



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en  
un hospital psiquiátrico y de salud mental, Santa Anita 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Flores Ponce, Yanet Noemí ([orcid.org/0000-0002-4951-2379](https://orcid.org/0000-0002-4951-2379))

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco ([orcid.org/0000-0003-1317-6008](https://orcid.org/0000-0003-1317-6008))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios quien ha sido mi guía y fortaleza hasta el día de hoy.

A mi padre que está en el cielo y a mi madre que aun la tengo conmigo, quienes con su amor, paciencia y disciplina me inculcaron valores y el de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios, quien con su bendición llena mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente. Mi profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a la facultad de ciencias empresariales, a mis profesores en especial al Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo de investigación.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CAPACITACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN UN HOSPITAL PSIQUIÁTRICO Y DE SALUD MENTAL, SANTA ANITA 2023

", cuyo autor es FLORES PONCE YANET NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID: 0000-0003-1317-6008	Firmado electrónicamente por: ECERVANTESR el 28-06-2023 13:18:16

Código documento Trilce: TRI - 0549064

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, FLORES PONCE YANET NOEMI estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CAPACITACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN UN HOSPITAL PSIQUIÁTRICO Y DE SALUD MENTAL, SANTA ANITA 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
YANET NOEMI FLORES PONCE <b>DNI:</b> 46332423 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4951-2379	Firmado electrónicamente por: YFLORESPO5 el 23- 06-2023 22:09:49

Código documento Trilce: TRI - 0549065

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad de autor .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población muestra y muestreo.....	17
3.3.1. Población.....	17
3.3.2. Criterios de selección .....	17
3.3.3. Muestra .....	17
3.3.4. Muestreo .....	18
3.3.5. Unidad de análisis .....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.4.1. Técnica.....	18
3.4.2. Instrumento .....	18
3.5. Procedimientos .....	21
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
4.1. Estadística descriptiva.....	23
4.2. Estadística inferencial .....	29
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS .....	56

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Técnica e Instrumento de recolección de datos .....	19
Tabla 2 Datos de los expertos de validación.....	20
Tabla 3 Fiabilidad general del instrumento .....	21
Tabla 4 Fiabilidad de la primera variable .....	21
Tabla 5 Fiabilidad de la segunda variable.....	21
Tabla 6 Resultado: Primera variable .....	24
Tabla 7 Resultado: Segunda variable.....	25
Tabla 8 Resultado: Aprendizaje colaborativo .....	26
Tabla 9 Resultado: Compromiso organizacional .....	27
Tabla 10 Resultado: Compromiso profesional.....	28
Tabla 11 Resultado: Prueba de normalidad .....	29
Tabla 12 Prueba de hipótesis general.....	30
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica del aprendizaje colaborativo y desempeño de los colaboradores .....	31
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica del compromiso organizacional y desempeño de los colaboradores .....	32
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica del Compromiso profesional y desempeño de los colaboradores .....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Capacitación laboral.....	24
Figura 2 Desempeño de los colaboradores.....	25
Figura 3 Aprendizaje colaborativo .....	26
Figura 4 Compromiso organizacional .....	27
Figura 5 Compromiso profesional.....	28



## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. La metodología tuvo un diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada; tuvo una población finita conformada por 200 colaboradores y una muestra de 133 participantes quienes laboran en un hospital psiquiátrico y de salud mental; asimismo los datos fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta, la cual fue validada por juicio de expertos, tomando como instrumento el cuestionario demostrándose su confiabilidad del Alfa de Cronbach de nivel perfecta, haciendo uso del software estadístico SPSS. Los resultados para la comprobación de hipótesis fueron de un nivel de Sig.  $0,001 < 0,05$  por el cual se comprobó la existencia de relación de las variables de estudio, con un Rho de Spearman de 0,565 indicando una correlación positiva considerable. Finalmente se concluyó que al brindar capacitaciones constantes a los trabajadores aumenta significativamente los ingresos de la empresa, principalmente debido a que el rendimiento laboral mejora eficazmente, conllevando hacia el cumplimiento de los objetivos planteados.

**Palabras clave:** Capacitación laboral, desempeño laboral, compromiso organizacional, aprendizaje colaborativo, compromiso profesional.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between job training and the performance of employees in a Psychiatric and Mental Health Hospital, Santa Anita 2023. The methodology had a non-experimental cross-sectional design, correlational level, with a applied type quantitative; It had a finite population made up of 200 collaborators and a sample of 133 participants who work in a psychiatric and mental health hospital; Likewise, the data were obtained through the survey technique, which was validated by expert judgment, taking the questionnaire as an instrument, demonstrating its reliability of Cronbach's Alpha of perfect level, using the SPSS statistical software. The results for the verification of hypotheses were of a level of Sig.  $0.001 < 0.05$  by which the existence of a relationship between the study variables was verified, with a Spearman's Rho of 0.565 indicating a considerable positive correlation. Finally, it was concluded that by providing constant training to workers, the company's income significantly increases, mainly because work performance improves effectively, leading to the fulfillment of the objectives set.

**Keywords:** Job training, job performance, organizational commitment, collaborative learning, profesional commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación es contextualizada de acuerdo a la realidad problemática en sus distintas dimensiones tales como: internacional, nacional y local.

A nivel internacional, en América del Sur, tomando como ejemplo a Uruguay, un estudio de Cecilia de Mendoza et al. (2014) menciona que la baja demanda de capacitación de los empleados tiene bajos resultados e impacto a nivel social. Es así que, en la industria de la salud, si no te renuevas, pierdes conocimientos y estás en desventaja a la hora de resolver problemas, los errores pueden llevar al despido, por lo que los empleados tratan de mantenerse motivados y bien formados (p. 15). Así también en México en cuanto al desempeño laboral de colaboradores dentro de la salud pública determinaron según estudios realizados que cuando los colaboradores reciben una buena calidad de vida laboral satisfactoria, esto se ve reflejado positivamente en su desempeño laboral, obteniendo de esa manera buenos resultados hacia el cumplimiento de metas dentro de la organización (Marivel Lumbreras et al. 2022).

En Latinoamérica y en el mundo, actualmente se requieren profesionales competentes, que contribuyan al desarrollo de las empresas, y es la capacitación una de las formas primordiales para propiciar la integridad de las mismas. La importancia del proceso de capacitaciones dentro de una organización es primordial para el buen desarrollo de las actividades, dado que los trabajadores adquieren conocimientos, habilidades y/o herramientas para cumplir con el trabajo que se le asigna (Becerra y Woroz, 2017). Una encuesta a 35 empresas argentinas de diferentes sectores arrojó que el 76% de ellas no cuentan con un mecanismo de proceso de capacitación, lo cual es una dificultad de capacitación, ayudando de esa manera a los empleados a aplicar lo aprendido y muchas veces no hacen nada, (Gómez, 2017).

Asimismo de acuerdo al contexto nacional, el estudio de Piélago (2018) examina la capacitación y desempeño laboral - Hospital de Huaycán, el cual pretende observar cómo se desarrollan estas dos variables, metodológicamente empleó el diseño no experimental, de enfoque cuantitativo correlacional; cuya población constituida de 60 médicos; en donde se utilizó cuestionario para recolectar información, resultó que la capacitación del hospital se llevó a cabo con

regularidad y los administradores jefes de oficinas pusieron barreras sin darles permiso, lo que redujo su esfuerzo laboral de los trabajadores. Para Díaz (2017) en cuanto a la Motivación y Percepción del Desempeño Profesional del Hospital Huaral-2017, para determinar el tema de motivación investigadora en el desempeño percibido, el estudio describió y conectó, una visión cuantificable; la muestra fue compuesta por 43 trabajadores de enfermería, utilizando un cuestionario validado por conclusiones de expertos, reveló que la motivación influyó en el 42% del desarrollo del personal. Asimismo, el estudio de Cárdenas (2018) menciona que los factores que inciden en la formación oportuna y adecuada; su determinación es una fuente de recuperación entre dos variables. Describe su panel de 84 personas utilizando dos herramientas variables. Es importante destacar que la capacitación a largo plazo y las interacciones apropiadas producen buenos resultados en términos de seguridad laboral y compromiso, que son importantes para promover el crecimiento institucional y de los empleados

Así también, la formación profesional ha crecido en varios lugares, ya que todas las instituciones en los campos administrativo, educativo y de salud evalúan los currículos antes de concluir un contrato final. Esto se debe a que los directivos buscan y/o contratan perfiles que puedan contribuir al crecimiento de sus empresas. En algunos casos, estas organizaciones pretenden cubrir áreas o cargos que suscriben contratos inadecuados que perjudican a la empresa. Las Instituciones estatales en el Perú, de acuerdo a la Ley N° 30057 (SERVIR), en su Artículo 10, tiene como propósito de formación, brindar conocimientos a los trabajadores que laboran en el sector público, para que su desempeño sea eficiente y pueda mejorar la atención a los usuarios. La capacitación es un proceso que se brinda para desarrollo profesional de forma perenne y ordenada en todas las empresas, siendo el objetivo principal que los trabajadores alcancen el aprendizaje necesario para el perfeccionamiento y sostenimiento de las organizaciones (Parra, 2016). Por otro lado, Laza (2012) citado por Zelaya (2018) a referencia sobre el desempeño indica que es una manera en que los colaboradores cumplen sus funciones cotidianamente, considerando como motor fundamental el buen clima laboral.

A nivel local, el Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, del cual se está elaborando la tesis de investigación, está situado en la carretera central en el Km 3.5 – Santa Anita. Sus actividades están centradas en brindar servicios especializados de salud mental y psiquiatría de alta calidad, equitativos y eficientes; desarrollando acciones para el beneficio de la población en general y/o comunidades de su jurisdicción.

Por consiguiente, dicha investigación pretende demostrar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores del Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental.

Asimismo, se formula la problemática general de la investigación

¿De qué manera se relaciona la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023?

Seguidamente, se presentó los problemas específicos planteados en la investigación:

- ¿De qué manera se relaciona el aprendizaje colaborativo y desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023?
- ¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023?
- ¿De qué manera se determina el compromiso profesional y desempeño laboral de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023?

El estudio se justifica de acuerdo a lo siguiente:

Justificación teórica; la investigación fue realizado de acuerdo a las conceptualizaciones teóricas en temas de capacitación y desempeño laboral por parte de autores expertos con el fin de obtener fuentes confiables y una relación más estrecha con las teorías, enfocándose en solucionar los problemas del estudio realizado, creando nuevos conocimientos referente a las variables que nos ayude a comprender mejor a la organización, proponiendo nuevos procedimientos para el desarrollo de sus actividades.

Justificación práctica; con este estudio se trató de encontrar la relación entre las variables y la respuesta a los planteamientos para obtener conclusiones y recomendaciones que puedan ayudar a futuras investigaciones a garantizar un servicio de calidad y excelencia, donde se espera una capacitación continua a los colaboradores, mejorando su rendimiento laboral.

Justificación social; el estudio ayudó a conocer el proceso de la capacitación laboral y el desempeño de los Colaboradores dentro de un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Así también se podrá identificar como se desarrollan las capacitaciones en los colaboradores y que resultados se obtienen en cuanto a su desempeño laboral, es así que la indagación que se obtenga de este estudio ayudará al hospital al buen desarrollo de las capacitaciones que se brindan.

Justificación metodológica; el presente estudio se extrajo información de fuentes confiables y de autores con precisión científica, que además fue analizada utilizando herramientas de evaluación para una mejor gestión de datos, con encuestas como principal medio de recolección de información.

A continuación, el objetivo general de la investigación es:

Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023.

La investigación tiene como objetivos específicos los siguientes:

- Describir la relación entre el aprendizaje colaborativo y desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023.
- Describir la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023.
- Describir la relación entre el compromiso profesional y desempeño laboral de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023.

A continuación, se muestra el planteamiento de la hipótesis general:

Existe relación entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023.

Asimismo, la determinaron las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre el aprendizaje colaborativo y desempeño laboral de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023.
- Existe relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023.
- Existe relación entre el servicio profesional y desempeño laboral de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la ejecución del estudio, se tomó en cuenta varios autores, trabajos previos, para lo cual mencionamos los antecedentes internacionales.

Los autores Mphahlele y Dachapalli (2022) referente a su artículo donde tuvo como objetivo: Determinar las percepciones de estos empleados sobre un sistema de gestión del desempeño, determinar si había una relación entre las percepciones del sistema de gestión del desempeño y los niveles de JS. El estudio tuvo el método cuantitativo junto con el diseño de investigación descriptivos y correlacional, la población fue de 500 empleados en la unidad de redes comerciales y la muestra fue de 236 entrevistados, se adoptó el método muestreo no probabilístico por conveniencia, mediante un instrumento de cuestionario de la escala Likert. Los resultados del análisis de regresión  $p < 0,001$ ,  $r = 0,54$ ,  $\beta = 0,54$ , se puede establecer una relación positiva entre la implementación de políticas y JS a un nivel de significación de  $p < 0,001$ . Se concluyó que la implementación de políticas y la justicia percibida tuvieron un efecto significativo positivo en JS en general.

En cuanto al autor Ramírez (2014) concerniente a su tesis cuyo objetivo fue evaluar descriptivamente las variables capacitación y desempeño laboral. El estudio aplicado de tipo descriptiva y de campo transversal, involucrando a 137 colaboradores, definiendo la muestra de 106, como instrumento se aplicó el cuestionario. El resultado determinó que la varianza analizada y la variable dependiente fue de 15.4%, el valor del nivel crítico  $p = 0.000$  y el coeficiente beta estandarizado y el nivel de significación es:  $\beta_1 = 0.153$ , el cual indica una relación lineal positiva. En conclusión, la capacitación laboral es un factor importante del desempeño laboral con un efecto lineal, positivo y significativo.

Según Dahri et al. (2021) nos manifiestan en su estudio que su objetivo fue determinar la influencia que tiene la capacitación laboral de las empresas mineras. Fue de enfoque cuantitativo, tuvo como muestra de 365 trabajadores del sector de la pequeña minera, empleando la técnica de la encuesta, cuyos resultados fueron determinados a través del estadístico SPSS. Los resultados dieron el análisis de las variables capacitación y productividad logrando un nivel Sig. 0,05 y ( $Rho = 0,821$ ). Por lo que se concluye que la capacitación de los trabajadores mejora el desempeño de los empleados, de esta forma el aprendizaje colaborativo impulsa el compromiso y la colaboración de los trabajadores, así también mejora el



conocimiento y sus habilidades, impactando en su desarrollo y éxito profesional a largo plazo.

De acuerdo con Cárdenas (2021) planteo en su investigación como objetivo el establecer la relación la capacitación y desempeño laboral. Fue de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. Utilizando de muestra a 30 servidores públicos; se recurrió como instrumento al cuestionario para el levantamiento de datos. Posterior a ello se encontró como resultados el nivel Sig. 0.000 y  $Rho = 0.206$  indicando una correlación negativa. En conclusión, se determina la inexistencia de relación significativa entre las variables.

De acuerdo con Bashir (2017) en su estudio en donde su objetivo fue analizar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso profesional de profesores de secundaria. El método de investigación fue la encuesta descriptiva, siendo su muestra de 300 docentes de Punjab en la India, los datos para el estudio fueron recolectados mediante la técnica de muestreo aleatorio estratificado. Los resultados determinaron que la puntuación media de los profesores y maestras es de 105,82 y 100.84 respectivamente mientras que desviación estándar (DE) en el caso de maestros y maestras los profesores resultaron ser 17,11 y 12,52 respectivamente. Para 150 docentes hombres y 150 mujeres maestros. De acuerdo al resultado estadístico arroja el valor de nivel de Sig. 0,05 y ( $Rho = 0.582$ ). Por lo tanto, se encuentra que el valor calculado es significativo en ambos niveles con una correlación positiva considerable. Dando como conclusión que el compromiso profesional refiere al sentimiento de dedicación de las personas de un grupo hacia su profesión.

Seguidamente se analizaron numerosos estudios de trabajos, para lo cual se mencionan los antecedentes nacionales:

según autores como Sánchez et al. (2020) en su estudio dispuso como objetivo de investigación establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INS. El método fue de

enfoque cuantitativo, involucra un diseño no experimental y el método es hipotéticamente deductivo, asimismo la población fue de 86 enfermeras contratadas. Se aplicó el  $Rho = 0,788$ , indicando una alta correlación entre las variables, con un nivel Sig. 0.05, rechazando la  $h_0$  y aceptando la  $h_1$ . Concluyeron que hay una correlación alta entre las dos variables de estudio, donde la capacitación tiene una alta intervención de forma efectiva para el desempeño laboral.

Para Fuentes (2018) en su estudio estableció como objetivo: determinar la relación el compromiso organizacional y el desempeño laboral de sus empleados. Se empleó el diseño no experimental y transversal, tipo descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo, para los instrumentos de recolección de datos se consideraron encuestas y cuestionarios tipo Likert, con una muestra de 60 colaboradores. Los resultados dieron el nivel de Sig. (Bilateral) = 0,000 y  $Rho = 0.367$ , ello demuestra la existencia de una correlación positiva y significativa para las dos variables. Se concluye que el compromiso organizacional contribuye grandemente a que el recurso humano de la institución se identifiquen en sus actividades profesionales y con las funciones del trabajo, volviéndose más motivados, es así en donde influye a que el desempeño laboral mejore notablemente para el buen desarrollo de la organización.

Asimismo, Rengifo (2018) en su estudio se planteó como objetivo general establecer la relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional. Tuvo un diseño no experimental correlacional, con enfoque cuantitativo, con una muestra probabilística considerando 92 trabajadores, el muestreo fue aleatorio. Los resultados tuvieron Sig. B  $p=0,000$  y  $Rho = 0,707$ . Dando como conclusión que existe una relación efectiva entre el proceso de las variables del personal administrativo.

Por otro lado, la autora Mayurí (2008) referente a su estudio su objetivo fue determinar y evaluar de qué manera un programa de capacitación empresarial se relaciona con el desempeño laboral. Este estudio fue de tipo aplicado con un diseño experimental, las herramientas de recopilación de información fue mediante la encuesta en escala de Likert, cuya muestra tuvo una cantidad de 80 trabajadores. El resultado fue determinado mediante el software SPSS, hallando el valor  $p=0.00 < 0.05$  y  $Rho = 0,872$  que indica una buena correlación de las variables. Se

concluye que el 95% afirma que los programas de capacitación de la empresa están positivamente relacionados con el desempeño laboral de los empleados.

En cuanto a los autores Aguilar y Marlo (2015) en el desarrollo de su estudio se determinó como objetivo diseñar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación fue de tipo aplicada y descriptiva con un diseño transversal no experimental, y una muestra establecida en 141 trabajadores, la recopilación de información se realizó mediante un cuestionario. Como resultado se utilizó el juicio de Chi-cuadrada con un valor de significación de 0,05, es así que comparando los resultados se obtiene que  $4,261 < 5,991$ , con un  $\text{Sig. B} = 0,00 < 0,05$ . Se concluyó que gran parte del personal no sabía sobre la existencia de programas de capacitación, generando de esa manera un bajo rendimiento laboral en los trabajadores de dicho Hospital.

A continuación se muestran otras teorías relacionadas con el tema en estudio, realizando la definición de las variables. Dichas teorías sostienen la conceptualización en relación a la primera variable sobre la capacitación laboral.

La capacitación laboral es un elemento muy significativo en las organizaciones, puesto que ayudan a fortalecer las principales deficiencias del conocimiento, así también permite que los colaboradores se desarrollen de la mejor manera en sus puestos de trabajo, cumpliendo satisfactoriamente todas sus actividades, objetivos y metas estipuladas por las organizaciones.

Para Lyons (2020) nos dice en su artículo que el brindar capacitación constante a los trabajadores aumenta significativamente los ingresos de la empresa, principalmente debido al rendimiento laboral de los colaboradores con mayor capacidad. Según Johnson et al. (2020) recomienda a las organizaciones que incorporen prácticas relacionadas con la capacitación plena para colaboradores mejorando el desarrollo profesional, el crecimiento y desempeño laboral. Asimismo, Rajapakshe et al. (2022) en su artículo determina que la capacitación constante es el enfoque preferido para estar actualizados, asimismo el desarrollo de los asalariados contribuye a la toma de decisiones motivando a los colaboradores hacia el buen desempeño laboral. Según Cota y Rivera (2016)

refiere que, con la ayuda de una formación eficaz se obtienen innovaciones permanentes en las organizaciones con objetivos y tareas competitivos, aplicados y prácticos, de forma que la capacitación como actividad planificada promueve la enseñanza del personal que se requieren en la entidades. Finalmente Martínez y Acosta (2012) determina que la capacitación es una acción planificada con el proposito de desarrollar programas de aprendizaje e integrar a todos los trabajadores que desarrollan sus funciones determinadas dentro de una organización.

Asimismo se describen diversos autores quienes realizaron estudios relacionados a aprendizaje colaborativo, compromiso organizacional y compromiso profesional, ayudando a destacar estas dimensiones correspondiente a la variable capacitación laboral.

Siendo la primera dimension aprendizaje colaborativo. Como menciona Menolli et al. (2020) que el aprendizaje colaborativo ayuda a las organizaciones a mejorar sus procesos de desarrollo de conocimiento para el cumplimiento de objetivos propuestos. Para Honores (2020) de acuerdo a la evidencia mostrada, señala que el aprendizaje colaborativo se da cuando dos o más personas trabajan en equipo para compartir sus conocimientos y diferentes perspectivas sobre un tema que están tratando. Así también como expresa Kettunen et al. (2022), nos dice que el aprendizaje colaborativo es la creación y el intercambio de diversos conocimientos siendo la base de futuras competencias y que por lo tanto se requieren capacitaciones más a menudo entre la organización. En cuanto a Lucero (2003) el aprendizaje colaborativo promueve al logro de objetivos significativamente, promoviendo el entusiasmo por el trabajo individual y grupal. En su investigación Collazos et al. (2001) refiere que el aprendizaje colaborativo es la formación desarrollada en pequeños grupos, maximizando su propio aprendizaje y el de los demás.

Por otro lado, la segunda dimensión compromiso organizacional. En su estudio Rodríguez et al. (2021) menciona que el compromiso organizacional tiene

como objetivo lograr un desempeño saludable y de calidad buscando el compromiso y la satisfacción laboral. En cuanto a Herrera et al. (2021) nos dice que las organizaciones aspiran a crear un alto nivel de desempeño, considerando al compromiso organizacional como un factor clave para lograr este objetivo propuesto por las instituciones. Según Rivas y Teresa (2009) expresa al referirse al denominado compromiso organizacional es la relación existente que se tiene por parte de los trabajadores y directivos de una empresa el cual se orienta hacia el cumplimiento de las metas institucionales. Para Soberanes (2009) son actitudes que reflejan un estado psicológico vinculados con los valores y objetivos de una empresa. Omar (2008) determina que es el grado de responsabilidad que el empleado tiene con la institución en el cual trabaja.

En la tercera dimensión compromiso profesional, según Arellano et al. (2021) nos dice que es el grado en que una persona reconoce su responsabilidad y el empeño como parte de su trabajo profesional. Así también Pinnington y Sandberg (2014) indica que para el buen desarrollo empresarial va depender de la competencia de sus colaboradores para desarrollar y retener nuevos negocios, es así que el compromiso profesional brinda un alto rendimiento para desarrollar su competencia laboral y avanzar con todo lo establecido por la empresa. así también Hoeve et al. (2020) refiere que para potenciar el compromiso profesional es importante reducir las emociones negativas de los colaboradores. En cuanto a Abdullah et al. (2020) en su estudio sobre el compromiso profesional menciona que es un compromiso práctico y social, es la dimensión de la ética que ha creado una relación emocional positiva en los profesionales. Abanto (2017) expresa que el aprendizaje colaborativo mejora los resultados en cuanto a la eficiencia de servicio que se brinda dentro de una organización.

Continuando con el estudio, se muestran diversas teorías relacionado con la segunda variable denominado desempeño laboral.

Se determina que son actividades que realiza el recurso humano dentro de una organización, siendo necesario realizar el funcionamiento con eficiencia y eficacia logrando la satisfacción laboral.

Según Jin y Kim (2022) de acuerdo a su investigación menciona que para obtener un desempeño laboral adecuado se debe considerar una cultura innovadora y un comportamiento de apoyo al cambio dentro de las organizaciones. En cuanto a Naranjo y Martínez (2019) su estudio refiere que el desempeño laboral es primordial para la transformación de un negocio. Para Cortez y García (2011) refiere que la poca atención que se les brinda a los trabajadores es uno de los limitantes para el desarrollo de su desempeño laboral en los sistemas de salud. De acuerdo al estudio de Garay et al. (2021) menciona que el clima organizacional es un factor fundamental y una de las condicionantes para que los trabajadores relicen un buen desempeño laboral. En cuanto a Valera y Irlanda (2011) afirma que el desempeño laboral son compartamientos que desarrollan los trabajadores, siendo importantes para lograr las metas institucionales, para ello, serán medidos en cuanto a sus capacidades de cada trabajador o a la contribucion que este genere a la organización. Para Perea et al. (2012) el desempeño laboral es la conducta real de los colaboradores, el cual conlleva a que la organización realice un proceso continuo de evaluación para fortalecer las capacidades y actividades para el mejoramiento laboral.

Seguidamente se hace referencia a diversos autores los cuales para mayor entendimiento se describen las dimensiones de la segunda variable del estudio: Rendimiento, satisfacción y motivación laboral.

En cuanto a la primera dimensión, Rendimiento laboral. Para Huseynova et al. (2022) en su estudio realizado precisa que la eficiencia del reclutamiento fortalece la conexión entre el rendimiento laboral del trabajador y el desempeño a nivel organizacional. Según Holman et al. (2008) refiere que el trabajo emocional que se tiene en las organizaciones esto es de gran influencia para el rendimiento laboral. En cuanto a Purwanto (2020) señala que el liderazgo y la cultura corporativos tienen efectos significativos en el rendimiento laboral. Como expresa Carazas (2006) determinó sobre la insatisfacción laboral del recurso humano dentro de una institución es un factor notable para el rendimiento laboral. Asimismo para Longo (2006) el rendimiento laboral en un trabajador es una fuente de

información útil para diseñar planes de compensación, línea de carrera entre otros beneficios que se le puede brindar al trabajador según la evaluación realizada.

Así también se evidencia la segunda dimensión: Satisfacción laboral, en cuanto a Goswami y Mahanta (2021) mencionado que a medida que un trabajador ejerce liderazgo hay un aumento en la satisfacción laboral, encontrando una disposición positiva con la organización. Para Arifin et al. (2019) la satisfacción laboral en los colaboradores conduce a un ambiente de trabajo positivo, esto conduce al crecimiento a largo plazo y garantiza el éxito organizacional. Según Vega et al. (2021) menciona que la satisfacción laboral es un estado emocional satisfactorio que resulta de la valoración de actividades de una persona sobre su trabajo y experiencias, el cual se correlaciona con una serie de indicadores organizacionales como la calidad del desempeño. Para Alarcón Henríquez et al. (2020) en su artículo concerniente a la satisfacción laboral del recurso humano de una compañía están relacionadas con la calidad de atención brindada. Como expresa Pérez (1987) el cual menciona que es la buena actitud que tiene el personal dentro de la organización para el cual labora.

Y por último se muestra la tercera dimensión: Motivación laboral en el cual diversos autores como, Rigoli y Pezzulo, (2022) refieren que la motivación es la clave para la productividad laboral, asimismo es un factor importante para un buen desempeño laboral. Por otro lado Fernandes et al. (2022) nos dice que para los profesionales del sector público la motivación impacta elocuentemente en el desempeño laboral dentro de las instituciones, logrando el cumplimiento de metas propuestas. Así también Ciobanu et al. (2019) En este artículo refiere que los factores que influyen la motivación de los trabajadores públicos logran un mayor desempeño estableciendo una relación de intercambio social entre los directores y el personal de la compañía. Para Mura et al. (2021) menciona sobre la motivación laboral está orientada hacia los beneficios económicos que la organización brinda a sus empleados, esto confirma que las consideraciones financieras viene siendo como un incentivo sustancial de motivación hacia la mejora de resultados.

Continuando con la tercera dimension nos explica Diana et al. (2021) manifiesta que la motivación laboral es la capacidad de hacer que una persona actúe y oriente su conducta hacia el logro de objetivos en conjunto y contribuya con recursos para ayudar alcanzar las metas organizacionales. Asimismo, menciona que es un factor psicológico, ya que si la organización reconoce los logros obtenidos por el trabajador esto optimara su rendimiento en su puesto de trabajo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Enfoque de investigación**

El trabajo fue de enfoque cuantitativo, caracterizándose de acuerdo al estudio de datos recogidos con un instrumento que mide datos y produce resultados precisos, explicativos y distintivos, como indican Hernández et al. (2017) la recopilación de datos con instrumentos validos formalmente permite determinar la precisión de los datos, lo que enriquece la investigación y genera nuevos conocimientos.



### **3.1.2. Tipo de investigación**

El estudio fue de tipo aplicada. Hernández et al. (2017) nos dice que esta investigación se caracteriza por el análisis de experiencias, encontrando conocimientos nuevos mediante el análisis de otros ya existentes, al respecto, considera necesaria la revisión ya fuera de antecedentes investigativos o el desglose de variables mediante el método inductivo. En tal sentido, se planteó la existencia de un problema de carácter general, analizando por separado sus variables para conseguir un resultado verificable en la realidad.

### **3.1.3. Nivel de investigación**

Se empleó un nivel correlacional, ya que busca conocer la relación de la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores.

Según Tomala (2016) menciona que el nivel correlacional es un estudio diseñado para la medición del nivel de asociación existente mayores a 2 variables.

### **3.1.4. Diseño de investigación**

Al no intervenir de forma directa con la muestra a estudiarse se tomó el diseño no experimental.

Para Bunge (1998) señala que la medición de una realidad a la luz y contraste con los conocimientos teóricos, define este diseño toda vez que no se interviene directamente con los participantes ni como estos afectan a las variables.

Asimismo, el diseño fue de corte transversal o transeccional, el cual según Batista (1991) citado por Gómez (2018) lo define como la recopilación de datos en un solo momento y en un tiempo único. Así también para Pérez (2015) Nos dice que este tipo de estudio brinda criterios de elegibilidad, fuentes y métodos de elección de los participantes.

## **3.2. Variables y operacionalización**

Para Oyola (2021) la variable es la caracterización manifiestas de distintos valores; también se cuantifica o mide en la investigación. Por otro lado Sampieri (2006) en su investigación define como una propiedad que puede variar, siendo susceptible de medición.

Por otro lado, Hernández et al. (2010) manifiesta que el método cualitativo se da mediante la recopilación de información sin medida numérica para revelar las

interrogantes de investigación en un proceso explicativo. Además, el estudio por ser cualitativo su variable tendrá un enfoque cuantitativo para poder medir la variable.

La operacionalización es un conjunto de procedimientos el cual describe las actividades de una investigación. (Ver anexo 1)

Es así que para Tamayo y Tamayo (2003) citado por Hernández et al. (2013) refiere que la operacionalización que es la recolección de datos en términos de hechos observables.

### **3.2.1. Capacitación Laboral**

Definición conceptual, está definida por el conjunto de herramientas adicionales que proporciona el empleador al colaborador para el perfeccionamiento de sus tareas en el interior del centro de trabajo. Para Gutiérrez (2004) define que la capacitación laboral constante es el enfoque preferido para estar actualizados, asimismo el desarrollo de los profesionales contribuye a la toma de decisiones motivando a los colaboradores hacia el buen desempeño laboral.

Definición operacional, la variable capacitación laboral se midió según el cuestionario de la escala Likert, basándose en la encuesta, dirigido a los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023.

### **3.2.2. Desempeño laboral**

Definición conceptual, Se refiere al nivel en el cual los colaboradores realizan sus labores, siendo por motivos de la investigación, apreciables en relación a la percepción que estos tienen de la realización de sus labores. Para Fogaca, et al. (2018) menciona que la capacidad de optimizar el desempeño laboral será de acuerdo a la capacidad de la entidad para adoptar relaciones de apoyo mutuo y canales de comunicación más efectivos.

Definición operacional, la variable de desempeño laboral se determinó aplicando instrumentos de cuestionario según la escala de Likert, basadas en métodos de encuesta, el cual fue dirigido a los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental.

### **3.3. Población muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Establecida aproximadamente de 200 personas, los cuales está conformada por colaboradores quienes desempeñan sus labores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental. Definiendo al universo como población finita.

Según Castillo (2004) la población es un conjunto de todas las cosas que estudiamos, de los cuales tratamos de obtener conclusiones.

Para Porras (2014) una población finita es cuando el número de valores que lo conforman es limitado, es decir tiene un fin.

#### **3.3.2. Criterios de selección**

Criterios de inclusión, dentro de ello se consideraron a todo el personal que estén laborando en un hospital psiquiátrico y de salud mental con una antigüedad de hasta tres meses, así también la aceptación para el llenado de encuesta será de forma voluntaria, el mismo que deberá contar con un correo electrónico para poder acceder a la encuesta.

Criterios de exclusión, dentro de estos criterios fueron considerados la negativa del trabajador de participar en el estudio, los casos serán de carácter reservado, asimismo se excluyen aquellos trabajadores que no cumplan con tres meses mínimo de permanencia en la entidad.

#### **3.3.3. Muestra**

Fue constituida por 133 participantes de acuerdo al cálculo de la muestra de una población finita. (Ver anexo 6)

Para Hernández y Baptista (2010) una muestra es la esencia de una población, un sub conjuntos de elementos pertenecientes a un conjunto definido por una característica llamada población.

Asimismo, Hernández y Baptista (2010) mencionan que la determinación de los elementos no se basara en la probabilidad, sino en razones coherentes con el estudio o las particularidades de la muestra.

### **3.3.4. Muestreo**

En este estudio se realizó un muestreo no probabilístico.

De acuerdo al estudio de Fernández et al. (2010) el muestreo no probabilístico se da cuando al elegir los ítems no depende de la probabilidad, sino de las razones concernientes en la particularidad del estudio o del muestreador.

Asimismo, al contar con criterios de selección, se pudo tomar una muestra que no necesita elementos representativos, como indican Hernández, et al. (2017), la aplicación de los instrumentos en poblaciones seleccionadas en base a criterios se facilita ante la ausencia de horarios o lugares fijos de trabajo.

### **3.3.5. Unidad de análisis**

Fue establecida por el personal que trabaja en el Hospital durante el año 2023, los mismos a quienes fueron encuestados.

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

### **3.4.1. Técnica**

Para la recopilar información de la unidad de análisis fue la encuesta, para lo cual García (2018) nos dice que la encuesta es un estudio de una muestra de un grupo de sujetos, utilizando procedimientos de entrevista estandarizados para obtener medidas cuantitativas de diversas características de la población.

Así también, Falcón y Herrera (2005) refiere que las técnicas para la recolección de información son procedimientos específicos para la obtención de alguna información determinada. Para lo cual el uso de la tecnología permitió utilizar lo recabado a través de herramientas de recolección de datos.

### **3.4.2. Instrumento**

Un cuestionario es una herramienta de investigación, que consta de un conjunto de preguntas y declaraciones diseñadas para obtener información de los entrevistados.

Para Sabino (1992) menciona que es un recurso para la extracción de información. Es por ello que utilizo el cuestionario como herramienta para recolectar información, el mismo que constó de preguntas de acuerdo a las dimensiones y a

las dos variables capacitación laboral y desempeño de colaboradores, asimismo la valoración fue medida mediante la escala de Likert.

La escala de Likert permite realizar una calificación con 5 posibles respuestas, lo que determinará que tan de acuerdo se encuentra una persona con una declaración. En opinión de Reyes et al. (2018) nos dice que “La escala tipo Likert es utilizada como un mecanismo de recolección de información” (p.148). Por lo tanto, la escala está estructurado con una serie de ítems de 5 alternativas:

**Tabla 1**

*Técnica e Instrumento de recolección de información*

Variables	Técnicas	Instrumento
Capacitación laboral	Encuesta	Cuestionario
Desempeño de los colaboradores	Encuesta	Cuestionario

### **Validez**

La validez es una herramienta de análisis, referido en cuanto a la evaluación de las preguntas de la encuesta para garantizar su confiabilidad. El proceso no es fácil porque hay varios factores incontrolables que puedan afectar la credibilidad de la pregunta. Teniendo en cuenta a Corral (2009) revela que es la precisión con el cual un instrumento mide la variable que requiera medir, haciendo inferencias válidas. Es así que la validez del instrumento de investigación fue requerida por el juicio de 3 expertos que analizaron y establecieron la relación entre la estructura del estudio, la cuestión de los indicadores en base a las dimensiones de cada variable y los objetivos específicos del estudio. Asimismo, la prueba binominal es medido a través del software estadístico SPSS - IBM.

Respecto a la validez en mención se realizó por medio de 3 profesionales con grado mínimo de Magister, los cuales, según la revisión de las preguntas expuestas, dieron su manifiesto, apreciación del criterio de manera personal, tanto de la coherencia y del nivel de claridad, para poder llevarlo a las variables. Esto se puede comprobar en el anexo 2, respecto a las firmas expuestas en el formato de evaluación.

**Tabla 2***Datos de los expertos de validación*

Nº	Datos
01	Dr. De La Cruz Arango Oscar
02	Mg. Alonso López Alfredo
03	Mg. Aramburu Geng Carlos

**Confiabilidad**

La confiabilidad consistió en determinar la exactitud y precisión del procedimiento de medición. Como lo dice Ventura et al. (2017) la confiabilidad se entiende como una propiedad de la precipitación de prueba, está relacionada con el error de medición, es así que cuanto mayor sea la fiabilidad menor será el error de medida. Es así que, para la confiabilidad del instrumento de investigación fue mediante la encuesta a 133 colaboradores de un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental. Asimismo, el Alfa de Cronbach será utilizado para medir la confiabilidad de consistencia de las 36 interrogaciones descritas en la encuesta, el cual se contó con la escala de tipo Likert, aplicando el método estadístico SPSS. Para determinar su nivel de magnitud del Alfa de Cronbach será comparada la magnitud con la tabla que se encuentra en el anexo 5.

**Tabla 3***Fiabilidad general del instrumento*

Alfa de Cronbach	Nº ítems
0,931	36

La aplicación realizada en el SPSS, dio como resultado el alfa de 0.931, lo que representa una magnitud de confiabilidad perfecta, aplicando de esa manera a la encuesta.

**Tabla 4***Fiabilidad de la variable capacitación laboral*

Alfa de Cronbach	Nº ítems
------------------	----------

0,939	18
-------	----

Interpretación: La tabla 4, referente a la primera variable, el valor que se obtuvo es de 0,939, lo que nos da una magnitud de confiabilidad perfecta, siendo de aplicación para la encuesta de este estudio.

### Tabla 5

*Fiabilidad de la variable desempeño de los colaboradores*

Alfa de Cronbach	Nº ítems
0,883	18

Interpretación: La tabla 5, señala el valor derivado de 0,883, ello indica una magnitud de confiabilidad elevada, pudiendo ser de aplicación a la encuesta del estudio.

### 3.5. Procedimientos

El estudio dio inicio con la realidad problemática por medio de una observación de lo que se puede evaluar en el aspecto material, para lo cual se analizó las bases teóricas y antecedentes, tomando teorías principales y secundarias. Se encontró un instrumento de investigación adecuado a las variables estudiadas y debidamente validado en su fuente precedente.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva para el proceso de la información conseguido de la encuesta, utilizando el software SPSS para realizar las tablas, gráficos y frecuencias, usando el coeficiente Rho de Spearman, de esa manera hallar los niveles de correlación, así como para la generación de cuadros para la estadística descriptiva.

### **3.6.1. Análisis de datos descriptivo**

Una forma de analizar la investigación desde un enfoque estadístico es el análisis descriptivo, ya que es un método de análisis de datos para describirlos sin asumir si están equivocados o no.

Según Catalina (2014) en su estudio refiere que, si los datos de la investigación se recopilan a través de cuestionarios o entrevistas, su formato no permite el análisis inmediato de la información contenida. Los resultados e información del cuestionario deben transferirse a un archivo de datos para su análisis mediante el uso de un software. Para lo cual el análisis de los datos recopilados será procesado mediante el programa SPSS IBM, de tal forma que se pueda obtener resultados concisos.

### **3.6.2. Análisis de datos inferencial**

Realiza conclusiones sobre las condiciones generales más allá del conjunto de la información obtenida.

Para Chacón (2012) la estadística inferencial es necesaria si queremos expresar una opinión más que el elemento que queremos medir. Por lo tanto, de las estadísticas se extrajeron conclusiones según los datos que se obtuvieron de las encuestas ejecutadas, para dar soluciones a las deficiencias identificadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio fue realizado bajo criterios internacionales que son asignados a una investigación única y desarrollada por el autor, debidamente justificada y con aporte novedoso, manteniendo y respetando la guía de elaboración, entre otras normativas establecidos por la Universidad César Vallejo y respetando el estilo APA séptima edición.



## IV. RESULTADOS

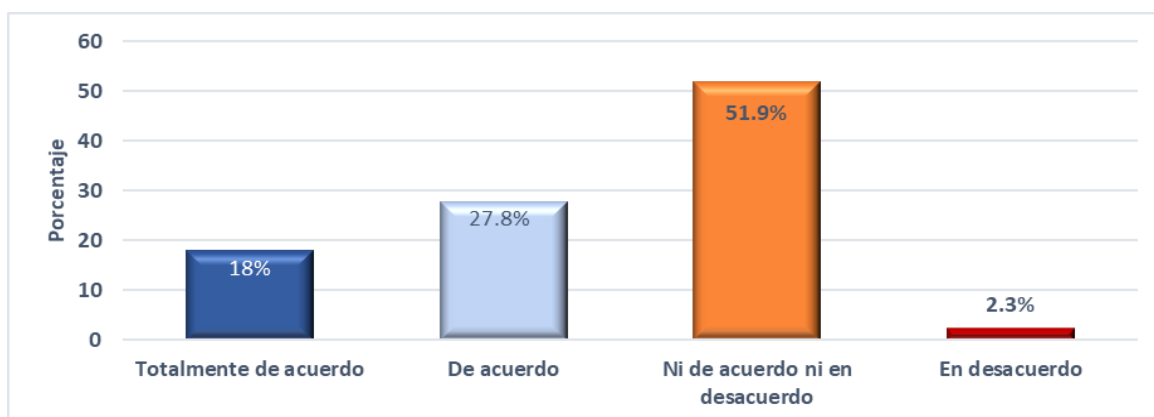
### 4.1. Estadística descriptiva

**Tabla 6**

*Resultado: Primera variable*

	F.	%	% Aceptado	% acumulado
Totalmente de acuerdo	24	18.0	18.0	18.0
De acuerdo	37	27.8	27.7	45.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	69	51.9	51.9	97.7
<hr/>				
En desacuerdo	3	2.3	2.3	100.0
SUMATORIA	133	100.0	100	

**Figura 1.** Capacitación laboral



Interpretación: según la tabla 6 y figura 1, en la primera variable se presenta el total de 133 colaboradores que laboran en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental de Santa Anita en el año 2023, representando al 100% de la muestra, respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo el 51.9% correspondiente a 69 encuestados, seguidamente el 27.8% indicaron estar de acuerdo con una cantidad de 37 encuestados, seguidamente el 18% respondieron estar totalmente de acuerdo lo que corresponde a 24 encuestados y por ultimo 3 encuestados con un porcentaje del 2.3% manifiestan estar en desacuerdo. Según los resultados logrados se evidencia que en su mayoría los colaboradores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la institución les brinde capacitaciones para el mejoramiento de su desempeño laboral.

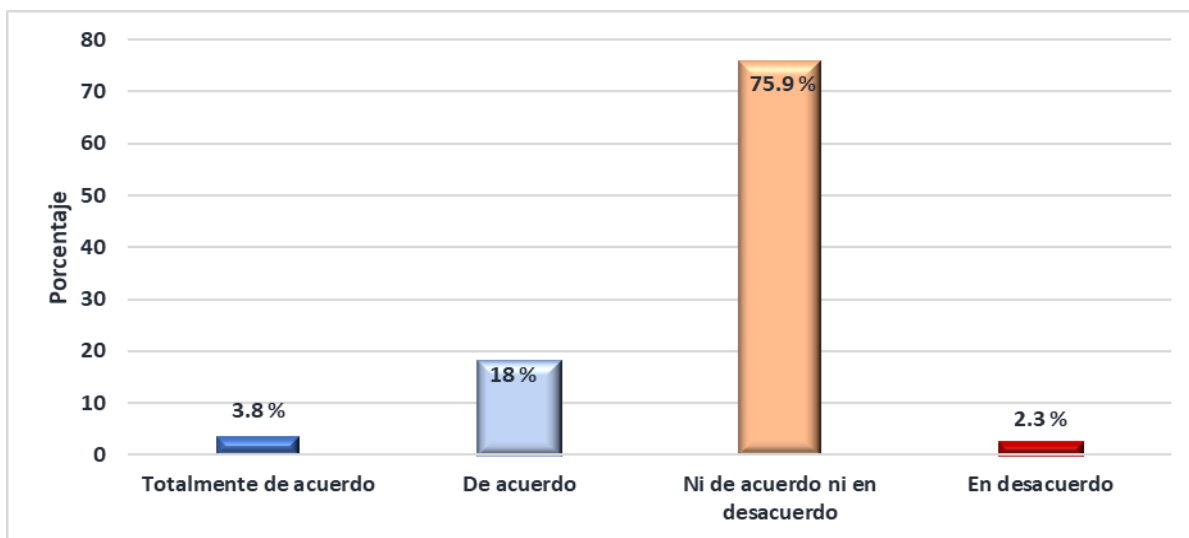
**Tabla 7**

*Resultado: Segunda variable.*

	F.	%	% Aceptado	% acumulado
Totalmente de acuerdo	5	3.8	3.8	3.8
De acuerdo	24	18.0	18.0	21.8
	101	75.9	75.9	97.7

Ni de acuerdo ni en				
desacuerdo	3	2.3	2.3	100.0
En desacuerdo	133	100.0	100	
SUMATORIA				

**Figura 2.** Desempeño de los colaboradores



Interpretación: visto la tabla 7 y figura 2, se presenta el total de 133 colaboradores que laboran en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental de Santa Anita en el año 2023, representando al 100% de la muestra, respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo el 75.9% correspondiente a 101 encuestados, seguidamente el 18% indicaron estar de acuerdo con una cantidad de 24 encuestados, seguidamente el 3.8% respondieron estar totalmente de acuerdo lo que corresponde a 5 encuestados y por ultimo 3 encuestados con un porcentaje del 2.3% manifiestan estar en desacuerdo. Según los resultados adquiridos se demuestran que en su mayoría los colaboradores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que las capacitaciones recibidas por parte de la organización mejoran su desempeño laboral.

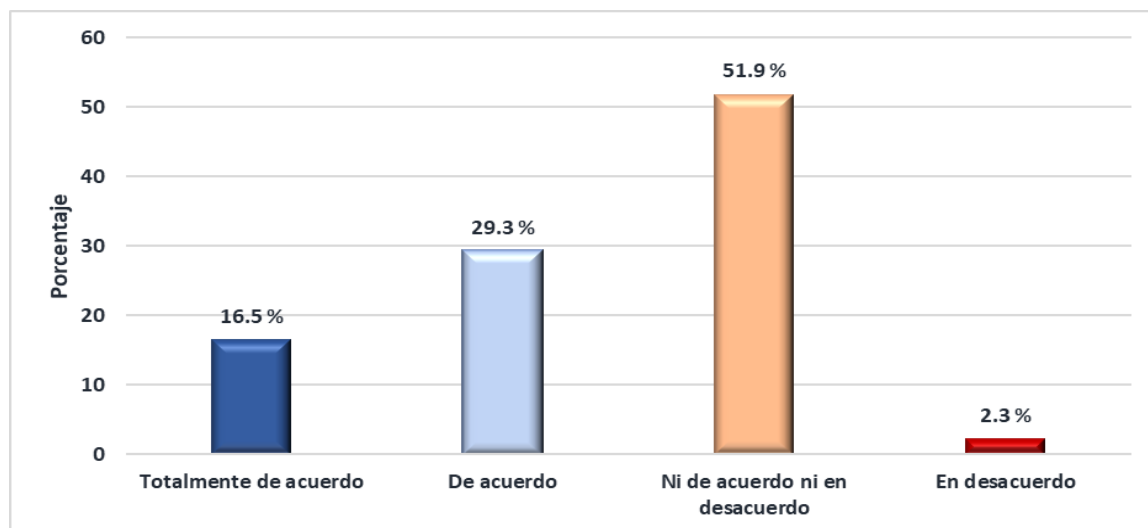
**Tabla 8**

*Resultado: Aprendizaje colaborativo*

	F.	%	% Aceptado	% acumulado
Totalmente de acuerdo	22	16.5	16.5	16.5

De acuerdo	39	29.3	29.3	45.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	69	51.9	51.9	97.7
En desacuerdo	3	2.3	2.3	100.0
SUMATORIA	133	100.0	100.0	

**Figura 3.** Aprendizaje colaborativo



Interpretación: De acuerdo a la tabla 8 y figura 3, se encuestaron a 133 colaboradores, representando al 100% de la muestra, respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo el 51.9% correspondiente a 69 encuestados, seguidamente el 29.3% indicaron estar de acuerdo con una cantidad de 39 encuestados, seguidamente el 16.5% respondieron estar totalmente de acuerdo lo que corresponde a 22 encuestados y por último 3 encuestados con un porcentaje del 2.3% manifiestan estar en desacuerdo. Según los resultados logrados se aprecia que en su mayoría los trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que el aprendizaje colaborativo ayuda a las organizaciones a mejorar sus procesos del desarrollo de conocimientos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

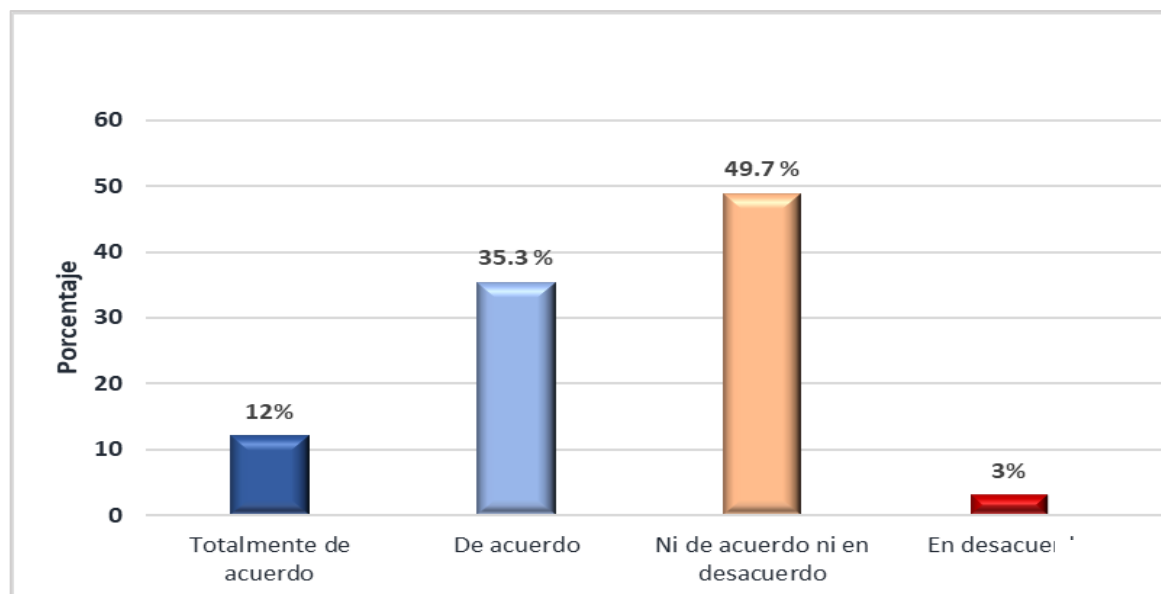
**Tabla 9**

*Resultado: Compromiso organizacional*

F.	%	% aceptado	% acumulado
----	---	---------------	----------------

Totalmente de acuerdo	16	12	12.0	12.0
De acuerdo	47	35.3	35.3	47.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	65	49.7	49.7	96.2
En desacuerdo	5	3.0	3.0	100.0
SUMATORIA	133	100.0	100.0	

**Figura 4.** Compromiso organizacional

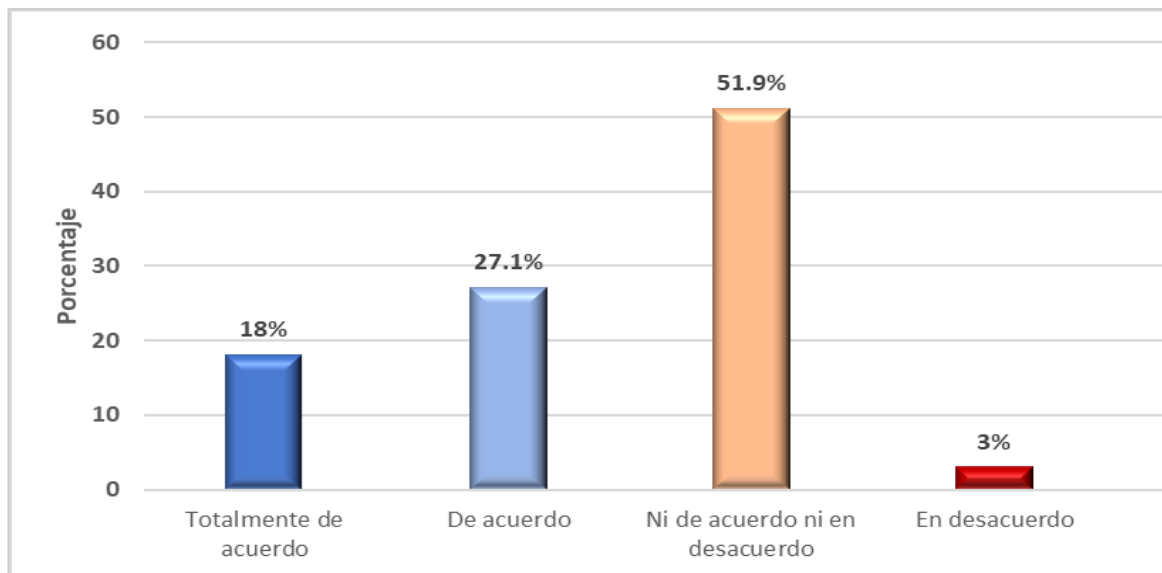


Interpretación: referente a la tabla 9 y figura 4, en relación al compromiso organizacional, se encuestaron a 133 trabajadores, representando al 100% de la muestra, respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo el 49.7% correspondiente a 65 encuestados, seguidamente el 35.3% indicaron estar de acuerdo con una cantidad de 47 encuestados, seguidamente el 12% respondieron estar totalmente de acuerdo lo que corresponde a 16 encuestados y por ultimo 5 encuestados con un porcentaje del 3% manifiestan estar en desacuerdo. Según los resultados conseguidos se demuestran que en su mayoría los colaboradores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que el compromiso organizacional sea un factor clave los objetivos propuestos por la institución.

**Tabla 10**  
**Resultado: Compromiso Profesional**

	F.	%	% aceptado	% acumulado
Totalmente de acuerdo	24	18.0	18.0	18.0
De acuerdo	36	27.1	27.1	45.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	68	51.9	51.9	96.2
En desacuerdo	5	3.0	3.0	100.0
SUMATORIA	133	100.0	100.0	

**Figura 5.** Compromiso profesional



Interpretación: según la tabla 10 y figura 5, se encuestaron a 133 colaboradores, representando al 100% de la muestra, respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo el 51.9% correspondiente a 68 encuestados, seguidamente el 27.1% indicaron estar de acuerdo con una cantidad de 36 encuestados, seguidamente el 18% respondieron estar totalmente de acuerdo lo que corresponde a 24 encuestados y por último 5 encuestados con un porcentaje del 3% manifiestan estar en desacuerdo. Según los resultados adquiridos se reflejan que en su mayoría los colaboradores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que al recibir mayor capacitación laboral se incremente su compromiso profesional.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Para esta investigación, es necesario conocer si la información obtenida tiene un comportamiento de distribución elemental, ya sea paramétrica o no paramétrica, donde las dos variables se relacionan cuando se ejecuten las herramientas estadísticas.

#### Hipótesis de normalidad

H<sub>0</sub> la distribución de la muestra es normal.

H<sub>1</sub> la distribución de la muestra es anormal.

**Tabla 11**

*Resultado: Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación laboral	.320	133	<0.001	0.792	133.	<0.001
Desempeño de los colaboradores	.446	133	<0.001	0.620	133	<0.001

**Fuente:** Tabulación de datos de SPSS

Interpretación: Visto la tabla 11, de acuerdo a los resultados la investigación se realizará con la prueba Kolmogorov-Smirnov, puesto que la cantidad de encuestados es >50, con un valor de Sig. (Bilateral) = 0.001 siendo menor que 0.05, señalando que no existe una distribución normal de los datos de las dos variables, razón por la cual se utiliza la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Spearman.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis

Para la comparación de datos obtenidos se realizó según lo establecido en la tabla de los niveles de correlación. (ver anexo 7)

#### Prueba de hipótesis general

- H<sub>0</sub>. No existe relación entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023.
- H<sub>1</sub>. Si existe relación entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023.

**Tabla 12**

*Prueba de hipótesis general*

		Capacitación laboral	Desempeño de los colaboradores
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.565**
		N	<0.001
			133
	Desempeño de los colaboradores	Coeficiente de correlación	0.535**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	<0.001
			133

Interpretación: La tabla 12 señala que se analizaron los datos recopilados de la encuesta ejecutada a 133 trabajadores, utilizando la medición del software del SPSS.



Asimismo, se alcanzó un nivel Sig. de 0.001, lo que refiere que no se acepta la hipótesis nula y la hipótesis alterna, que muestra que existe relación entre las dos variables de estudio.

Para lo cual, según el respaldo estadístico da sustento, se halló una relación entre las dos variables, obteniendo ( $Rho = 0.535$ ) y que, según la tabla de los niveles de correlación, confirma que hay una correlación positiva considerable.

### Prueba de hipótesis específica

#### Primera dimensión de la variable: Aprendizaje colaborativo.

- $H_0$ . No existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023.
- $H_1$ . Si existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023.

**Tabla 13**

*Prueba de hipótesis específica del Aprendizaje Colaborativo y Desempeño de Colaboradores.*

		Aprendizaje colaborativo	Desempeño de los colaboradores
Rho de Spearman	Aprendizaje colaborativo	1.000	0.577**
		.	<0.001
	Desempeño de los colaboradores	0.577**	1.000
		<0.001	.
		133	133
		133	133

---

Sig.  
(bilateral) N

---

Interpretación: En la tabla 13 se verifica los resultados siendo el valor de Sig. 0.001, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, valor que significa que existe relación en cuanto al aprendizaje colaborativo y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023, obteniendo un  $Rho = 0.577$ , deduciendo que hay una correlación positiva considerable.

**Segunda dimensión de la variable: Compromiso organizacional.**

- $H_0$ . No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023.
- $H_1$ . Si existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023.

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis específica del Comportamiento Organizacional y el Desempeño de los Colaboradores.*

	Compromiso organizacional	Desempeño de los colaboradores
--	---------------------------	--------------------------------

Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.576**
		Sig. (bilateral) N	. 133	<0.001 133
	Desempeño de los colaboradores	Coefficiente de correlación	0.576**	1.000
		Sig. (bilateral) N	<0.001 133	. 133

Interpretación: Según datos de la tabla 14, se logró un nivel Sig. 0.001, rechazando la hipótesis nula y se acepta la alterna, indicando que, si existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023, asimismo obteniendo un Rho = 0.576, deduciendo que hay una correlación positiva considerable.

### Tercera dimensión de la variable: Compromiso Profesional.

- H<sub>0</sub>. No existe relación entre el compromiso profesional y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023.
- H<sub>1</sub>. Si existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023.

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis específica del Compromiso Profesional y Desempeño de los Colaboradores.*

			Compromiso profesional	Desempeño de los colaboradores
	Compromiso profesional	Coefficiente de correlación	1.000	0.575**
Rho de Spearman	Desempeño de los colaboradores	Sig. (bilateral) N	.133	<0.001
		Coefficiente de correlación	0.575**	1.000
		Sig. (bilateral) N	<0.001	.133

Interpretación: Según la tabla 15, se muestra el resultado estadístico del nivel de Sig. 0.001, rechazamos la hipótesis nula y se acepta la alterna, lo que significa que, si existe relación entre el compromiso profesional y el desempeño de los colaboradores, de un Hospital de Psiquiatría y Salud Mental en Santa Anita 2023, así también el  $Rho = 0.575$ , afirma que existe una correlación positiva considerable.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al estudio elaborado, se obtuvieron diversos resultados de las variables, permitiendo comparar dicha información con los estudios presentados en los antecedentes.

El objetivo general, determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Visto la tabla 12, que dio como resultado Sig.(Bilateral) = 0.001, lo cual indica la existencia de relación tanto para la capacitación así como el desempeño laboral de los colaboradores en un hospital Psiquiátrico y Salud Mental de Santa Anita, asimismo, se obtuvo un nivel de relación positiva considerable (Rho = 0.535); información que al ser contrastado con lo encontrado con Ramírez (2014) sobre su estudio sobre; La capacitación y desempeño de los empleados de la universidad linda vista unión Mexicana, quien demuestra un nivel de Sig. (Bilateral) = 0.000 indicando que existe relación entre las variables, y con una correlación positiva (Rho = 0.153). Con los resultados expuestos, se asevera de forma coincidente que hay relación entre las variables de estudio, ya que el valor

de sig. de ambos estudios no supera sig. 0.05, por lo cual la capacitación laboral si se relaciona de una manera efectiva con el desempeño laboral, sin embargo se discrepa el nivel de la correlación, puesto el antecedente arroja un resultado de correlación positiva débil y en el estudio llevado a cabo la tesis existe una correlación positiva considerable. Asimismo, Rajapakshe et al. (2022) refiere que la capacitación constante es el enfoque preferido para estar actualizados y en consecuente mejora el desempeño laboral.

El primer objetivo específico, describir la relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de los colaboradores de un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. En donde se obtuvo como resultado en la tabla 13, un nivel de Sig. (Bilateral) = 0.001, indicando que existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de los colaboradores, así también se obtuvo un nivel de relación positiva considerable (Rho = 0.577). Por consiguiente, al ser contrastado con Dahri et al. (2021) en su investigación titulada; Factores que influyen en la aceptación del aprendizaje colaborativo móvil para el desarrollo profesional continuo en Ecuador, en el cual se muestra una Sig. (Bilateral) 0,000 demostrando que hay relación entre las dos variables, con un nivel de correlación positiva muy perfecta (Rho = 0.821). Visto los resultados, se afirma de forma coincidente que el aprendizaje colaborativo tiene relación de manera conveniente con el desempeño de los colaboradores, sin embargo, se discrepa el nivel de la correlación de las variables, puesto que el antecedente arroja un resultado de correlación positiva muy perfecta y en el estudio llevado a cabo la tesis existe una correlación positiva considerable. Según Lucero (2003) en cuanto al aprendizaje colaborativo es la formación desarrollada en pequeños grupos, maximizando su propio aprendizaje y el de los demás.

Como segundo objetivo específico, describir la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. En el cual según la verificación en la tabla 14 como resultado de Sig. (Bilateral) = 0.001, refiriendo que el compromiso organizacional está relacionado al cumplimiento de un desempeño saludable y de calidad, y con correlación positiva considerable (Rho = 0.576). En consiguiente, al

ser comparado con Fuentes (2018) su estudio titulado; Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01-SJM-Lima, el cual muestra un valor de Sig. de 0,000 indicando que si hay correlación entre las dos variables y un nivel de correlación positiva media de ( $Rho = 0.367$ ). De acuerdo a la revisión de los resultados, se afirma coincidentemente que las dos variables son relacionadas de manera favorable, sin embargo, se discrepa el nivel de la correlación, ya que el antecedente arroja un resultado de correlación positiva media y en el estudio llevado a cabo la tesis existe una correlación positiva considerable. Así también, Herrera et al. (2021) nos dice que el compromiso organizacional es la relación existente entre los trabajadores y directivos de una empresa el cual se orienta hacia el cumplimiento de la visión organizacional.

Finalmente, el tercer objetivo específico, describir la relación entre el compromiso profesional y desempeño laboral de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. El mismo que según la tabla 15 se obtuvo el resultado de nivel Sig. 0,001, refiere que el compromiso profesional está relacionado con el desempeño laboral y con una correlación positiva considerable ( $Rho = 0.575$ ), resultado que al ser compararlo con Rengifo (2018) su estudio titulado; Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, el cual muestra un valor de Sig. 0,000 mostrando que si existe correlación favorable y un correlación positiva muy perfecta ( $Rho = 0,707$ ). Es así que los resultados que se obtuvieron, se afirma positivamente que el compromiso profesional es relacionado eficazmente con el desempeño de los colaboradores, sin embargo, se discrepa el nivel de la correlación, ya que el antecedente arroja un resultado de correlación positiva muy perfecta y en el estudio llevado a cabo la tesis existe una correlación positiva considerable. Para lo cual, Arellano et al. (2021) refiere que el compromiso profesional es el grado en que una persona reconoce su responsabilidad y el empeño como parte de su trabajo profesional.

## VI. CONCLUSIONES

Se tuvo en cuenta los objetivos trazados y los resultados obtenidos en la investigación, se desarrollan las siguientes conclusiones:

Primera: Se consiguió determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Demostrado por una sig. 0.001, además, que existe correlación positiva considerable del coeficiente Rho Spearman de 0.535. Se concluye que, al brindar la capacitación laboral a través del aprendizaje colaborativo, el compromiso organizacional y profesional se puede elevar el desempeño de los colaboradores, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.

Segunda: Se consiguió describir la relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Encontrando una sig. 0.001 y con una correlación positiva considerable del coeficiente Rho Spearman de 0.577. En conclusión, el aprendizaje colaborativo permite mejorar el desempeño de los colaboradores, con el fin de optimizar los procesos de desarrollo de conocimiento en cumplimiento de las metas organizacionales.



Tercera: Se alcanzó describir la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Demostrando una sig. 0.001 y con una correlación positiva considerable del coeficiente Rho Spearman de 0.576. Se concluye que el compromiso organizacional tiene por objeto primordial optimizar el desempeño de los colaboradores, con la finalidad de lograr un rendimiento saludable y una buena satisfacción laboral.

Cuarta: Finalmente se logró describir la relación entre el compromiso profesional y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Encontrando una sig. 0.001 y con una correlación positiva considerable y un coeficiente de Rho Spearman de 0.575, entre las dos variables. Por lo tanto, se concluye que al tener un compromiso profesional dentro de la organización mejora eficazmente el desempeño de los colaboradores, esto conlleva al desarrollo su competencia laboral, alcanzando la visión institucional.

## VII. RECOMENDACIONES

En base a los resultados logrados, se consideraron diferentes recomendaciones.

Primera: Se logró determinar una correlación positiva considerable entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Según los resultados de este estudio llevado a cabo la tesis, en la tabla 6, se aprecia un porcentaje del 51.9% mostrando que los colaboradores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la institución realice capacitaciones laborales, y de acuerdo a la tabla 7 se aprecia un porcentaje mayor a diferencia de los demás resultados obtenidos en la encuesta realizada, siendo este del 75.9% en el cual refleja que los trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, es decir que no conscientes que recibir capacitaciones les conlleva a mejorar su desempeño laboral, todo esto se deduce a que los trabajadores no le dan la debida importancia al tema de poder actualizar sus conocimientos y poder sobresalir en el desarrollo de sus funciones y otras actividades asignadas; para lo cual se sugiere que la organización concientice la importancia de participar en las capacitación programadas, asimismo implementar capacitaciones sectorizadas por oficinas, de esa manera captar mayor participación de los trabajadores, actualizando sus conocimientos en temas relacionados a sus funciones, todo ello con el fin de que obtener un buen rendimiento laboral.

Segunda: Se obtuvo una correlación positiva considerable entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Asimismo, visto la tabla 8, con un 51.9% lo que significa que los trabajadores no tienen voluntad propia de participar en los aprendizajes colaborativos que brinda la institución, para lo cual se recomienda que los directivos y jefes de la organización participen de forma activa y comprometida en las actividades que se realizan, de modo que se concientice al trabajador la importancia de recibir capacitaciones, del mismo modo se debe promover las relaciones armoniosas y mutuas, organizando reuniones constantes con todos los equipos de trabajo.

Tercera: Se encontró una correlación positiva considerable entre el compromiso organizacional y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Según la tabla 9, se aprecia una diferencia del 14.4% en que el 49.7% de los trabajadores no les dan la debida importancia a las capacitaciones organizacionales, sin embargo, el 35.3% si está de acuerdo que participar en dichas capacitaciones le conlleva a enriquecer sus conocimientos, es así que se recomienda seguir incentivando al trabajadores a participar de todas las actividades programadas, así también otorgar reconocimiento al trabajador por algún merito logrado, los cuales llevarán a que los colaboradores tengan ganas de involucrarse y mantener un compromiso organizacional con los objetivos de la institución.

Cuarta: Se consiguió una correlación positiva considerable entre las variables compromiso profesional y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Es así que visto la tabla 10, se aprecia que un 51.9% no tiene un compromiso profesional, sin embargo el 27.1% está de acuerdo y el 18% está totalmente de acuerdo en que el compromiso organizacional conlleva hacia un mejor desarrollo en las funciones que se realizan a diario, por lo que se recomienda involucrar a los trabajadores a formar parte de los equipos de trabajos, haciendo connotar al trabajador que su participación es importante, asimismo fomentar un entorno laboral positivo de tal manera de mantener la motivación y enfoque hacia el logro de las metas organizacionales.

## REFERENCIAS

- Abanto, A. I. C. (2017). Ética de la coordinación entre niveles asistenciales. Valorar del compromiso profesional y la implicación en la organización sanitaria [Http: //purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad de Zaragoza]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=187965>
- Abdullah, R., Ahmed, R., & Fares, T. (2020). Bacteriological and Molecular study of Klebsiella pneumoniae isolated from patients with urinary tract infections from several hospitals in Baghdad. *Médico-Legal Update*, 20.
- Aguilar Zapana, J. M., & Marlo León, O. G. (2015). Plan de Capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015. Repositorio Institucional - USS. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/3100>
- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave*, 20(4), e7900. Scopus. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Arellano-Vega, J. E., Pérez-Villalobos, C. E., Vaccarezza-Garrido, G., Salgado-Fernández, H., Ortega-Bastidas, J., Bastias-Vega, N., Aguilar-Aguilar, C. A., Bustamante-Durán, C., & Toirkens-Niklitschek, J. (2021). ¿Enseña diferente un docente comprometido? Relación entre compromiso docente y prácticas pedagógicas en académicos de carreras de la salud. *Revista médica de Chile*, 149(2), 268-273. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872021000200268>

- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948>
- Arias, F. G. (07 de Noviembre de 2021). Antecedentes de investigación. *funciones de los antecedentes en el proceso de investigación*. episteme.
- Aranaz-Andrés JM, Aibar-Remón C, Limón-Ramírez R, et al (2011) Prevalence of adverse events in the hospitals of five Latin American countries: results of the, Iberoamerican study of adverse events"(IBEAS). *Revista BMJ Quality & Safety*, Volumen (20). pp 1043-1051. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21712370>.
- Aquino, J. (1995) Recursos Humanos. (2<sup>ª</sup> ed.). Argentina. Ediciones Macchi.
- Ayeleke, R., North, N., Dunham, A. and Wallis, K. (2019). *Impact of training and professional development on health management and leadership competence. Journal of Health Organization and Management. Volumen (33) No.4, pp. 354-379*. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/JHOM-11-2018-0338>. Behar, D. (2008) Metodología de la investigación. Perú: Editorial Shalom.
- Bashir, L. (2017). Job Satisfaction of Teachers In Relation to Professional Commitment. *International Journal of Indian Psychology*, 4. <https://doi.org/10.25215/0404.007>
- Baena, G. P. (2017). Metodología de la Investigación. En G. B. Paz, *Metodología de la Investigación* (pág. 8). Grupo Editorial Patria. Obtenido de Grupo editorial patria.
- Barrios, Y. (2012) La importancia de la capacitación. Recuperado de: <http://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-lacapacitacion/>
- Becerra, V. I., & Woroz, T. B. (19 de enero de 2017). *Revista Mendive*. Obtenido de Revista Mendive: <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/972/html>.
- Benavides O. (2002). Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Bernardo, J. Calderero, J. (2000) Aprendo a Investigar en Educación. Madrid: Rialp.
- Bohórquez, B. y Vásquez, D. (2002): Estudio comparativo de la satisfacción

del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de Recursos Humanos en dos empresas de trabajo temporal, ubicadas en el área metropolitana de Caracas. Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. y Motowidlo, S.J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, vol 9, pp. 52-9.

Catalina, M. M., & Arturo, G. G. (2014). Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos. Editorial UNED.

Calderón, R. (2016). Desempeño laboral y motivación del personal administrativo del Hospital Santa Rosa, Lima 2015. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Calderón, G. and Castaño, A. (2005) Investigación en administración en América Latina: evolución y resultados. (1ª ed.) Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. ISBN 958-8041-24-3

Cárdenas, M, (2018). Razones de Participación en educación Continua y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. (Tesis de maestría). Perú, Universidad César Vallejo.

Cárdenas Miranda, C. G. (2021). Capacitación y desempeño laboral de los funcionarios del área operativa del “BanEcuador BP”, Guayaquil, 2020.

Carpio, R. (2003): El talento humano en las organizaciones. *Revista Tecnia*, San José de Costa Rica, INA. Volumen (Nº3). pp. .24-28. 3. Costa Rica.

Carazas, S. E. G. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), Art. 26. <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>

Carrillo, Y. (2012). Capacitación. Acatlan: Universidad Nacional Autónoma de México. Castillo, A., (2010). Esencia de la profesión de enfermería. México: UP.

Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019). An Integrated Psychosociological Perspective on Public Employees' Motivation and Performance. *Frontiers in Psychology*, 10, 36. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00036>

- Cecilia de Mendoza, L. d. (2014). Formación para el trabajo en Uruguay. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 15.
- Cisneros C., (2011). Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. (Tesis de maestría). UASLP, Mexico.
- Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007): (Colquitt, J; Lepine, n; Weson, M, 2007) (5<sup>a</sup>ed.) Ed Mc Graw Hill; EEUU.
- Contreras, M. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013*. (Tesis de Maestría) Colombia: UNAL.
- Corral, Yadira (2018). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos, Venezuela 2018. Revista ciencias de la educación. Caracas: UPEL.
- Collazos, C., Guerrero, L., & Vergara, A. (2001, November). Aprendizaje Colaborativo: un cambio en el rol del profesor. In Proceedings of the 3rd Workshop on Education on Computing, Punta Arenas, Chile.
- Cyta. (s. f.). Recuperado 6 de noviembre de 2022, de <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Chacón, J. (2012). Una introducción a la estadística inferencial. Recuperado de: <http://esta2.galeon.com/Temas1-3.pdf>.
- Chiang-Vega, M., Candia-Romero, F., Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. Revista Científica de la UCSA, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiavenato, I. (1999). Administración del Recurso Humano. (5ta ed.). Bogotá: Editorial McGraw – Hill. Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. (1a ed.). México: Editorial McGraw –Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003) Comportamiento humano en el trabajo. (10d ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dahri, N. A., Vighio, M. S., Bather, J. D., & Arain, A. A. (2021). Factors influencing the acceptance of mobile collaborative learning for the continuous

- professional development of teachers. *Sustainability (Switzerland)*, 13(23). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su132313222>
- De Mendoza, C., Di Capua, G., & Rucci, G. (2014). *Formación para el trabajo en Uruguay el punto de partida*. Uruguay: Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13819/formacion-para-el-trabajo-en-uruguay-el-punto-de-partida>.
- De Silets, LD. (1995) Assessing registered nurses' reasons for participating in continuing education. *Journal of Continuing Education in Nursing*. Volumen (Sep-Oct 26). pp.202-8. EEUU. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7665740> .
- Díaz, H. (2018) *Motivación y percepción del Desempeño Profesional del Hospital Huaral, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Díaz, H. L. (mayo de 2017). Repositorio UCV. Obtenido de Repositorio UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16203/D%c3%adaz\\_LH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16203/D%c3%adaz_LH.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Diana, Eliyana, A., Susita, D., Aditya, V., & Anwar, A. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 89-96. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)
- Dahri, N. A., Vighio, M. S., Bather, J. D., & Arain, A. A. (2021). Factors influencing the acceptance of mobile collaborative learning for the continuous professional development of teachers. *Sustainability (Switzerland)*, 13(23). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su132313222>
- Domínguez A y Puntunet M., (2008) *La educación continua y capacitación del profesional de enfermería*. *Revista Mexicana de Enfermería*. Vol. 16 pp. 115-117.
- Falcón, J., & Herrera, R. (2005). *Análisis del Dato Estadístico*. Caracas.
- Fernandes, A., Santinha, G., & Forte, T. (2022). Public Service Motivation and Determining Factors to Attract and Retain Health Professionals in the Public Sector: A Systematic Review. *Behavioral Sciences*, 12(4), 95. <https://doi.org/10.3390/bs12040095>



- Fuentes, K. J. (04 de agosto de 2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 - San Juan de Miraflores. Obtenido de Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 - San Juan de Miraflores: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes\\_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Garayoa, M. (2015) Diseño, aplicación y evaluación de un Programa de desarrollo de competencias Profesionales en modalidad e-learning. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.
- García, H., Díaz, P., Ávila, D., & Cuzco, M. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. Anales de la Facultad de Medicina. Volumen (76). pp
- García, M. (2018). Métodos y técnicas de investigación. Alianza Editorial.
- Garay, Y. J. O., Cubillas, L. L. L., & Yactayo, A. C. N. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de la UCSA, 8(2), Art. 2.
- Gaspard, J y Yang, CM (2016). Evaluation of registered health care personnel to participate in continuing education of Saint Lucia. Revista BMC Medical Education. Volumen (16). pp.112. EEUU. Recuperado desde: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4847227/>.
- Genevičiūtė, G., Endriulaitienė, A. (2014) Employees' Organizational Commitment: Its Negative Aspects For Organizations. Procedia - Social and Behavioral Sciences Volumen 140. pp. 558 – 564. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.470>
- Gómez, E., Montes, P., Negre, A. & Flores M. (2008). Estudio de la formación continuada en enfermería de un centro hospitalario de cuarto nivel. (Tesis de maestría). España: UB.
- Gómez, A. (2017) Las falencias en la capacitación de las empresas argentinas. Columbia bussines school. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/las-falencias-en-la-capacitacion-de-las-empresas-argentinas>

- Goswami, K., & Mahanta, M. (2021). Exploring the Role of Emotional Labor and Job Autonomy in the Relation Between Emotional Intelligence and Job Performance. 17(1), 13.
- Gutierrez Morfin, E. (2004). Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación. Mexico: Universidad Autonoma de Estado de México.
- Héctor, C. P. E. (s. f.). Avances metodológicos en la evaluación de la calidad de la producción científica (investigaciones y tesis de pregrado y postgrado) en psicología desarrolladas en la región centro y noreste de México. 232.
- Hernández A, García K, Ponce G, Becerrill M, Rivas J, (2007) Factores motivacionales en el personal de enfermería que influye en la asistencia a cursos de educación continua. Revista Enfermería Instituto de México – Seguro Social. 15 (3). 125 -128
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (6ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill
- Herrán, A (2010). Para qué enseñar. Significado y sentido de la formación universitaria. En
- Holman, D., Martinez-Iñigo, D., & Totterdell, P. (2008). Emotional Labor, Well-Being, and Performance. En S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), The Oxford Handbook of Organizational Well Being (p. 0). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211913.003.0014>
- Huseynova, A., Matošková, J., & Gregar, A. (2022). Linking employer branding and firm-level performance: The case of Azerbaijani firms registered on Glassdoor. Problems and Perspectives in Management, 20(1), 128-142. Scopus. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.12](https://doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.12)
- Hurtado, P. (2017) Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales, 2017. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Jin, M., & Kim, B. (2022). The Effects of ESG Activity Recognition of Corporate Employees on Job Performance: The Case of South Korea. Journal of Risk

- and Financial Management, 15(7). Scopus.  
<https://doi.org/10.3390/jrfm15070316>
- Johnson, K. R., Park, S., & Chaudhuri, S. (2020). Mindfulness training in the workplace: Exploring its scope and outcomes. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 341-354. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2019-0156>
- Kettunen, P., Järvinen, J., Mikkonen, T., & Männistö, T. (2022). Energizing collaborative industry-academia learning: A present case and future visions. *European Journal of Futures Research*, 10(1). Scopus.  
<https://doi.org/10.1186/s40309-022-00196-5>
- Laza. (2012). El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de Independencia, Lima 2018.
- Longo, F. (s. f.). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. 19.
- Lucero, M. M. (2003). Entre el trabajo colaborativo y el aprendizaje colaborativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(1), Art. 1.  
<https://doi.org/10.35362/rie3312923>
- Lyons, E. (2020). The impact of job training on temporary worker performance: Field experimental evidence from insurance sales agents. *Journal of Economics & Management Strategy*, 29(1), 122-146. <https://doi.org/10.1111/jems.12333>
- Macías, C., Rosiles L., Suástegui, J., & Carmona, E. (2017). La educación continua y su impacto en las organizaciones. *Revista Global de Negocios*. Vol. 5, No. 4, 2017, pp.81-89.
- Marivel Lumbreras, I. A.-V.-H. (14 de marzo de 2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Mexico, Cuernavaca, Mexico: Instituto Nacional de Salud Pública.
- Martínez, M. C., & Acosta, J. A. (s. f.). La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos. ISSN, 26.
- Mayurí Barrón, J. V. (2008). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación-FEBAN, Lima 2006.

- Menolli, A., Tirone, H., Reinehr, S., & Malucelli, A. (2020). Identifying organisational learning needs: An approach to the semi-automatic creation of course structures for software companies. *Behaviour & Information Technology*, 39(11), 1140-1155. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1653372>
- Mphahlele, L., & Dachapalli, L.-A. P. (2022). The influence of performance management systems on employee job satisfaction levels at a telecommunications company in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 20. Scopus. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1804>
- Moon, S., Zekavat, P. R., & Bernold, L. E. (2015). Dynamic Control of Construction Supply Chain to Improve Labor Performance. *Journal of Construction Engineering and Management*, 141(6), 05015002. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000970](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000970).
- Mura, L., Hajduova, Z., Smorada, M., & Jakubova, Z. (2021). Employee motivation and job satisfaction in family-owned businesses. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 495-507. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.40](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.40)
- Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Revista Europea de Formación Profesional*. Volumen (40). pp 5-24. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316165>.
- McClelland, D. (1971) Education for competence. In H.Heckhausen & W. Edelstein (Eds.), *Proceedings of the 1971 FOLEB Conference*. Berlin, Germany: Institut für Bildungsforschung in der Max-Planck-Gesellschaft, in press.
- Naranjo, S. P., & Martínez, C. O. T. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*. <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752>
- Ojeda, G. (2010). Diversidad cultural Salud. Educación continuada en enfermería. pp. 197- 201. Guanajato - México: Universidad de Guanajato.
- Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo (2006): *Colaboremos por la salud*. 1ra edición. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2016). *Transformar la educación en enfermería en las Américas*. USA: OMS.

- Omar, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. 13(2), 21.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.  
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Oyola-García, A. E., & Oyola-García, A. E. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90-93.  
<https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>
- Parra C. y. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *investig.desarro.innov*, 140.
- Perea, R. S. S., Hernández, L. D., & Hoz, G. P. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617.
- Pérez, M. I. T. (1987). La satisfacción laboral (Doctoral dissertation, Escuela Social de Valencia).
- Piélago, M. (2018) Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Pillman, R. (2016) La inteligencia emocional y la percepción del desempeño laboral de los tecnólogos médicos. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Pinnington, A. H. t, & Sandberg, J. (2014). Competence Regimes in Professional Service Firm Internationalization and Professional Careers. *Group & Organization Management*, 39(5), 561-591.  
<https://doi.org/10.1177/1059601114548273>
- Porret, M. (2008). Recursos humanos: dirigir y gestionar personas en las organizaciones. (3a ed.). España: Editorial Esic.
- Purwanto, A. (2020). The Impacts of Leadership and Culture on Work Performance in Service Company and Innovative Work Behavior As Mediating Effects (SSRN Scholarly Paper N.º 3985680).  
<https://papers.ssrn.com/abstract=3985680>

- Qian, X., Li, Z., & Zhou, Y. (2008). Modelo de formación y desarrollo a implementar en las Universidades. Las villas: Universidad Central de las Villas. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/406.zip>.
- Quality - Access to Success, 23(189), 277-288. Scopus. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.32>
- Rajapakshe, W., Weerarathn, R. S., Pathirana, G. Y., & Malage, M. H. (2022). Analysis on Current and Future Training Needs in Health Sector of Sri Lanka. Quality - Access to Success, 23(189), 277-288. Scopus. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.32>
- Resolución Ministerial 626-2008/MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa 142- MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral". Ministerio de Salud, Perú, 11 de setiembre de 2008.
- Rengifo Maco, R. M. (2018). Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.
- Ramírez Amado, A. (2014). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas.
- Rigoli, F., & Pezzulo, G. (s. f.). A reference-based theory of motivation and effort allocation. *Psychonomic Bulletin & Review*. <https://doi.org/10.3758/s13423-022-02135-8>
- Rinck, P., (2006) Radiología: investigación y futuro, *Revista Radiología* 2006, Volumen (48), (Nº1), pp: 8-13. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-radiologia-119-articulo-radiologia-investigacion-futuro-13085306>.
- Rivas, S., & Teresa, L. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/producto.php?producto=1660>
- Rodriguez-Fernandez, M., Herrera, J., & de las Heras-Rosas, C. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4496. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>
- Rodríguez, J., & Morales, S. (2008). La Capacitación en las Organizaciones Modernas. México: UACH.

- Robbins, St. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a ed.) México: Editorial Pearson Educación.
- Rojas., F. J. (enero de 2018). *capacitacion y desempeño laboral. estudio realizado con los colaboradores del area operativa de teneria san miguel de quetzaltenango. quetzaltenango, quetzaltenango, mexico.*
- Ruiz, C. (2002) *Confiabilidad. Programa Interinstitucional. (Tesis de Doctorado) Venezuela, UPEL.*
- Sabino, C. (1992). *El proceso de Investigación. Caracas: Panamericana, Bogota y Lumen.*
- Sánchez, V. R. C., Rossini, G. M. C., Rossini, A. del C. C., & Sánchez, C. G. C. (2020). *La capacitación y su realción con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. Journal of business and entrepreneurial studies, 4(3).* <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/html/>
- Sánchez, H. Reyes, C. & Mejia, K. (2018) *Manual de terminos en investigación científica, tecnológica y humanística. (1ª ed.) Lima: Universidad Ricardo Palma.*
- Sardinha L., Cruzatis L., Dutra T., Tavares M., Dantas C., & Antunes E. (2013). *Educación permanente, continuada y de servicio; desvelando sus conceptos. Revista Enfermería Global. Vol. 12. pp. 308-322. Recuperado de: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/141801>*
- Sedas E., Gonzales Y., Marin I., Olmedo R., Sandoval Y. & Tejeira Z., (2015). *Factores que limitan le educación continua en enfermería del Hospital Nicolás Solano. (Tesis de maestría Docencia Superior). Universidad de Panamá.*
- Siguas, J. (2017). *La capacitación continua y su relación con la mejora del servicio policial de la comisaría de San Miguel (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.*
- Silíceo, A. (2006) *Capacitación y Desarrollo de Personal. (4ª ed.). México: Editorial Limusa.*
- Soberanes Rivas, L. T. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones.*  
 file:///C:/Users/yanet%20flores/Downloads/adminrevistas,+5+Revista+administracion+7.pdf

- Stoner, J. (1994). *Administración*. (5ta. Ed.). Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana
- Summ, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala
- Ten Hoeve, Y., Brouwer, J., & Kunnen, S. (2020). Turnover prevention: The direct and indirect association between organizational job stressors, negative emotions and professional commitment in novice nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(3), 836-845. <https://doi.org/10.1111/jan.14281>
- Tipos de investigación—Oswaldo Tomala. (s. f.). Recuperado 1 de noviembre de 2022, de <https://sites.google.com/site/misitioweboswaldotomala2016/tipos-de-investigacion>
- Urbina, O., Soler, F., & Otero, Marta. (2006). Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología. *Educación Médica Superior*. Volumen (20) Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S08642141200600010004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08642141200600010004&lng=es&tlng=es).
- Vásquez, J. (2018). *Formación profesional y desempeño laboral del personal administrativo de salud del departamento humano de la dirección de sanidad policial – Lima, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Perú.
- Varela, O. E. T., & Irlanda, J. L. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*, 17(1), 96-110.
- Ventura-León, J. L., Arancibia, M., Madrid, E., Ventura-León, J. L., Arancibia, M., & Madrid, E. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>
- Velásquez, A. D. (2017). *aprendizaje colaborativo y desempeño laboral*. ediciones universidad de salamanca, 63.
- Victor Castagnola Sanchez, G. M. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño. *journal of business and entrepreneurial*, 85.



- Vista de Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud:  
El caso de Nicaragua. (s. f.). Recuperado 6 de noviembre de 2022, de  
<http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/632/634>
- Zelaya, R. (2018). El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa  
de la subprefectura distrital de Independencia.
- Zevallos L, Pastor R, Moscoso B. (2011). Oferta y demanda de médicos  
especialistas en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud:  
Brechas a nivel nacional, por regiones y tipo de especialidad. Revista  
Peruana de Medicina Experimental y Salud Peruana. Volumen (28). pp 177-  
85. Perú. Recuperado de:  
<https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2011.v28n2/177-185/>.

## ANEXOS

### ANEXO 1.

*Matriz de operacionalización de las variables.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de escala
<b>V1: Capacitación laboral</b>	Martínez y Acosta (2012) determina que la capacitación es una acción planificada con el propósito de desarrollar programas de aprendizaje e integrar a todos los trabajadores que desarrollan sus funciones determinadas dentro de una organización.	La capacitación laboral será medida mediante la técnica de encuesta y de instrumento mediante un cuestionario, aplicado a los trabajadores del hospital psiquiátrico.	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de enseñanza.</li> <li>Aprendizaje</li> <li>Resultados adquiridos</li> </ul>	1-2 3-4 5-6	Ordinal.  Medición: Likert (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo
			Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en equipo.</li> <li>Identificación</li> <li>Compromiso</li> </ul>	7-8 9-10 11-12	
			Compromiso profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comportamiento.</li> <li>Eficiencia</li> <li>Competencia</li> </ul>	13-14 15-16 17-18	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de escala
<b>V2: Desempeño Laboral de los colaboradores</b>	Fogaca, et al. (2018). El Desempeño Laborales un grupo de conductas que son esenciales para conseguir con mayor facilidad las metas de la empresa como del trabajador.	El desempeño de los colaboradores será medida mediante la técnica de la encuesta y de instrumento mediante un cuestionario, aplicado a los trabajadores del hospital psiquiátrico.	Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño</li> <li>• Logro de objetivos</li> <li>• Iniciativa</li> </ul>	19-20 21-22 23-24	Ordinal. Medición: Likert (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación</li> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Oportunidad</li> </ul>	25-26 27-28 29-30	
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos</li> <li>• Premiaciones</li> <li>• Ascensos</li> </ul>	31-32 33-34 35-36	

## ANEXO 2. Validación del instrumento



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Flores Ponce Yanet Noemi
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- Variable 1:** Capacitación laboral  
Según Rajapakshe et al. (2022) en su artículo determina que la capacitación constante es el enfoque preferido para estar actualizados, asimismo el desarrollo de los empleados contribuye a la toma de decisiones motivando a los colaboradores hacia el buen desempeño laboral.



• **Variable 2: Desempeño de colaboradores**

Para Perea et al. (2012) el desempeño laboral es la conducta real de los colaboradores, el cual conlleva a que la organización realice un proceso continuo de evaluación para fortalecer el desarrollo de las actividades y mejorar el desempeño laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación Laboral	Aprendizaje colaborativo	Para Honores (2020) de acuerdo a la evidencia mostrada, señala que el aprendizaje colaborativo se da cuando dos o más personas trabajan en equipo para compartir sus conocimientos y diferentes perspectivas sobre un tema que están tratando.
	Compromiso organizacional	Según Omar (2008) determina que es el grado de compromiso que el empleado tiene con la institución en el cual trabaja, asimismo su importancia radica en su capacidad para influir en la eficacia y el bienestar de los miembros de la organización.
	Compromiso profesional	según Arellano et al. (2021) nos dice que es el grado en que una persona reconoce su responsabilidad y el empeño como parte de su trabajo profesional.
Desempeño de Colaboradores	Rendimiento laboral	Según Holman et al. (2008) refiere que el trabajo emocional que se tiene en las organizaciones esto es de gran influencia para el rendimiento laboral.
	Satisfacción laboral	Según Vega et al. (2021) menciona que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo y satisfactorio.
	Motivación laboral	Para Rigoli y Pezzulo, (2022) refieren que la motivación es la clave para la productividad laboral, asimismo es un factor importante para que los trabajadores de las organizaciones tengan un buen desempeño laboral.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023". Elaborado por Flores Ponce Yanet Noemi en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Capacitación laboral

- Primera dimensión: Aprendizaje colaborativo



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de enseñanza	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
Aprendizaje	3	4	4	4	
	4	3	4	4	
Resultados adquiridos	5	4	4	4	
	6	4	4	3	

- Segunda dimensión: Compromiso organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	7	4	4	4	
	8	4	3	4	
Identificación	9	4	4	4	
	10	3	4	4	
Compromiso	11	4	4	4	
	12	4	4	4	



- Tercera dimensión: Compromiso profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamiento	13	4	4	4	
	14	4	3	4	
Eficiencia	15	4	4	4	
	16	3	4	4	
Competente	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño de colaboradores

- Primera dimensión: Rendimiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	19	4	4	4	
	20	4	3	4	
Logro de objetivos	21	4	4	4	
	22	3	4	4	
Iniciativa	23	4	4	4	
	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compensación	25	4	4	4	
	26	4	3	4	
Calidad de trabajo	27	4	4	4	
	28	3	4	4	
Oportunidad	29	4	4	4	
	30	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	31	4	4	4	
	32	4	3	4	



Reconocimiento	33	4	4	4	
	34	3	4	4	
Ascensos	35	4	4	3	
	36	4	4	4	

Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID  
DNI N° 09499298

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.







• Variable 2: Desempeño de colaboradores

Para Perea et al. (2012) el desempeño laboral es la conducta real de los colaboradores, el cual conlleva a que la organización realice un proceso continuo de evaluación para fortalecer el desarrollo de las actividades y mejorar el desempeño laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación Laboral	Aprendizaje colaborativo	Para Honores (2020) de acuerdo a la evidencia mostrada, señala que el aprendizaje colaborativo se da cuando dos o más personas trabajan en equipo para compartir sus conocimientos y diferentes perspectivas sobre un tema que están tratando.
	Compromiso organizacional	Según Omar (2008) determina que es el grado de compromiso que el empleado tiene con la institución en el cual trabaja, asimismo su importancia radica en su capacidad para influir en la eficacia y el bienestar de los miembros de la organización.
	Compromiso profesional	según Arellano et al. (2021) nos dice que es el grado en que una persona reconoce su responsabilidad y el empeño como parte de su trabajo profesional
Desempeño de Colaboradores	Rendimiento laboral	Según Holman et al. (2008) refiere que el trabajo emocional que se tiene en las organizaciones esto es de gran influencia para el rendimiento laboral.
	Satisfacción laboral	Según Vega et al. (2021) menciona que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo y satisfactorio.
	Motivación laboral	Para Rigoli y Pezzulo, (2022) refieren que la motivación es la clave para la productividad laboral, asimismo es un factor importante para que los trabajadores de las organizaciones tengan un buen desempeño laboral.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023". Elaborado por Flores Ponce Yanet Noemi en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Capacitación laboral

- Primera dimensión: Aprendizaje colaborativo



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de enseñanza	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
Aprendizaje	3	4	4	4	
	4	3	4	4	
Resultados adquiridos	5	4	4	4	
	6	4	4	3	

- Segunda dimensión: Compromiso organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	7	4	4	4	
	8	4	3	4	
Identificación	9	4	4	4	
	10	3	4	4	
Compromiso	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Comportamiento	13	4	4	4	
	14	4	3	4	
Eficiencia	15	4	4	4	
	16	3	4	4	
Competente	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño de colaboradores

- Primera dimensión: Rendimiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	19	4	4	4	
	20	4	3	4	
Logro de objetivos	21	4	4	4	
	22	3	4	4	
Iniciativa	23	4	4	4	
	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compensación	25	4	4	4	
	26	4	3	4	
Calidad de trabajo	27	4	4	4	
	28	3	4	4	
Oportunidad	29	4	4	4	
	30	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	31	4	4	4	
	32	4	3	4	
Reconocimiento	33	4	4	4	
	34	3	4	4	



Ascensos	35	4	4	3	
	36	4	4	4	

Mg. ALONSO LÓPEZ ALFREDO  
DNI N° 09460324

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/10362/43823/1/03.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Flores Ponce Yanet Noemi
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Capacitación laboral  
Según Rajapakshe et al. (2022) en su artículo determina que la capacitación constante es el enfoque preferido para estar actualizados, asimismo el desarrollo de los empleados contribuye a la toma de decisiones motivando a los colaboradores hacia el buen desempeño laboral.



- **Variable 2: Desempeño de colaboradores**

Para Perea et al. (2012) el desempeño laboral es la conducta real de los colaboradores, el cual conlleva a que la organización realice un proceso continuo de evaluación para fortalecer el desarrollo de las actividades y mejorar el desempeño laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
Capacitación Laboral	Aprendizaje colaborativo	Para Honores (2020) de acuerdo a la evidencia mostrada, señala que el aprendizaje colaborativo se da cuando dos o más personas trabajan en equipo para compartir sus conocimientos y diferentes perspectivas sobre un tema que están tratando.
	Compromiso organizacional	Según Omar (2008) determina que es el grado de compromiso que el empleado tiene con la institución en el cual trabaja, asimismo su importancia radica en su capacidad para influir en la eficacia y el bienestar de los miembros de la organización.
	Compromiso profesional	según Arellano et al. (2021) nos dice que es el grado en que una persona reconoce su responsabilidad y el empeño como parte de su trabajo profesional.
Desempeño de Colaboradores	Rendimiento laboral	Según Holman et al. (2008) refiere que el trabajo emocional que se tiene en las organizaciones esto es de gran influencia para el rendimiento laboral.
	Satisfacción laboral	Según Vega et al. (2021) menciona que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo y satisfactorio.
	Motivación laboral	Para Rigoli y Pezzulo, (2022) refieren que la motivación es la clave para la productividad laboral, asimismo es un factor importante para que los trabajadores de las organizaciones tengan un buen desempeño laboral.



### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023". Elaborado por Flores Ponce Yanet Noemi en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Variable del instrumento:** Capacitación laboral

- Primera dimensión: Aprendizaje colaborativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de enseñanza	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
Aprendizaje	3	4	4	4	
	4	3	4	4	
Resultados adquiridos	5	4	4	4	
	6	4	4	3	

- Segunda dimensión: Compromiso organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	7	4	4	4	
	8	4	3	4	
Identificación	9	4	4	4	
	10	3	4	4	
Compromiso	11	4	4	4	
	12	4	4	4	





- Tercera dimensión: Compromiso profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamiento	13	4	4	4	
	14	4	3	4	
Eficiencia	15	4	4	4	
	16	3	4	4	
Competente	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño de colaboradores

- Primera dimensión: Rendimiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	19	4	4	4	
	20	4	3	4	
Logro de objetivos	21	4	4	4	
	22	3	4	4	
Iniciativa	23	4	4	4	
	24	4	4	4	



- Segunda dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compensación	25	4	4	4	
	26	4	3	4	
Calidad de trabajo	27	4	4	4	
	28	3	4	4	
Oportunidad	29	4	4	4	
	30	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	31	4	4	4	
	32	4	3	4	



Reconocimiento	33	4	4	4	
	34	3	4	4	
Ascensos	35	4	4	3	
	36	4	4	4	

Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM  
DNI N° 44075484



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

#### ANEXO 4. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

<b>Encuesta de capacitación laboral y desempeño de los colaboradores</b>				
<b>Título:</b>				
Capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023				
<b>Objetivo:</b>				
Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023.				
<b>Datos generales:</b>				
1	<b>Edad:</b>			
2	<b>Genero:</b>	M	F	
3	<b>Estado civil:</b>	S	C	V D
<b>Instrucciones:</b>				
Marcar en los recuadros con un aspa (x) su respuesta según corresponda.				

<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>V1: Capacitación laboral</b>				<b>Escala</b>				
<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>N°</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Aprendizaje colaborativo</b>	<b>Nivel de enseñanza</b>	<b>1</b>	El nivel de enseñanza en las capacitaciones es acorde a las funciones que realiza.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>2</b>	El nivel de enseñanza recibido en las capacitaciones, mejora su desempeño laboral.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>Aprendizaje colaborativo</b>	<b>Aprendizaje</b>	<b>3</b>	El aprendizaje en las capacitaciones es constante	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>4</b>	El aprendizaje adquirido sirve para resolver situaciones difíciles presentadas en la Institución.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Resultados adquiridos</b>	<b>5</b>	La capacitación recibida dentro de la institución ayuda a desempeñarse de manera eficiente.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>6</b>	La Institución genera una retroalimentación con los resultados adquiridos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	<b>7</b>	El trabajo en equipo son los resultados de las capacitaciones recibidas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>8</b>	Tu equipo de trabajo apoya el desempeño realizado y te ayuda a mejorar.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Identificación</b>	<b>9</b>	Me identifico con la institución al asistir a capacitaciones externas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>10</b>	Me siento identificado con la Institución.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Compromiso</b>	<b>11</b>	A través de las capacitaciones realizadas, se genera compromiso con la institución.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

		<b>12</b>	Las capacitaciones laborales generan una satisfacción positiva en los trabajadores.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Compromiso profesional</b>	<b>Comportamiento</b>	<b>13</b>	A mayor capacitación laboral que reciba ello dependerá su comportamiento profesional en la Institución.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>14</b>	Su comportamiento esta alineado al compromiso profesional adquirido.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Eficiencia</b>	<b>15</b>	La eficiencia en el trabajo es a consecuencia de las capacitaciones recibidas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>16</b>	Recibo capacitaciones en la institución para demostrar eficiencia.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Compromiso profesional</b>	<b>Competente</b>	<b>17</b>	Las capacitaciones que recibe le harán más competente.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>18</b>	Su nivel de competencia está orientado hacia el compromiso profesional.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>V2: Desempeño de colaboradores</b>				<b>Escala</b>				
<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>N°</b>	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Rendimiento laboral</b>	<b>Desempeño</b>	<b>19</b>	A mayor capacitación, su desempeño laboral será más eficaz.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>20</b>	El buen desempeño laboral que realiza es reconocido por la institución.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Logro de objetivos</b>	<b>21</b>	Logro alcanzar los objetivos propuestos	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>22</b>	La función que realiza contribuye al cumplimiento de los objetivos Institucionales.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Iniciativa</b>	<b>23</b>	Los directivos de la Institución tienen iniciativa de reconocimiento ante su buen desempeño laboral.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>24</b>	La iniciativa laboral que demuestra es considerada por su jefe inmediato.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Compensación</b>	<b>25</b>	Las compensaciones recibidas mejoran la eficiencia en mi puesto de trabajo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>26</b>	La compensación recibida es motivo de un buen desempeño laboral.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Calidad de trabajo</b>	<b>27</b>	La Institución cuenta con las herramientas necesarias para hacer mejor tu trabajo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>28</b>	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Oportunidad</b>	<b>29</b>	La Institución otorga igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>30</b>	La Institución brinda mejores oportunidades de crecimiento laboral al personal que se capacita.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Motivación laboral</b>	<b>Incentivos</b>	<b>31</b>	El incentivo por cumplimiento de metas solo le corresponde al personal asistencial.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>32</b>	El personal administrativo al recibir el pago de incentivos, mejoraría en su desempeño laboral.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>reconocimiento</b>	<b>33</b>	¿Está de acuerdo los trabajadores sean ascendidos por su buen desempeño laboral?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

		<b>34</b>	La puntualidad en mi asistencia es reconocida mediante una premiación.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Ascensos</b>	<b>35</b>	Los concursos de ascensos en la Institución están dirigidos para todo el personal.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>36</b>	El ascenso hacia una jefatura mejora su desempeño laboral.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**ANEXO 5. Cálculo de confiabilidad del instrumento de recolección de datos y/o tabla de las magnitudes.**

**Tabla 15**

*Nivel de confiabilidad del instrumento*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
> 0.9	Perfecta
> 0.8	Elevada
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Regular
> 0.5	Baja
> 0.5	Nula



## ANEXO 6. Cálculo del tamaño de la muestra

Determinación del tamaño de la muestra para un universo finita

Fórmula de cálculo:

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra.

Z: Nivel de confianza (95%)

p: Probabilidad de éxito (50%)

q: Probabilidad de fracaso (50%)

e: error permitido (5%)

N: Población

Cálculo de la muestra	
Parámetro	Valor
N	200
Z	1.96
p	50
q	50
Error %	5

$$n = \frac{200 * 1.96^2 * 50 * 50}{5^2 * (200-1) + 1.96^2 * 50 * 50}$$

n = 133
---------

## ANEXO 7. Tabla de los niveles de correlación.

**Tabla 16**

*Coefficiente de correlación*

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
-9,0 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy perfecta
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
- 0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0,01 a 0,10	Correlación positiva débil
0,11 a 0,50	Correlación positiva media
0,51 a 0,75	Correlación positiva considerable
0,76 a 0,90	Correlación positiva muy perfecta
0,9 a 1,00	Correlación positiva perfecta

**ANEXO 8. Matriz de datos (Excel).**

Variable		CAPACITACION LABORAL (V1)																		
Dimensiones		Aprendizaje colaborativo (D1_V1)						Compromiso organizacional (D2_V1)						Compromiso profesional (D3_V1)						
Indicadores		Nivel de enseñanza		Aprendizaje		Resultados adquiridos		Trabajo en equipo		Identificación		Compromiso		Comportamiento		Eficiencia		Competente		
Preguntas		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
<b>PARTICIPANTES</b>	<b>1</b>	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	4	2	2	1	3	2	2	2	
	<b>2</b>	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
	<b>3</b>	1	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	
	<b>4</b>	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	<b>5</b>	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
	<b>6</b>	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	
	<b>7</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	<b>8</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	<b>9</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	<b>10</b>	2	2	1	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
	<b>11</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	
	<b>12</b>	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	
	<b>13</b>	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	2	1	1	3	
	<b>14</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
	<b>15</b>	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
	<b>16</b>	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
	<b>17</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	
	<b>18</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
	<b>19</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
	<b>20</b>	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1

Variable		DESEMPEÑO DE COLABORADORES (V2)																		PROMEDIOS				
Dimensiones		Rendimiento laboral (D1_V2)						Satisfacción laboral (D2_V2)						Motivación laboral (D3_V2)										
Indicadores		Desempeño		Logro de objetivos		Iniciativa		Compensación		Calidad de trabajo		Oportunidad		Incentivos		Reconocimiento		Ascensos		VARIABLE 1	VARIABLE 2	D1_V1	D2_V1	D3_V1
Preguntas		P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	CAP_LAB	DESEMP_COLAB	APRED_COL_AB	COM_ORG	COM_PROF
PARTICIPANTES	1	3	3	1	1	4	4	2	4	3	3	3	3	1	1	5	5	2	3	2	3	2	2	2
	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
	5	4	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	3	3	4	4
	6	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	8	1	4	1	1	4	5	1	1	3	3	5	5	1	1	5	5	5	1	1	3	1	1	1
	9	2	2	1	1	4	5	1	1	2	2	5	5	1	1	5	5	5	1	2	3	2	2	2
	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
	11	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1
	12	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
	13	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2
	14	1	5	2	2	4	4	1	1	3	2	4	4	1	1	4	4	4	2	3	3	3	3	3
	15	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2
	16	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
	17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3
	18	1	4	1	1	4	4	1	1	3	2	4	4	2	1	4	4	4	2	1	3	1	2	1
	19	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2
	20	1	4	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2