.D)	Según Stoner, Freeman y	✓	Cantidad de servicios
	Gilbert (2007) “Es la medición de la		brindados.
	eficiencia y eficacia en una	✓	Recursos utilizados
	organización pública o privada”	✓	Eficacia laboral.

II. Estrategia Metodológica

2.1 Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

- **Tipo.** La investigación fue de tipo Básica, porque conlleva obtener información de la problemática (variables) para incrementar o enriquecer el conocimiento teórico científico (Ávila, 2001), asimismo la investigación fue de enfoque cuantitativa.
- **Nivel.** La investigación fue de nivel descriptiva y explicativa ya que ello permitió determinar las cualidades de la problemática de estudio; así como explicar el porqué de las cosas, desde el punto de vista de causa – efecto.
- **Diseño.** Por las acciones de análisis de las variables y las exigencias metodológicas y científicas, el diseño es no experimental - transversal, siendo su estructura:

MT1 ←————— O

Dónde: **M** representa la muestra de estudio

O representa la observación realizada

T representa el tiempo de estudio (año 2021)

2.2 Población y Muestra.

- **Población.** Estuvo conformado por los todos los trabajadores nombrados, contratados a plazo fijo y CAS de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, un total de 860.
- **Muestra.** Se aplicó la fórmula finita para calcular la muestra y el muestreo fue aleatorio simple.

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

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 860}{0.05^2 \times (860 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{825.94}{3.1079} = 266$$

Dónde:

z = Grado de confiabilidad 95%

p = Probabilidad de éxitos (0.50)

q = Probabilidad de fracasos (0.50)

N = Población = 860

E = Error muestral = 5%

n = 266 trabajadores administrativos, de las cuales los trabajadores brindaron información referente a la capacitación y desarrollo personal del trabajador.

2.3 Técnicas de Recolección de Datos

- Encuesta. Técnica que permitió obtener los datos necesarios, a fin conocer la relación existente entre la capacitación y desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.
- Análisis Documental. Técnica que se utilizó para revisar documentos que conllevaron a fundamentar teóricamente la realidad de estudio, desde el enfoque científico y metodológico.

2.4 Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos que utilizaron son los siguientes:

- Para la encuesta; el instrumento que permitió recolectar datos, es el cuestionario que se consolida mediante el formato de preguntas; el mismo que refleja aspectos relacionados a las variables, indicadores, objetivos e hipótesis.

- Para el análisis documental su instrumento implicó la lectura y revisión de documentos como: libros, investigaciones realizadas con anterioridad, reglamentos, entre otros documentos acerca de la problemática de estudio.

2.5 Técnicas de Análisis e Interpretación de datos

- Clasificación de datos. Es la etapa básica en el tratamiento de datos, se efectuó con el propósito a agrupar y ordenar los datos en función a las variables de estudio.
- Tabulación de datos. Comprendió el procesamiento de la información en frecuencias relativas y porcentuales, según el estudio realizado.
- Tablas y representaciones estadísticas. Muestran los resultados de la investigación en tablas y figuras.
- Análisis e interpretación de datos. Técnica que sirvió para comprender los resultados, así como comprobar la hipótesis según resultados arribados, nivel de confianza y de significación.

Resultados

3.1 Presentación e interpretación de resultados

Tabla 2 Tiempo de servicio en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De 0 a 5 años	34	34	13%	13%
De 6 a 12 años	101	135	38%	51%
Más de 12 años	131	266	49%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

Las respuestas establecidas por los encuestados indican, que el 49% de trabajadores se encuentran trabajando más de 12 años, por otro lado, el 38% responden que vienen laborando entre 6 a 12 años y por último el 13% indican que tienen igual o menor de 5 años trabajando en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Figura 1 Tiempo de servicio en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga

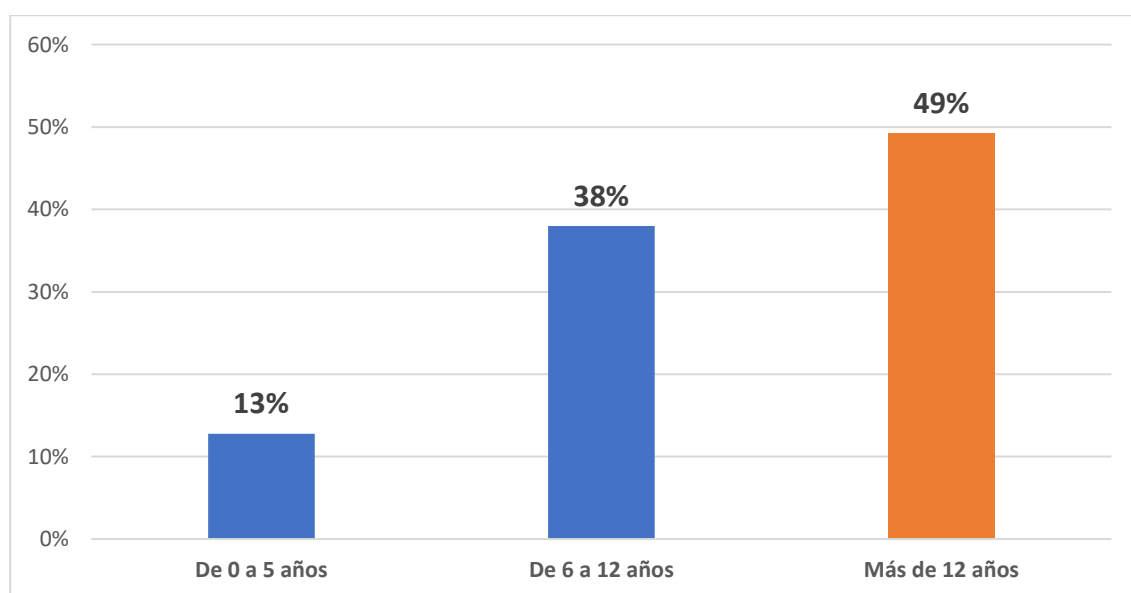


Tabla 3 Puesto asignado satisface sus expectativas laborales

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	137	137	52%	52%
Indeciso	57	194	21%	73%
En desacuerdo	72	266	27%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

Al respecto, según los resultados obtenidos el 52% de encuestados indican que el puesto asignado satisface sus expectativas laborales, porque permite desarrollarse personal y profesionalmente; por otro lado el 27% de los representantes se encuentran en desacuerdo, porque no están conformes con la asignación de puestos o cargos ya que no se desarrollan en su profesión y por último el 21% se muestran indecisos para responder la pregunta formulada, aduciendo que no pueden dar detalles al respecto.

Figura 2 Puesto asignado satisface sus expectativas laborales

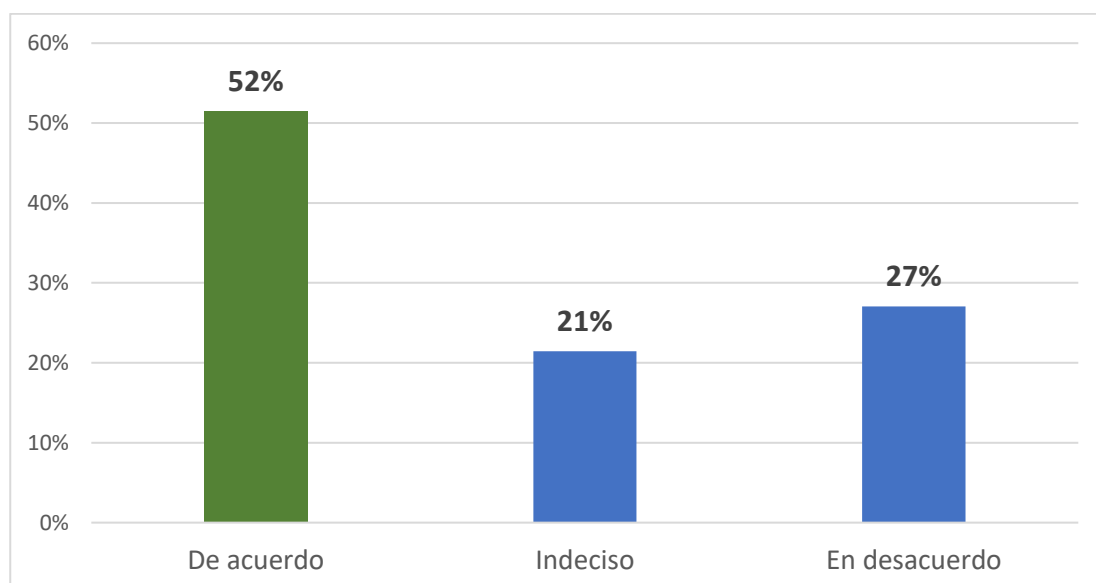


Tabla 4 Su desempeño está en relación a las exigencias de sus jefes y necesidades de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
Si	201	201	76%	76%
A veces	65	266	24%	100%
No	0	266	0%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

Es importante resaltar, que el 76% de encuestados opinan su desempeño está en relación a las exigencias de sus jefes y necesidades de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, porque permite lograr los objetivos establecidos como brindar la calidad de atención a los usuarios; en tanto el 24% de involucrados se encuentran indecisos para dar alguna respuesta al respecto.

Figura 3 Su desempeño está en relación a las exigencias de sus jefes y necesidades de la Universidad nacional san Luis Gonzaga

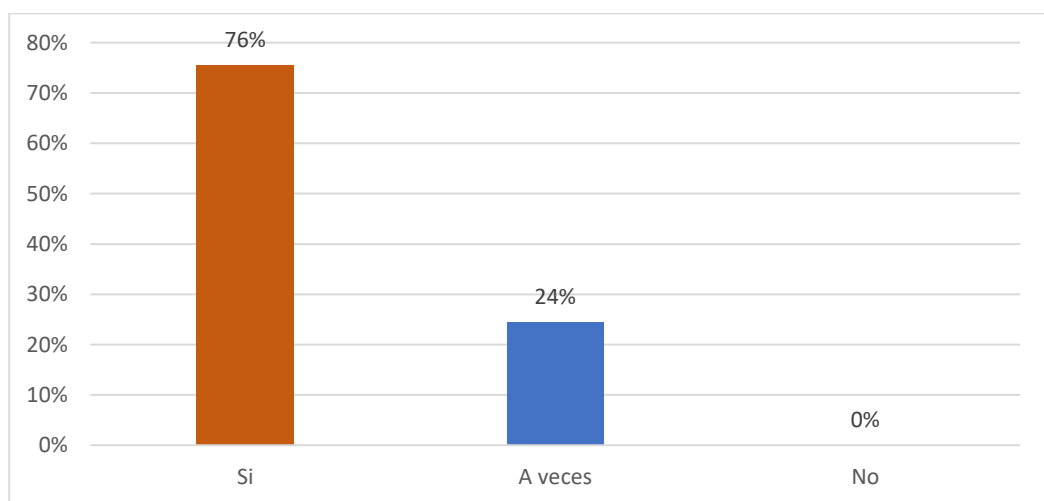


Tabla 5 Logra el bienestar y beneficios esperado por el esfuerzo realizado

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	248	248	93%	93%
Indeciso	16	264	6%	99%
En desacuerdo	2	266	1%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por la tesista

Los criterios o puntos de vista de los encuestados son relevantes, dado que el 93% indican que logran el bienestar y beneficios esperados por el esfuerzo realizado, ya que en cumplimiento con su desempeño laboral logran desarrollar las metas programadas, por otro lado, el 6% de los involucrados están indeciso para dar alguna respuesta al respecto y por último 1% se siente en desacuerdo por diversas razones.

Figura 4 Logra el bienestar y beneficios esperado por el esfuerzo realizado

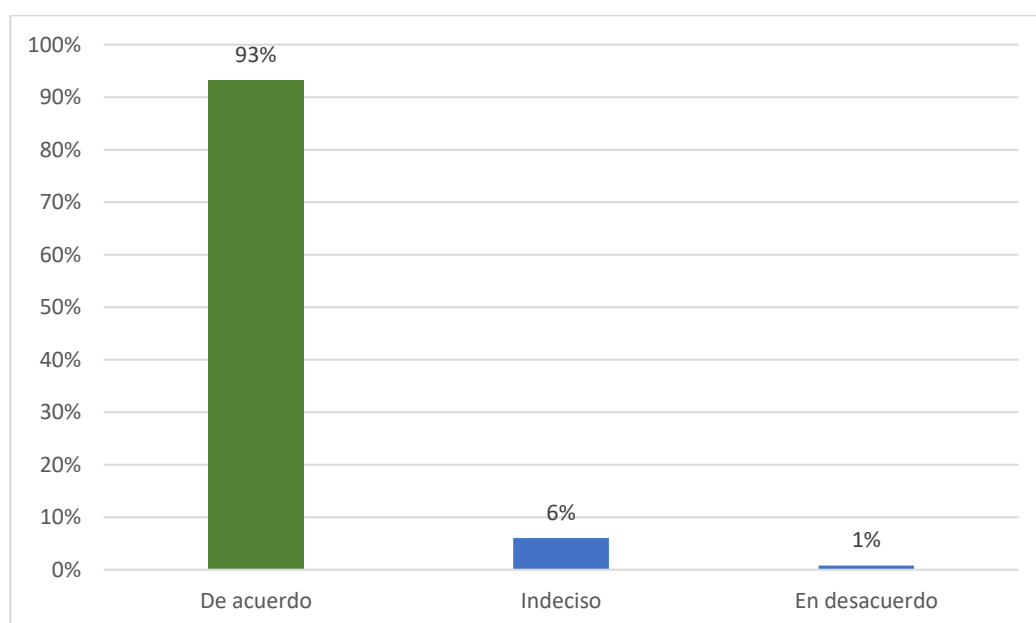


Tabla 6 A nivel institucional y laboral logra los resultados esperados

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	224	224	84%	84%
Indeciso	18	242	7%	91%
En desacuerdo	24	266	9%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

Según los resultados obtenidos, el 84% de encuestados indican que a nivel institucional y laboral logra los resultados esperados en bienestar de la comunidad universitaria; por otro lado, el 9% de involucrados están en desacuerdo porque la siempre se cumple con las metas y objetivos por problemas políticas, económicas y sociales y por último el 7% de representantes están indeciso para dar alguna respuesta.

Figura 5 A nivel institucional y laboral logra los resultados esperados

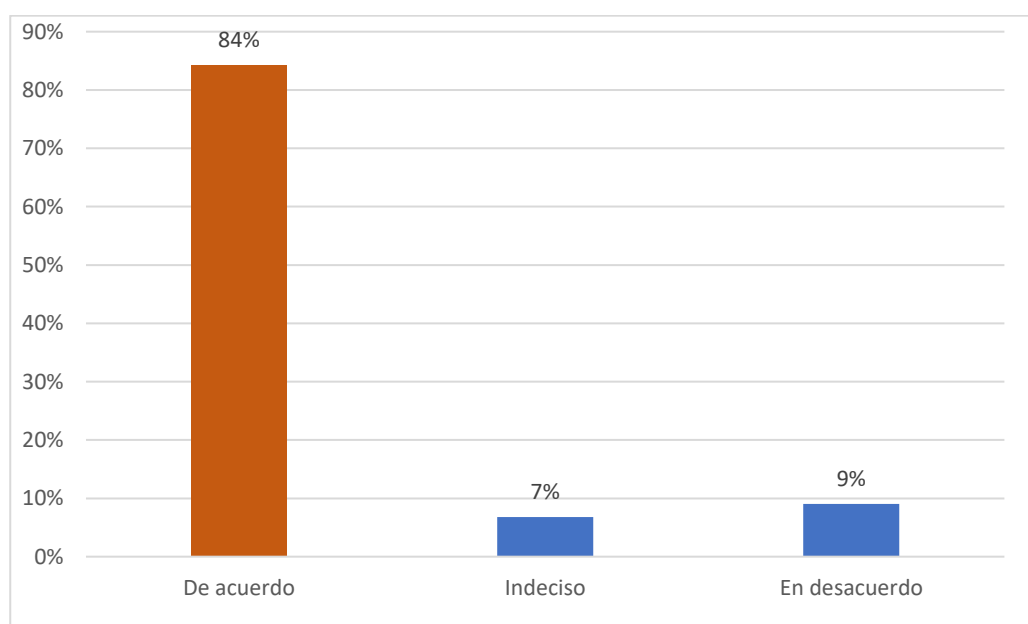


Tabla 7 Asignan oportunamente los recursos para lograr eficiencia y eficacia laboral

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	198	198	74%	74%
Indeciso	23	221	9%	83%
En desacuerdo	45	266	17%	100%
Total	266		100	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

Al respecto, los resultados obtenidos demuestran que el 74% de los encuestados indican que le asignan oportunamente los recursos para lograr eficiencia y eficacia, por otro lado, el 17% expresan lo contrario que no le asignan oportunamente y muchas de las actividades se retrasan y por último el 9% de involucrados están indeciso para dar alguna respuesta al respecto.

Figura 6 Asignan oportunamente los recursos para lograr eficiencia y eficacia laboral

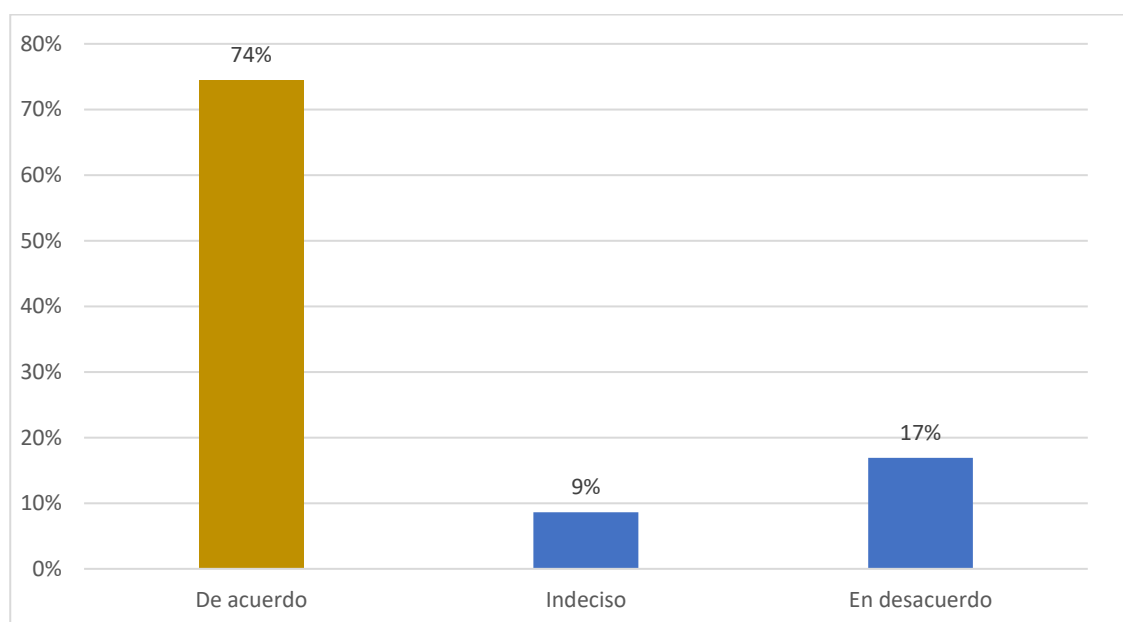


Tabla 8 Logra las metas y objetivos en relación a las actividades asignadas

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	225	225	85%	85%
Indeciso	25	250	9%	94%
En desacuerdo	16	266	6%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

Los resultados obtenidos demuestran que el 85% de los encuestados opinan que logran las metas y objetivos en relación a las actividades asignadas en la institución, en tanto el 9% de involucrados están indeciso para dar respuesta a la pregunta y por último el 6% indican no lograr las metas y objetivos la razón por falta de recursos y tiempo.

Figura 7 Logra las metas y objetivos en relación a las actividades asignadas

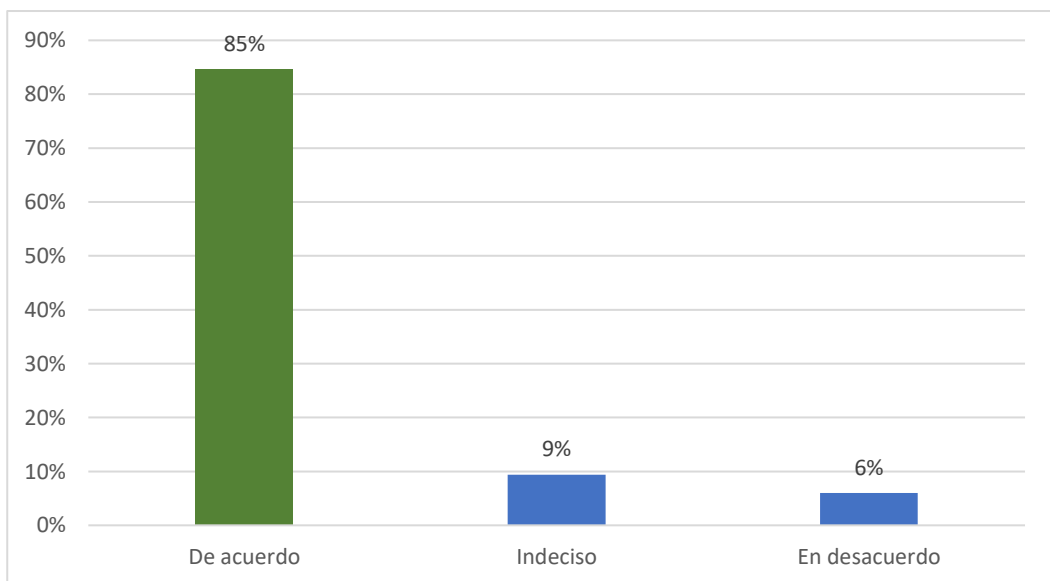


Tabla 9 Al recibir la capacitación, se sigue una secuencia lógica en las actividades

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	179	179	67%	67%
Indeciso	42	221	16%	83%
En desacuerdo	45	266	17%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

Al respecto, según los resultados arribados el 67% manifiestan que, al recibir la capacitación, se sigue una secuencia lógica en las actividades; es decir, se pone en práctica lo aprendido en la capacitación; por otro lado, el 17% de involucrados opinan lo contrario, ya que la capacitación no está orientado a las actividades que realiza y por último el 16% se encuentran indecisos para responder sobre la pregunta formulada.

Figura 8 Al recibir la capacitación, se sigue una secuencia lógica en las actividades

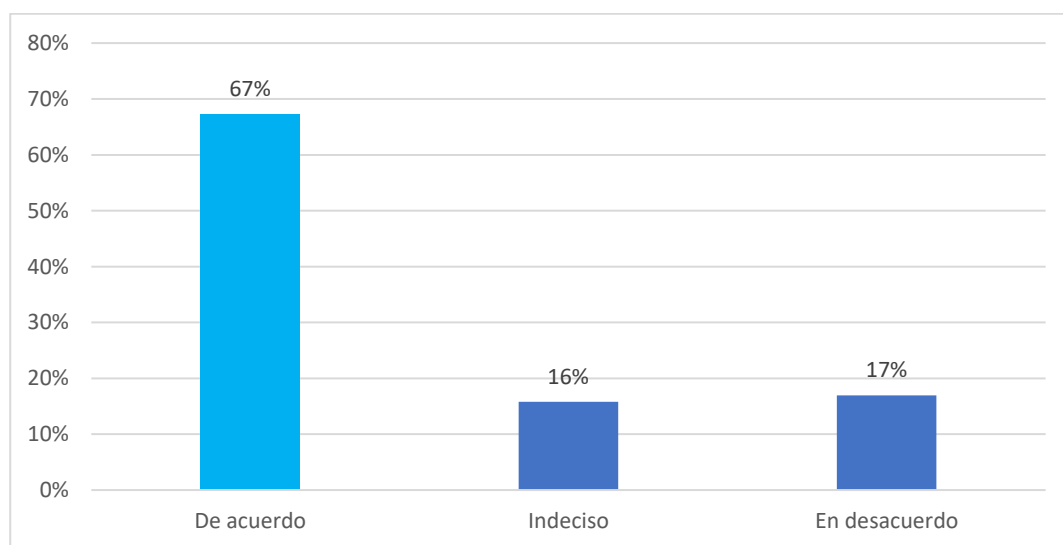


Tabla 10 *Los procedimientos de la capacitación son los más adecuados para maximizar el aprendizaje*

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
Si	176	176	66%	66%
A veces	39	215	15%	81%
No	51	266	19%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

El 66% de los encuestados manifiestan que los procedimientos de la capacitación son los más adecuados para extender el aprendizaje, ya que, a mejorado los niveles de aprendizaje para el desarrollo de la institución, otro considerable 19% indican lo contrario a la pregunta formulada y por último el 15% de los involucrados están indeciso para dar alguna respuesta.

Figura 9 Los procedimientos de la capacitación son los más adecuados para maximizar el aprendizaje

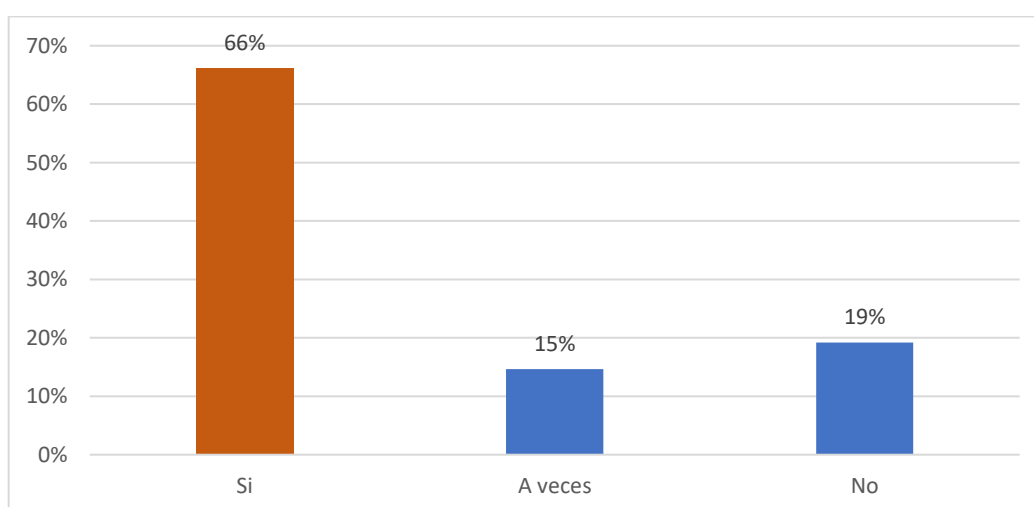


Tabla 11 Las etapas de la capacitación les permiten asimilar mayores conocimientos en pro de un desarrollo laboral e institucional

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	219	219	82%	82%
Indeciso	16	235	6%	88%
En desacuerdo	31	266	12%	100%
Total	266		100	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

La mayoría de los encuestados inmersos en la problemática, representadas por el 82% manifiestan que las etapas de la capacitación les permiten asimilar mayores conocimientos en pro de un desarrollo laboral e institucional, por otro lado, el 12% opinan lo contrario, manifestando que no se logran mayores conocimientos respecto a su labor directo, si no están orientados a otros rubros y por último el 6% de involucrados están indeciso para responder ante la pregunta formulada.

Figura 10 Las etapas de la capacitación les permiten asimilar mayores conocimientos en pro de un desarrollo laboral e institucional

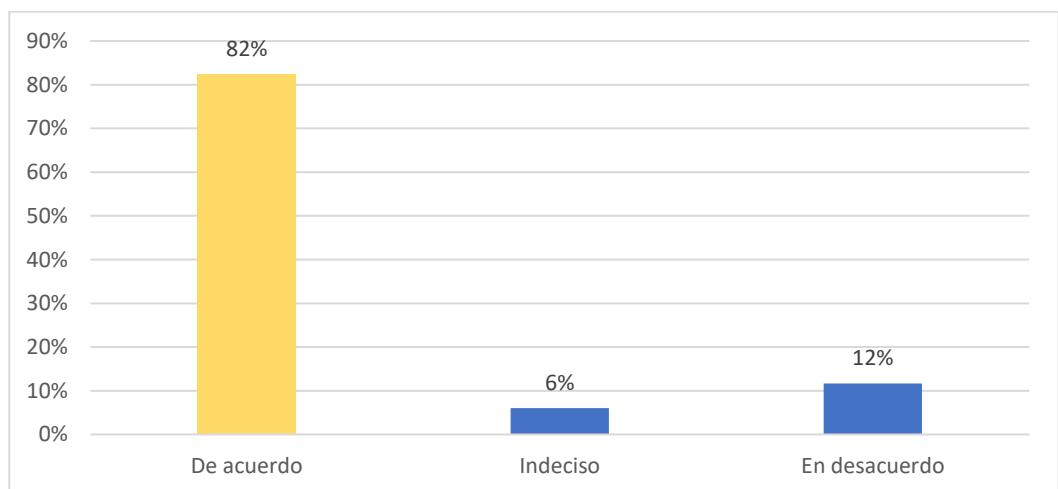


Tabla 12 *Se les brinda información oportuna sobre los programas de capacitación*

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	201	201	76%	76%
Indeciso	31	232	12%	87%
En desacuerdo	34	266	13%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

En la tabla se observa que el 76% de los encuestados indican se les brinda información oportuna sobre los programas de capacitación y tuvieron la oportunidad de asistir y cumplir con la capacitación; otro considerable 13% de involucrados están en desacuerdo, porque simplemente no ha sido oportuna la información para la capacitación (a la última hora) no pudieron asistir, y por último el 12% expresan indeciso para dar alguna respuesta.

Figura 11 *Se les brinda información oportuna sobre los programas de capacitación*

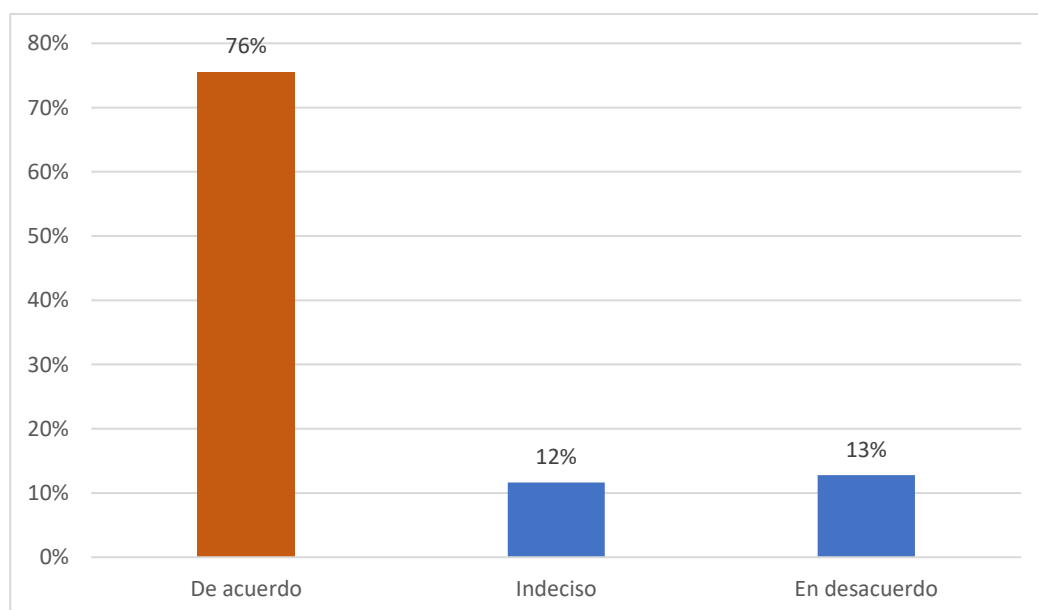


Tabla 13 *El contenido de los programas de capacitación está en relación a las necesidades y exigencias laborales*

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
Si	189	189	71%	71%
A veces	41	230	15%	86%
No	36	266	14%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por la tesista

Al respecto, los resultados demuestran que el 71% de personas inmersas en el estudio, tiene pleno conocimiento sobre el contenido de los programas de capacitación que están en relación a las necesidades de la universidad para mejorar el desempeño laboral; en tanto el 15% de involucrados están indeciso para dar respuesta sobre la pregunta formulada y por último el 14% tienen opinión contraria donde que muchos programas de capacitación no tienen relación a las actividades que realizan en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Figura 12 *El contenido de los programas de capacitación está en relación a las necesidades y exigencias laborales*

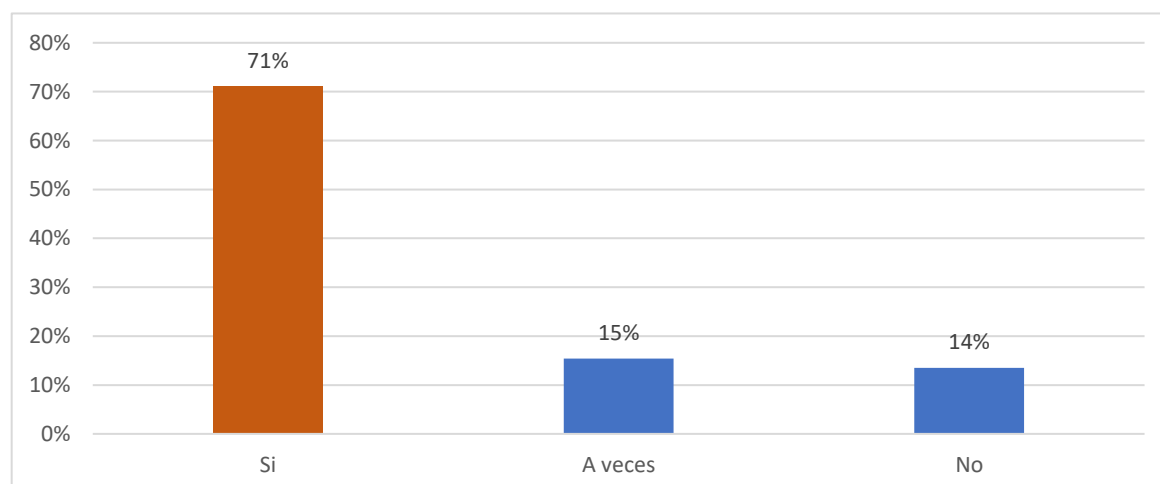


Tabla 14 *Las estrategias y técnicas de capacitación reflejan la adecuada programación y desarrollo del trabajador*

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
Si	191	191	72%	72%
A veces	42	233	16%	88%
No	33	266	12%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

El 72% de encuestados indican que las estrategias y técnicas de capacitación reflejan la adecuada programación y desarrollo del trabajador, es el más adecuado; mientras que el 16% de involucrados están indeciso para dar alguna respuesta al respecto y por último el 12% manifiestan lo contrario, por desconocer los mecanismos que reflejan el desarrollo personal del trabajador.

Figura 13 Las estrategias y técnicas de capacitación reflejan la adecuada programación y desarrollo del trabajador

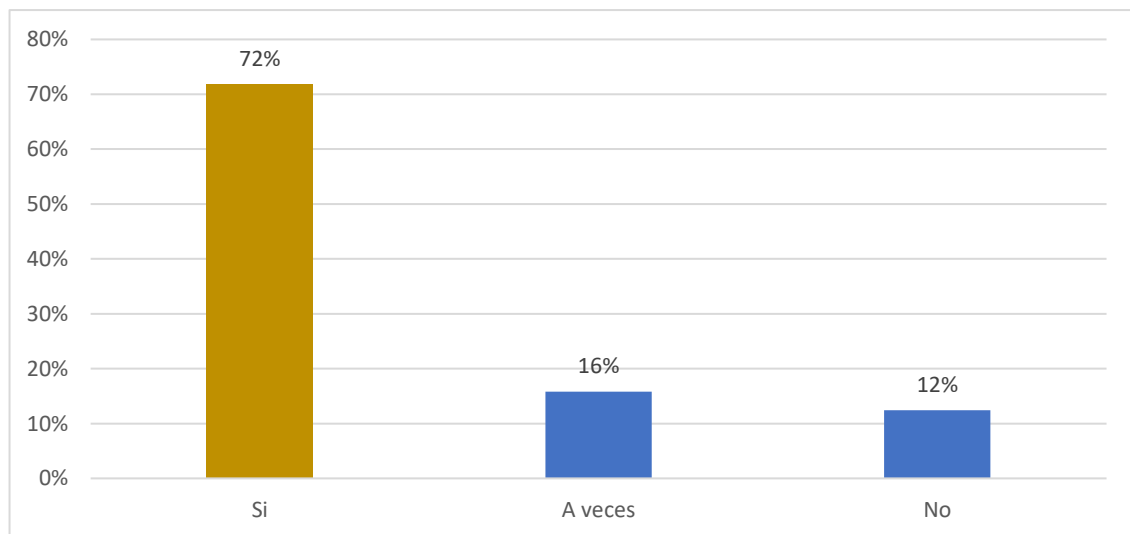


Tabla 15 El desarrollo del trabajador permite el buen servicio a la comunidad universitaria

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	231	231	87%	87%
Indeciso	19	250	7%	94%
En desacuerdo	16	266	6%	100%
Total	266		100	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

Los resultados obtenidos de las encuestas demuestran que el 87% permiten el buen servicio a la comunidad universitaria en cumplimiento con el licenciamiento de la institución; por otro lado, el 7% de involucrados están indeciso para dar alguna respuesta al respecto y por último el 6% indican lo contrario, porque existen intereses políticos que aquejan un servicio de calidad a la comunidad universitaria.

Figura 14 El desarrollo del trabajador permite el buen servicio a la comunidad universitaria

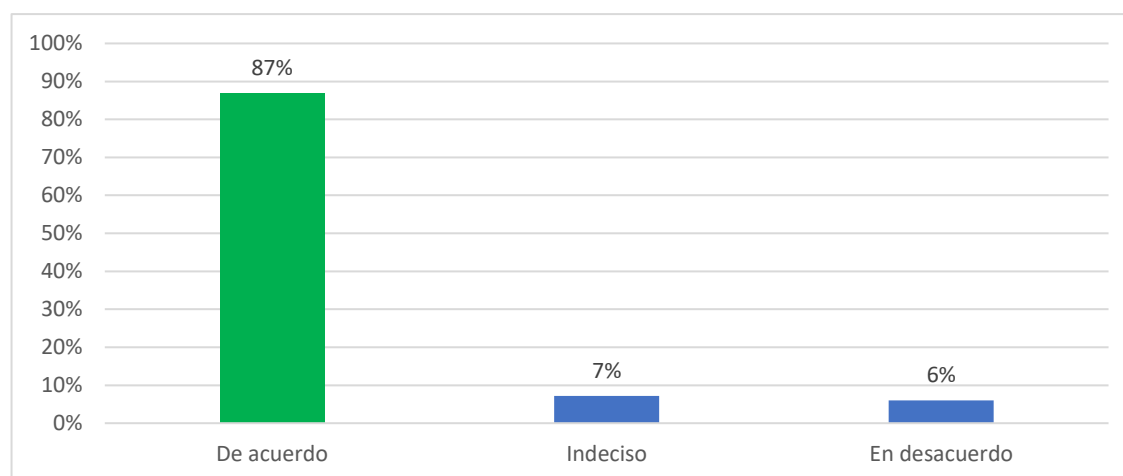


Tabla 16 *La cantidad de servicios producidos / brindados está en relación a la cantidad de recursos utilizados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga*

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	259	259	97%	97%
Indeciso	5	264	2%	99%
En desacuerdo	2	266	1%	100%
Total	266		100	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por el tesista

A la pregunta formulada el 97% manifiestan que la cantidad de servicios producidos / brindados está en relación a la cantidad de recursos utilizados de la institución; es decir, de acuerdo a la disponibilidad de recursos es la atención a la comunidad universitaria; por otro lado, el 2% de involucrados están indeciso para dar alguna respuesta al respecto, y por último 1% opina lo contrario indicando que la cantidad de servicios no están en relación a los recursos utilizados.

Figura 15 La cantidad de servicios producidos / brindados está en relación a la cantidad de recursos utilizados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga

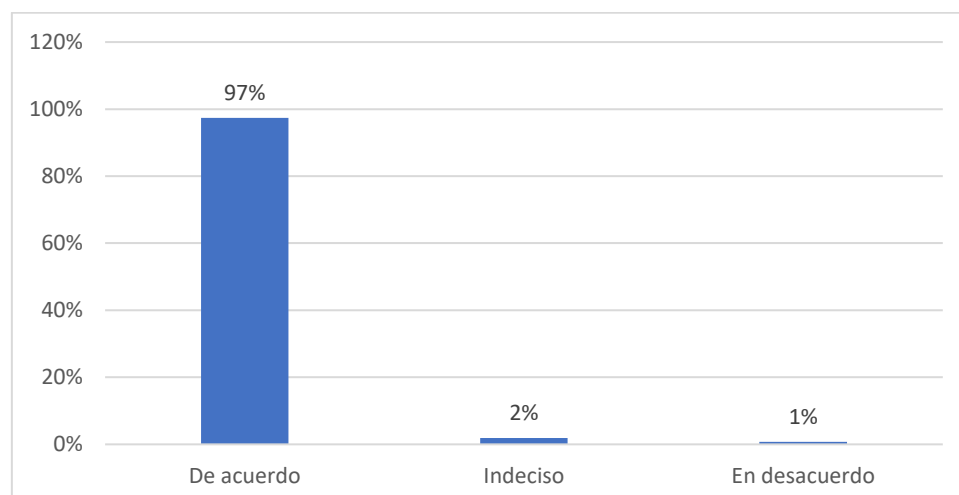


Tabla 17 *Es necesario implementar estrategias de mejora continua para aumentar el servicio a la comunidad universitaria*

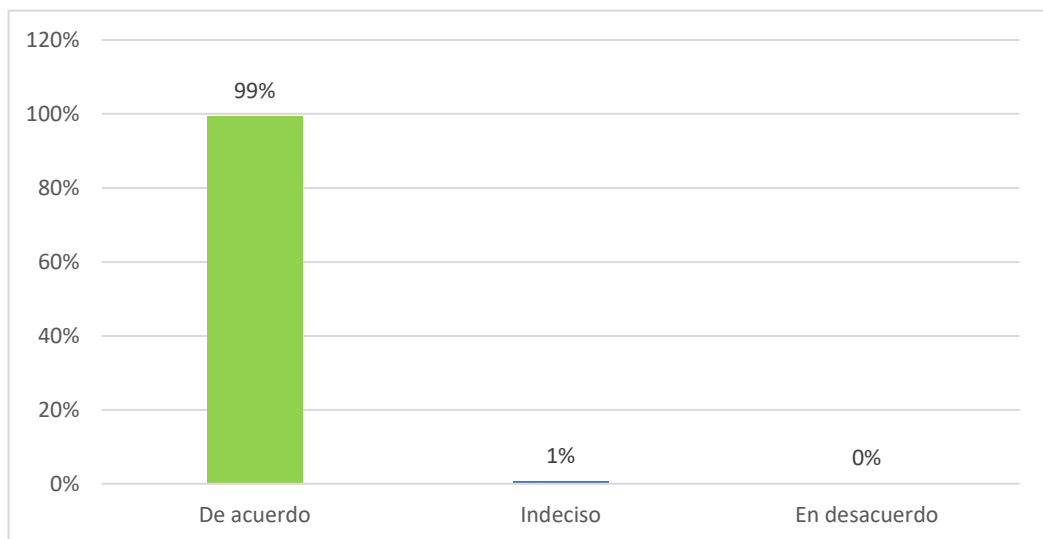
Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	264	264	99%	99%
Indeciso	2	266	1%	100%
En desacuerdo	0	266	0%	100%
Total	266		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Nota. Elaborado por la tesista

Según tabla, los resultados arribados indican que el 99%, de trabajadores están preparado para implementar estrategias de mejora continua para aumentar el servicio a la comunidad universitaria; por otro lado, el 2% de los encuestados están indeciso para dar alguna respuesta al respecto.

Figura 16 *Es necesario implementar estrategias de mejora continua para aumentar el servicio a la comunidad universitaria*



3.2 Comprobación de la hipótesis

3.2.1 Hipótesis General / Alternativa (H_1)

La capacitación influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Hipótesis Nula (H_0)

La capacitación no influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Por lo consiguiente, para comprobar la hipótesis en función a los resultados arribados, nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%; se aplicó la técnica del Chi – Cuadrado,

en razón a la siguiente fórmula:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

En tal sentido, fue necesario **hallar** los grados de libertad que resultaron de las filas por columnas, en ambos casos menos uno: $(16 - 1) (3 - 1) = 15 \times 2 = 30$, siendo el valor crítico de 43.7730.

En efecto, en **gráfica** se determinó la región de aceptación (R.A) y la región de rechazo (R.R).

Figura 17 Hipótesis General



Región de Aceptación

(R.A.)

Región de rechazo

43.7730

Valor crítico

Aplicación del chi – cuadrado según resultados obtenidos

$$\text{Fórmula: } X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = CHI CUADRADO

f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

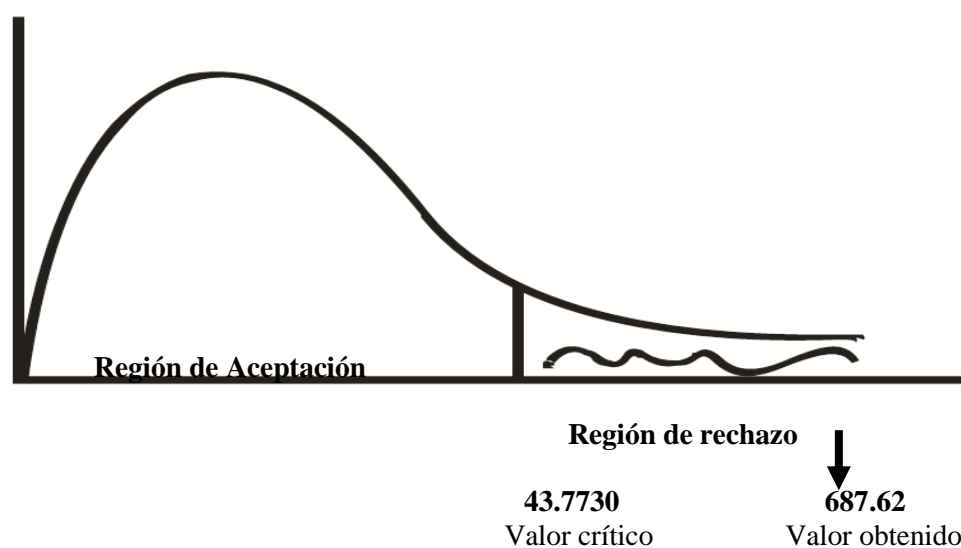
Tabla 18 Chi – cuadrado según resultados obtenidos

Respuestas Nº tabla	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
1	34	198.5	136.32	101	33.88	133.01	131	33.63	281.99	266
2	137	198.5	19.05	57	33.88	15.79	72	33.63	43.8	266
3	201	198.5	0.03	65	33.88	28.6	0	33.63	33.63	266
4	248	198.5	12.34	16	33.88	9.43	2	33.63	29.74	266
5	224	198.5	3.28	18	33.88	7.44	24	33.63	2.76	266
6	198	198.5	0	23	33.88	3.49	45	33.63	3.85	266
7	225	198.5	3.54	25	33.88	2.33	16	33.63	9.24	266
8	179	198.5	1.92	42	33.88	1.95	45	33.63	3.85	266
9	176	198.5	2.55	39	33.88	0.78	51	33.63	8.98	266
10	219	198.5	2.12	16	33.88	9.43	31	33.63	0.2	266
11	201	198.5	0.03	31	33.88	0.24	34	33.63	0	266
12	189	198.5	0.45	41	33.88	1.5	36	33.63	0.17	266
13	191	198.5	0.28	42	33.88	1.95	33	33.63	0.01	266
14	231	198.5	5.32	19	33.88	6.53	16	33.63	9.24	266
15	259	198.5	18.44	5	33.88	24.61	2	33.63	29.74	266
16	264	198.5	21.61	2	33.88	29.99	0	33.63	33.63	266
TOTAL	3176		227.28	542		277.07	538		183.27	4256

$$X^2 = 227.28 + 277.07 + 183.27 = 687.62$$

En consecuencia, el valor arribado de 687.62 supera al valor crítico de 43.7730. Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, donde se afirma que: la capacitación influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Figura 18 Chi – cuadrado según resultados obtenidos



3.2.2 Hipótesis Específicas

a) Hipótesis Alternativa 1 (H_1)

El desempeño laboral influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Hipótesis Nula (H_0)

El desempeño laboral no influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Grados de libertad: $(6 - 1) (3 - 1) = 5 \times 2 = 10$ valor crítico 18.3070

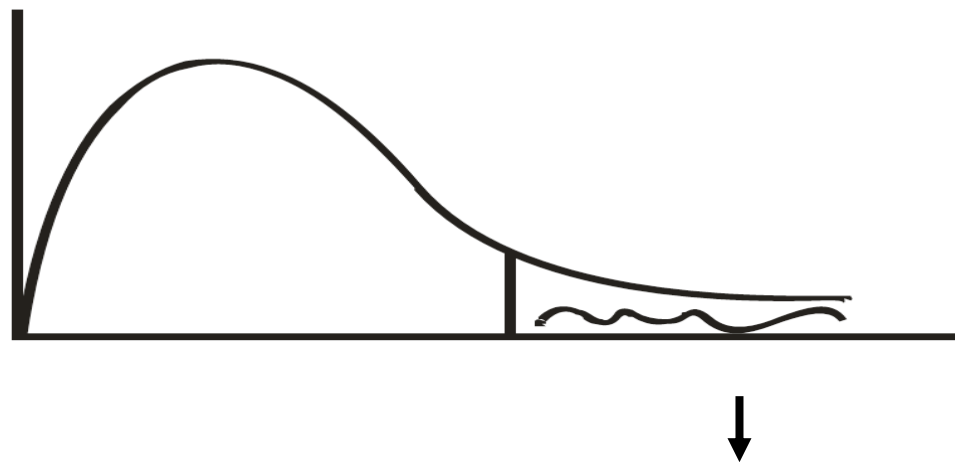
Tabla 19 Hipótesis Específica 1

Res puestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	o	e	2	o	e	2	o	e	2	
2	137	223.33	33.37	57	27.33	32.20	72	15.33	209.42	266
3	201	223.33	2.23	65	27.33	51.91	0	15.33	15.33	266
4	248	223.33	2.72	16	27.33	4.70	2	15.33	11.59	266
14	231	223.33	0.26	19	27.33	2.54	16	15.33	0.03	266
15	259	223.33	5.70	5	27.33	18.25	2	15.33	11.59	266
16	264	223.33	7.40	2	27.33	23.48	0	15.33	15.33	266
TOTAL	1340		51.68	164		133.08	92		263.29	1596

$$X^2 = 51.68 + 133.08 + 263.29 = 448.05$$

El resultado arribado de 448.05 supera al valor crítico de 18.3070, lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1; donde se establece que: El desempeño laboral influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Figura 19 Hipótesis Específica 1



Región de Aceptación

18.3070	Región Rechazo
Valor crítico	448.05
	Valor obtenido

b) Hipótesis Específica 2 (H₁)

El objetivo de la capacitación incide significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Hipótesis nula

El objetivo de la capacitación no incide significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Grados de libertad: $(6 - 1) (3 - 1) = 5 \times 2 = 10$ valor crítico 18.3070

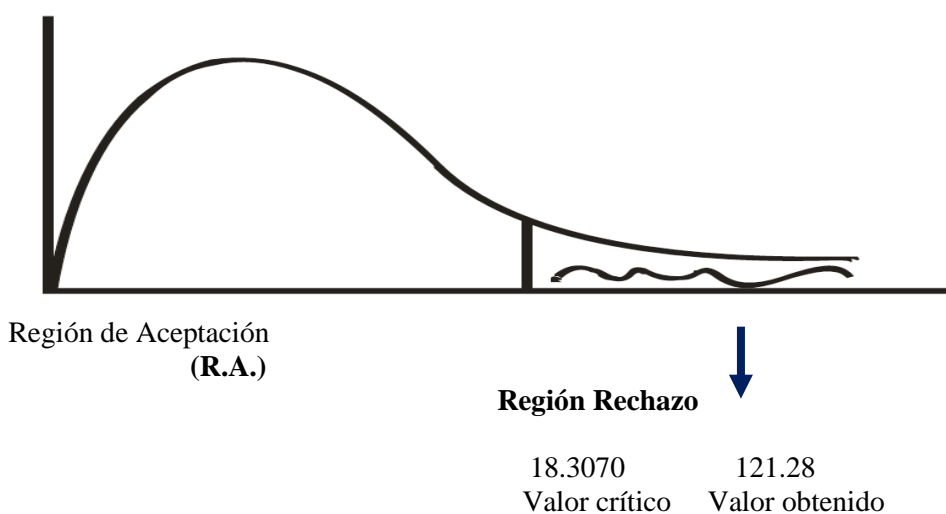
Tabla 20 *Hipótesis Específica 2*

Res puestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	f ₂	f _o	f _e	f ₂	f _o	f _e	f ₂	
5	224	233.50	0.39	18	15.33	0.46	24	17.17	2.72	266
6	198	233.50	5.40	23	15.33	3.83	45	17.17	45.13	266
7	225	233.50	0.31	25	15.33	6.09	16	17.17	0.08	266
14	231	233.50	0.03	19	15.33	0.88	16	17.17	0.08	266
15	259	233.50	2.78	5	15.33	6.96	2	17.17	13.40	266
16	264	233.50	3.98	2	15.33	11.59	0	17.17	17.17	266
TOTAL	1401		12.89	92		29.81	103		78.58	1596

$$X^2 = 12.89 + 29.81 + 78.58 = 121.28$$

El resultado arribado de 121.28 supera al valor crítico de 18.3070, lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2; donde se establece que: El objetivo de la capacitación incide significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Figura 20 Hipótesis Específica 2



c) **Hipótesis Específica 3 (H₁)**

La estrategia metodológica de capacitación influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Hipótesis Nula (H₀)

La estrategia metodológica de capacitación no influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Grados de libertad: $(6 - 1) (3 - 1) = 5 \times 2 = 10$ valor crítico 18.3070

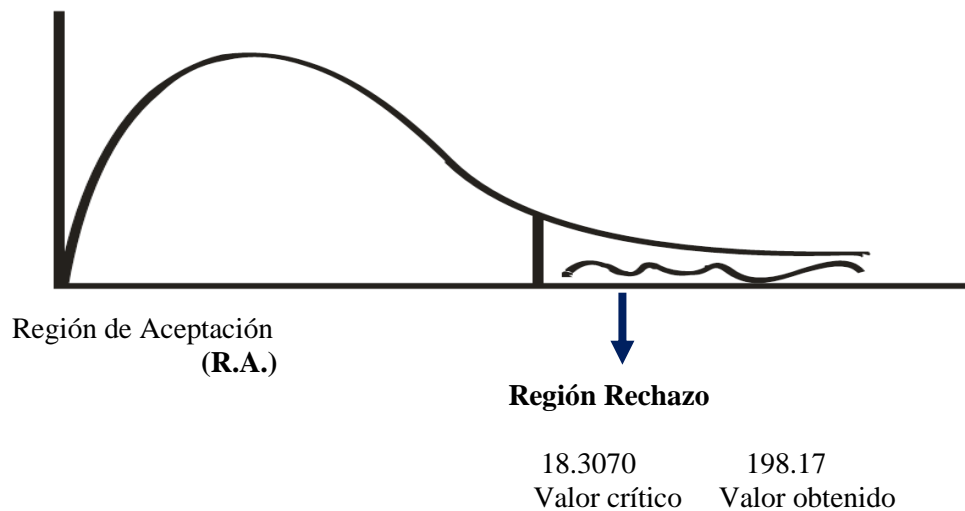
Tabla 21 Hipótesis Específica 3

Res puestas Nº Cuadro	1			2			3			T OTAL
	o	e	2	o	e	2	o	e	2	
8	179	221.33	8.10	42	20.50	22.55	45	24.17	17.96	266
9	176	221.33	9.29	39	20.50	16.70	51	24.17	29.79	266
10	219	221.33	0.02	16	20.50	0.99	31	24.17	1.93	266
14	231	221.33	0.42	19	20.50	0.11	16	24.17	2.76	266
15	259	221.33	6.41	5	20.50	11.72	2	24.17	20.33	266
16	264	221.33	8.22	2	20.50	16.70	0	24.17	24.17	266
TOTAL	1328		32.46	123		68.77	145		96.94	1596

$$X^2 = 32.46 + 68.77 + 96.94 = 198.17$$

El resultado arribado de 198.17 supera al valor crítico de 18.3070, lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3; donde se establece que: La estrategia metodológica de capacitación influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Figura 21 Hipótesis Específica 3



d) Hipótesis Específica 4 (H₁)

El programa de capacitación influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Hipótesis Nula (H₀)

El programa de capacitación no influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Grados de libertad: $(6 - 1) (3 - 1) = 5 \times 2 = 10$ valor crítico 18.3070

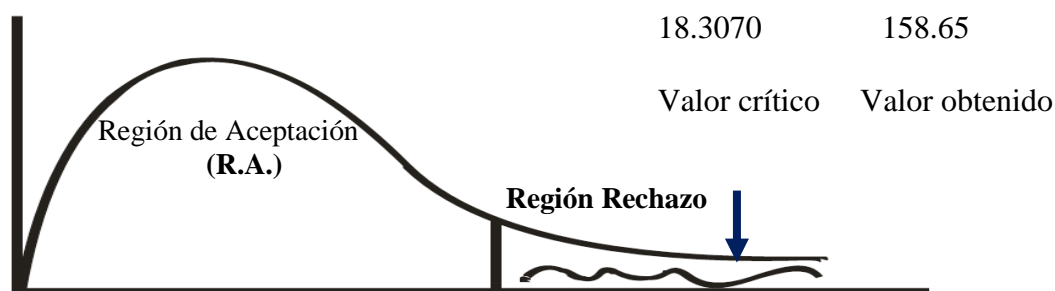
Tabla 22 Hipótesis Específica 4

Res puestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	o	e	2	o	e	2	o	e	2	
11	201	222.50	2.08	31	23.33	2.52	34	20.17	9.49	266
12	189	222.50	5.04	41	23.33	13.38	36	20.17	12.43	266
13	191	222.50	4.46	42	23.33	14.93	33	20.17	8.17	266
14	231	222.50	0.32	19	23.33	0.80	16	20.17	0.86	266
15	259	222.50	5.99	5	23.33	14.40	2	20.17	16.37	266
16	264	222.50	7.74	2	23.33	19.50	0	20.17	20.17	266
TOTAL	1335		25.63	140		65.53	121		67.49	1596

$$X^2 = 25.63 + 65.53 + 67.49 = 158.65$$

El resultado arribado de 158.65 supera al valor crítico de 18.3070, lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 4; donde se establece que: El programa de capacitación influye significativamente en el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021.

Figura 22 Hipótesis Específica 4



III. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos de la problemática, acerca de la capacitación y el desarrollo personal del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021, se establece que:

El 49% de los encuestados indican que vienen laborando en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga más de 12 años, en diversas modalidades: nombrado, plazo fijo y CAS; el 52% indican que el puesto asignado satisface sus expectativas laborales, porque permite desarrollarse personal y profesionalmente. Por ello, el 76% de responsables opinan su desempeño está en relación a las exigencias de sus jefes y necesidades de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, porque permite lograr los objetivos establecidos; considerando en un 93% logran el bienestar y beneficios esperados por el esfuerzo realizado.

Por lo consiguiente, dentro del contexto de resultados esperados el 84% expresa lograr a nivel institucional y laboral, de tal forma el 74% de los encuestados indican que le asignan oportunamente los recursos para lograr eficiencia y eficacia en las actividades.

En tal sentido, considerando las diversas actividades asignadas, el 85% señala lograr las metas y objetivos del desarrollo de las acciones, razón por el cual un 67% sigue una secuencia lógica en las actividades al recibir la capacitación; concordando con la opinión del 66% quienes manifiestan que los procedimientos de la capacitación son los más adecuados para extender el aprendizaje.

Entonces, en su gran mayoría los encuestados establecen en un 82% que las etapas de la capacitación les permitieron asimilar mayores conocimientos, quienes en un 71% expresaron el contenido de los programas de capacitación están en relación a las necesidades y exigencias laborales en pro de un desarrollo institucional.

A lo dispuesto anteriormente, se sostiene con la comprobación estadística de la hipótesis, ya que el resultado arribado de 687.62% es mayor al valor crítico de 43.7730, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa planteado en su oportunidad; todo ello concuerda con los resultados establecidos en los antecedentes de la investigación, donde se

resalta que la capacitación es primordial en una institución y conllevan a tener trabajadores con capacidad, creatividad, responsabilidad, eficientes y eficaces para desarrollar las actividades asignadas en el establecimiento.

IV. Conclusiones

- La capacitación en sus dimensiones desempeño laboral, objetivos, estrategias metodológicas y programas inciden en el desarrollo personal de trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga; siendo primordial para el desarrollo institucional y calidad de atención a los usuarios administrativamente.
- El desempeño laboral es un elemento esencial en el desarrollo personal y funcionamiento de cualquier organización, lo que sin duda tiene un impacto significativo y por ende se refleja en la producción y el éxito de la institución.
- Tanto la formación como el desarrollo de los recursos humanos son elementos precisos para alcanzar cualquier objetivo organizacional; desarrollar las habilidades, actitudes y desarrollo laboral y profesional en los empleados y directivos de la organización para que puedan desempeñar su trabajo con mayor eficiencia y calidad.
- La estrategia metodológica de la capacitación influye en el desarrollo personal de los trabajadores, porque permiten la identificación de principios y criterios a través de métodos, técnicas y procedimientos que constituyen una secuencia ordenada y planificada, permitiendo la construcción del conocimiento en el proceso de enseñanza.
- El programa de capacitación influye en el desarrollo personal del trabajador porque los nuevos conocimientos impartidos al personal, buscan ampliar capacidades con las herramientas adecuadas.

V. Recomendaciones

La oficina de capacitación de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, debe capacitar a los trabajadores de acuerdo al rubro que se desempeñan para realizar sus actividades administrativas y fortalecer la atención oportuna de los usuarios acorde a las necesidades solicitadas.

Para un buen desempeño laboral, los responsables de la oficina de capacitación de la UNICA, deben gestionar información sobre las necesidades directas, con el fin de incorporar capacitación acorde a los requisitos y perfil del cargo a ocupar.

La oficina de capacitación de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, dentro de sus objetivos de capacitación debe determinar la predisposición del trabajador, para contribuir eficientemente en la gestión administrativa y desarrollo de la Universidad.

La oficina de capacitación a través de las estrategias metodológicas debe procurar un cambio en los trabajadores, no solo para la formación personal sino también para el desarrollo institucional.

Los programas de capacitación deben enfatizar de acuerdo a los cargos, puestos que desempeñan los trabajadores, asimismo, deben ser talleres prácticos para que desarrollen de acuerdo a la capacitación y luego poner en práctica en su centro de trabajo.

VI. Referencias Bibliográficas

- Aguilar, J. M., & Marlo, O. G. (2015). *Plan de Capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/3100>
- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Chile: Universidad de Concepción. Obtenido de <https://acortar.link/UgUg49>
- Ávila, R. (2001). *Metodología de la investigación*. Lima – Perú: Estudios y ediciones R.A.
- Bateman, T., & Snell, S. (2005). *Administración. Un nuevo panorama competitivo*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Coll, F. (2022). *Productividad Laboral*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson - quinta edición.
- Díaz, P. (2019). *Gestión de Recursos Humanos: qué es, funciones y objetivos. 50 años creciendo*. Madrid: Cardenal Cisneros Complutense.
- Dolan, S. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Mayurí, J. V. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación-FEBAN, Lima 2006*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2615>
- Pacheco, J. C. (2016). *Eficiencia de la capacitación y mejoramiento en la administración de recursos humanos de la Eps Semapach Chíncha 2015*. Ica - Perú: Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/88>

- Piélago, E. R. (2018). *apacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22282>
- Quispe, M. H. (2018). *La capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores conserjes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Arequipa - Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6435>
- Rodríguez, E. (2005). *La toma de decisiones estratégicas en las instituciones universitarias*. Santiago, Chile.
- Sosa, Y. F. (2014). *Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente (ITECNOR), ubicado en los llanos de la Fragua, Zacapa*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2007). *Administración*. Prentice Hall Pearson.

VII. Anexos

Formato de Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

FACULTAD DE ADMINISTRACION

TESIS

“CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR EN LA

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, AÑO 2021”

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Analizar problemática significa querer solucionar y mejorar el quehacer de las organizaciones, caso particular las grandes empresas de la provincia de Ica. Por lo tanto, señor trabajador agradeciéndole por anticipado su predisposición por contribuir con su centro laboral, se solicita responder con claridad las interrogantes planteadas, indicando que dicha encuesta es anónima y la información solo servirá para sustentar un trabajo de investigación.

Preguntas:

¿Cuánto tiempo de servicio tiene en la Universidad nacional san Luis Gonzaga?

De 0 a 5 años () De 6 a 12 años () Mas de 12 años ()

Indicador: Desempeño laboral

¿Cree que el puesto asignado satisface sus expectativas laborales?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

¿Su desempeño está en relación a las exigencias de sus jefes y necesidades de la Universidad nacional san Luis Gonzaga?

Si () A veces () No ()

¿A su opinión, logra el bienestar y beneficios esperado por el esfuerzo realizado?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Objetivo de la capacitación

¿A nivel institucional y laboral logra los resultados esperados?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

¿A su criterio, les asignan oportunamente los recursos para lograr eficiencia y eficacia laboral?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

¿A su entender, logra las metas y objetivos en relación a las actividades asignadas?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Estrategia metodológica

¿Al recibir la capacitación, se sigue una secuencia lógica en las actividades?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

¿Los procedimientos de la capacitación son los más adecuados para maximizar el aprendizaje?

Si () No () Parte ()

¿Cree usted, que las etapas de la capacitación les permiten asimilar mayores conocimientos en pro de un desarrollo laboral e institucional?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Programas de capacitación

¿A su opinión, se les brinda información oportuna sobre los programas de capacitación?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

¿A su conocimiento, el contenido de los programas de capacitación está en relación a las necesidades y exigencias laborales?

Si () A veces () No ()

¿A su entender, las estrategias y técnicas de capacitación reflejan la adecuada programación y desarrollo del trabajador?

Si () A veces () No ()

VARIABLE DEPENDIENTE

¿El desarrollo del trabajador permite el buen servicio a la comunidad universitaria?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

¿La cantidad de servicios producidos / brindados está en relación a la cantidad de recursos utilizados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

¿A su entender, es necesario implementar estrategias de mejora continua para aumentar el servicio a la comunidad universitaria?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Nombre del encuestador: _____

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____

Observaciones: _____

1. Matriz de Consistencia: Modelos de planificación de recursos humanos y eficiencia de la gestión administrativa en las grandes empresas de la provincia de Ica, años 2019-2020

Tabla 24

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera influye la capacitación en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la influencia de la capacitación en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>✓OE1: Analizar la influencia del desempeño laboral en el desarrollo</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La capacitación influye significativamente en el desarrollo del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>✓HE1: El desempeño laboral incide significativamente en el</p>	<p>V.I.</p> <p>Capacitación</p> <p>Indicadores</p> <p>✓Desempeño laboral ✓Objetivo ✓Estrategia metodológica. ✓Programa de capacitación</p> <p>V.D.</p> <p>El Desarrollo del trabajador</p> <p>Indicadores</p>	<p>• Tipo, Nivel y Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo: Básica con enfoque Cuantitativa • Nivel: Descriptiva - explicativa • Diseño: experimental transversal. No – <p>• Población y Muestra</p> <p>✓ Población: 860 trabajadores administrativos nombrados, plazo fijo y CAS.</p>	<p>De recolección de información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta • Análisis Documental <p>Instrumentos de recolección de información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación • Cuestionario • Revisión de documentos, investigaciones y otros <p>De análisis e interpretación de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de datos

<p>✓¿De qué manera el desempeño laboral influye en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021?</p> <p>✓¿De qué manera el objetivo de la capacitación influye en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021?</p> <p>✓¿De qué manera la estrategia metodológica de la capacitación influye en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021?</p> <p>• ¿De qué manera el programa de la capacitación influye en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021?</p>	<p>del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021</p> <p>✓OE2: Analizar la influencia del objetivo de la capacitación en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021</p> <p>✓OE3: Analizar la influencia de la estrategia metodológica de capacitación en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021</p> <p>• OE4: Analizar la influencia del programa de capacitación en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021</p>	<p>desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021</p> <p>✓HE2: El objetivo de la capacitación incide significativamente en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021</p> <p>✓HE3: La estrategia metodológica de capacitación influye significativamente en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021</p> <p>• HE4: El programa de capacitación influye significativamente en el desarrollo del trabajador de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2021</p>	<p>✓Cantidad de servicios brindados.</p> <p>✓Recursos utilizados</p> <p>• Eficacia laboral</p>	<p>✓Muestra:</p> <p>266 trabajadores administrativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tabulación de datos • Tablas y representaciones estadísticas • De análisis e interpretación de datos
---	--	---	--	---	--