



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA
ROBLES, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

HERRERA CISNEROS, GUISELA CAYETANA

ORCID: 0009-0007-9282-0928

ASESOR

Doc. CENTURION MEDINA, REINEIRO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Chimbote, Perú

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0086-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **18:30** horas del día **15** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023**

Presentada Por :
(2011141017) **HERRERA CISNEROS GUISELA CAYETANA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023 Del (de la) estudiante HERRERA CISNEROS GUISELA CAYETANA, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 18% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 15 de Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a Dios
por permitirme tener vida, salud, darme
sabiduría y poder realizar uno más de
mis propósitos.

En especial a mi esposito por apoyarme día
a día por ser mi motivación y complemento

A mi amada madre por ser una mujer
Trabajadora por darme sus buenos consejos
y guiarme en buenos caminos

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote facultad de Ciencias e Ingeniería escuela profesional de administración, por ser parte de mi formación profesional

A mi asesor Doc. Reinecito Zacarias Centurión Medina, por su notable contribución, disponibilidad de tiempo, seguimiento, dedicación, indicación y mucha paciencia en las intervenciones realizadas, durante el desarrollo de la presente investigación.

Asimismo, a cada uno de los miembros del jurado, por las sugerencias que han permitido mejorar la presente investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	II
CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE DE CONTENIDOS	VI
LISTA DE TABLAS.....	VIII
LISTA DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACS.....	XI
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
II MARCO TEORICO	4
2.1 Antecedentes	4
2.2 Bases Teóricas.....	9
2.3 Hipótesis	19
III METODOLOGIA	20
3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación.....	20
3.2 Población y Muestra	22
3.3 Variables, Definición y Operacionalización	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	24
3.5 Método de Análisis de Datos.....	25
3.6 Aspectos éticos.....	25
IV RESULTADOS.....	27
V DISCUSIONES.....	47
VI CONCLUSIONES	50
VII RECOMENDACIONES	52
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	55

ANEXOS.....	59
Anexo 01. Matriz de Consistencia	59
Anexo 02. Instrumento de Recolección de Información	60
Anexo 03. Validez de Instrumento	63
Anexo 04. Confiabilidad de Instrumento	74
Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado.....	76
Anexo 06. Documento de la Aprobación de la Institución	77
Anexo 07. Evidencias de Ejecución (declaración jurada, base de datos).....	78

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Personal bajo DL, CAS y Locación de servicio	22
Tabla 2: Operacionalización de Variables.....	23
Tabla 3: Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach 2023	24
Tabla 4: Estudio descriptivo de la variable Independiente: Capacitación.....	39
Tabla 5: Análisis de relación de la necesidad de capacitación y el desempeño laboral.....	27
Tabla 6: Análisis de relación de ejecución de la capacitación y el desempeño laboral	29
Tabla 7: Análisis de relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral.	31
Tabla 8: Estudio de la variable Dependiente: Desempeño laboral.....	40
Tabla 9: Análisis de las habilidades del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023.....	33
Tabla 10: Análisis del conocimiento del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023.....	35
Tabla 11: Análisis de las actitudes del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023.....	37
Tabla 12: : La correlación de capacitación y desempeño laboral, 2023	42
Tabla 13: Correlación de necesidad y desempeño laboral, 2023	44
Tabla 14: Correlación de ejecución y desempeño laboral	45
Tabla 15: Correlación de evaluación y rendimiento laboral, 2022.....	46

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Relación de Variables	21
Figura 2: Estructura de Variables	21
Figura 3: Estudio descriptivo de la variable independiente: Capacitación	39
Figura 4: Análisis de relación de la necesidad de capacitación y el desempeño laboral.	28
Figura 5: Análisis de relación de ejecución de la capacitación y el desempeño laboral	30
Figura 6: Análisis de relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral	32
Figura 7: Estudio de la variable dependiente: Desempeño laboral	40
Figura 8: Análisis de las habilidades del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023	34
Figura 9: Análisis del conocimiento del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023	36
Figura 10: Análisis de las actitudes del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023	38

RESUMEN

El propósito del estudio “Capacitación y Desempeño del Personal Administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023” es determinar la relación de la capacitación y el desempeño del personal administrativo; Este estudio ayudará a las autoridades competentes a basar sus decisiones en los resultados del estudio. Preste más atención a la implementación de la capacitación. Por su especificidad, este estudio es un estudio tipo descriptivo, a nivel relacional, no experimental, transversal. Al momento del diseño, la población y muestra fueron 50 empleados administrativos. Para recolectar información se utilizó un instrumento de cuestionario, con una escala de Likert. El estudio encontró que la capacitación tiene un efecto moderado pero significativo en el desempeño de los trabajadores en la municipalidad, como lo demuestran las estadísticas que resultan en una correlación de Spearman positiva de 0,480 con un nivel de significancia de 0,000 menor que $\alpha=0,05$, rechazó la hipótesis nula. Lo cual nos indica que los colaboradores de la municipalidad opinan: la capacitación guarda una correlación moderado en su desempeño porque hay poca capacitación y por lo tanto es un déficit para su crecimiento y para una buena productividad en la Municipalidad.

***Palabras claves:** Capacitación, Desempeño Laboral, Daniel Alomía Robles*

ABSTRACS

The purpose of the study “Training and Performance of Administrative Personnel of the Daniel Alomía Robles district municipality, 2023” is to determine the relationship between the training and performance of administrative personnel; This study will help the competent authorities to base their decisions on the results of the study. Pay more attention to the implementation of training. Due to its specificity, this study is an applied, descriptive, relational, non-experimental, cross-sectional study. At the time of design, the population and sample were 50 administrative employees. A questionnaire instrument was used to collect information. The study found that training has a weak but significant effect on the performance of workers in the municipality, as demonstrated by statistics resulting in a positive Spearman correlation of 0.480 with a significance level of 0.000 less than $\alpha=0, 05$. rejected the null hypothesis. Which tells us that the municipality's collaborators think: training has a moderate correlation in their performance because there is very little training and therefore it is a deficit for intelligent growth for good productivity in the city.

Keywords: Training, Work Performance, Daniel Alomía Robles

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, la falta de capacitación en entidades públicas, como en las Municipalidades, se evidencia como un desafío crítico que afecta el desempeño laboral del personal administrativo. La carencia de una planificación efectiva por parte de las autoridades encargadas ha llevado a que la mayoría de los trabajadores no reciba las capacitaciones necesarias. Esta falta de formación incide negativamente en la eficacia y eficiencia del personal, comprometiendo la calidad de los servicios ofrecidos por la entidad. El problema se agrava al notar que la ausencia de una planificación adecuada de capacitación está directamente relacionada con una ejecución deficiente de las labores por parte de los empleados. La capacitación profesional, para mejorar el desempeño laboral, requiere una identificación precisa de los objetivos institucionales a corto, medio y largo plazo. La falta de alineación entre la capacitación y estos objetivos fundamentales impacta la habilidad del personal para cumplir con las metas organizacionales. (Perez, 2023).

Se estima que las empresas mexicanas sólo invierten el 2% de su facturación anual en formación, mientras que los expertos sugieren que la inversión ideal ronda el 6%. En comparación con otros países como Brasil o Argentina, Actualmente, muchos directivos se muestran reacios a incorporar programas de capacitación en sus organizaciones porque todavía lo ven como un gasto más que una inversión, y eso crea que los personales que trabajan tendrán menos desempeño en su área que ejercen, las empresas mexicanas descuidan en gran medida la capacitación de sus empleados, invierten menos y no cuentan con planes de compensación adecuados (Meza, 2015).

En Perú, aproximadamente cuatro de cada cinco empresas de tamaño mediano y grande dedican recursos a la formación de sus empleados jóvenes. A pesar de que esta proporción podría indicar la importancia que se le da al desarrollo del personal, las inversiones realizadas aún son consideradas bajas. Actualmente, son escasas las empresas que han optado por invertir de manera consistente en esta área.

A nivel global, se estima que las compañías destinan entre el 4% y el 5% del costo total de la mano de obra, incluyendo salarios y contribuciones asociadas, a la capacitación. Sin embargo, en el contexto peruano, aún estamos avanzando hacia alcanzar estos niveles, con un promedio actual de aproximadamente el 1% del costo total de la mano de obra de una empresa (El Comercio, 2021)

Hoy en día a nivel local las municipalidades distritales de la provincia de Leoncio Prado- Tingo María, tiene algunas deficiencias al momento de atender a la población, esto se debe a que las autoridades encargadas no toman atención con los personales que se les contrató, no hay una buena implementación de capacitaciones, por tal motivo no se ve el desempeño de cada trabajador en su ámbito laboral, ya que los usuarios en general hacen llegar sus quejas, esto se ven por los canales de noticias y otros medios.

Para realizar esta investigación, se analizó a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, tiene algunas deficiencias al iniciar sus labores diarias, por falta de una capacitación adecuada según los requerimientos de cada área y un buen manejo de la tecnología.

Además, debido a una formación insuficiente, el personal administrativo tiene una baja eficiencia laboral, lo que no crea las condiciones para que el personal se desenvuelva profesionalmente. Con base en el enfoque descrito, la capacitación y el desempeño laboral aporta a una buena gestión de las actividades y registros de los empleados en la ejecución de las tareas cotidianas relacionadas con el desarrollo de la entidad. El objetivo de este informe es saber la relación entre la capacitación y el desempeño laboral que se ejecutara a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Daniel Alomía Robles, 2023.

Como Problema General la finalidad de este proyecto de investigación es determinar; ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Daniel Alomía Robles, 2023?; y como Problemas Específicos; P1: ¿Cuál es la relación entre las necesidades de capacitación y desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles?; P2: ¿Existe relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño

laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles?;

P3: ¿Cuál es la relación entre la evaluación de la capacitación y desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles?.

Este trabajo de investigación se basa en la relación que existe entre la capacitación y desempeño de los empleados administrativos de la Municipalidad de Daniel Alomía Robles y los resultados que alcanzan en términos de desarrollo de carrera de los empleados.

La investigación se justifica que es importante porque permitirá crear herramientas para monitorear la capacitación y desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Daniel Alomía Robles, los empleados responsables del departamento de RRHH podrán utilizar esta herramienta para monitorear el desarrollo y desempeño de cada empleado. Los datos serán de utilidad para los implementar nuevas decisiones, por lo que se trabajará en el desarrollo de métodos y elementos básicos para los empleados corporativos a la hora de realizar capacitaciones. Esta investigación tendrá como resultado el desarrollo del personal administrativo mediante la realización de investigaciones encaminadas a valorar y conocer la relación que se encuentra entre la capacitación y el desempeño laboral.

Como objetivo general se planteó en; Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

Y como objetivos específicos: Saber la relación entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023; Conocer la relación que existe entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo, en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023; Conocer la relación entre la evaluación de la capacitación y desempeño laboral del personal administrativo, en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

II MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Guido (2021) en su tesis sobre; *Métodos utilizados para evaluar el desempeño de los trabajadores de tesorería Rivera Ingeniero, S.A. 2020*. Su objetivo principal fue analizar de qué forma se aplica la evaluación y el desempeño a los trabajadores dentro de la entidad Rivera, también implica planificar la capacitación y la educación, implementar programas de promoción interna y determinar cómo crear empleos.

Su tipo de investigación es transversal - descriptiva se realiza durante un período de tiempo porque describe los aspectos más característicos, su población comprende 150 empleados de Rivera en el área de almacén de plata, para completar el estudio se utilizó la encuesta, preguntas cerradas que no permitieron una evaluación detallada de una manera que identificara la necesidad de tomar acciones para mejorar el proceso de capacitación y evaluación del desempeño de los empleados.

En conclusión, se encontró que algunos empleados no tienen conocimientos sobre cómo evaluar su trabajo, pues como muestra de estudio, cada jefe de departamento es responsable de evaluar a cada subordinado.

Ruíz (2021) en su despacho; *Plan de capacitación del talento humano basado en la evaluación del desempeño en la EAPA San Mateo*. El objetivo es desarrollar un plan de capacitación para los empleados de la empresa mixta de agua potable EAPA San Mateo, de propiedad estatal, a partir de los resultados de la certificación de empleados realizada en 2019, ayudándolos a mejorar sus calificaciones. El nivel de conocimientos y habilidades coincide con el perfil de cada puesto.

Para lograr esta finalidad el tipo de estudio tiene un enfoque cualitativo de alcance descriptivo, se recolectó información de personas implicadas nos permite explorar la realidad en entornos naturales, la población y muestra está constituida por 14 colaboradores entre varones y mujeres de dicha organización EAPA San Mateo, que forman parte de departamento de planificación y como resultado se observó que los trabajadores de la organización Mancomunada Pública de Agua Potable San Mateo no

realizan capacitaciones a sus empleados de forma periódica o planificada, el servidor no satisface sus necesidades en términos de mejora del rendimiento.

Finalmente, cabe señalar que es necesario implementar un plan de capacitación para los empleados de la entidad Pública de Agua Potable EAPA San Mateo, para así mejorar su desempeño, en el cual se les organizan seminarios que deben completar.

Lumbreras (2022) en su estudio; *El impacto y la condición de vida laboral y el desempeño de los colaboradores del hospital Público de México*. El objetivo fue conocer la correlación entre la calidad de vida laboral de los empleados y el desempeño organizacional analizando la influencia de la dirección como mediadora de esta relación. Se realizó un estudio analítico transversal que incluyó a 866 especialistas y administradores de hospitales públicos de Tlaxcala y México. Se midió mediante un instrumento validado que consta de 34 indicadores y un instrumento desarrollado para este estudio. Los puntajes de gestión directiva fueron significativamente más bajos en los trabajadores de Tlaxcala.

El estudio concluyó que los resultados resaltan la necesidad de que las organizaciones sanitarias implementen métodos y herramientas de mejora de la gestión para garantizar la eficiencia y la calidad de los servicios sanitarios.

La falta de logros en las organizaciones de salud pública sugiere que la formación orientada a la gestión del talento humano (rendimiento laboral), teniendo como resultados investigaciones empíricas encaminadas a sensibilizar sobre la calidad de vida profesional del médico internacional.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

De acuerdo a León (2023) en su investigación realizada sobre, *Capacitación del trabajador y el desempeño laboral en la compañía papelera del Perú SAC, lima - 2020*, El objetivo fue saber la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral. El trabajo de investigación que desarrollo es de nivel cuantitativa, tipo de alcance correlacional y diseño no experimental en la cual, se aplicaron preguntas a los personales,

lo cual estaban conformados por 24 ítems, la muestra incluye 50 colaboradores de la empresa, los cuales fueron seleccionados para recoger datos.

Como resultado, En 2020, Papelera del Perú SAC, encontró una relación significativa entre la capacitación de los empleados tiene un impacto positivo en el desempeño laboral y los encargados consideran la creación de capacitación como un instrumento importante para incrementar el desempeño de cada trabajador. Por lo tanto, se puede argumentar que invertir en capacitación puede conducir a un mejor desempeño de los trabajadores y a un aumento de desarrollo en la organización.

Portocarrero (2022) en su trabajo sobre; *Motivación Organizacional y Desempeño Laboral en la compañía Herco Combustible S.A.C. Lurín, 2020*, El principal objetivo del estudio es conocer la relación de motivación organizacional y el desempeño laboral en la compañía Herco Combustible S.A.C. Lurín, 2020. De acuerdo a la investigación es de mucha importancia que se lleva a cabo una motivación dentro de un centro de trabajo, lo cual permitirá aprender nuevas estrategias y nuevas ideas para un buen desempeño laboral. El tipo de prueba utilizada es descriptiva, su tipo de investigación correlacional no experimental. La población está conformada por 167 colaboradores, se desarrolló una encuesta, con la escala de Likert.

El estudio demuestra que hay una correlación significativa entre Dinámica Organizacional y Desempeño Laboral con un coeficiente correlacional de 0,886, que significa moderadamente entre las variables = $0,000 < 0,01$, por lo cual es de significancia. El 99% de las personas deciden ignorar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo finalmente que hay una importancia de la dinámica organizacional en relación al desempeño laboral en Herco Combustibles S.A.C. Lurín, 2020.

Tenorio (2023) en su investigación; *La capacitación y productividad de los empleados de la planta de manufactura de Envases San Nicolás S.A.C Chiclayo, 2021*; El objetivo principal de la capacitación y productividad de los empleados es conocer si tiene relación existente con capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la planta de manufactura Envases San Nicolás. SAC, Chiclayo, 2021.; su investigación metodológica fue descriptiva – correlacional de diseño no experimental - transversal.

Se utilizó una encuesta que consta de 22 preguntas para recolectar información para la variable independiente y 18 preguntas para la variable dependiente. La población está formada por 15 trabajadores del área manufacturera y la muestra está constituida por la misma población, es decir 15 trabajadores. Y como respuesta en conclusión se mostró que, en cuanto a la capacitación, el 40% de los empleados la calificaron como mala, el 33,33% como normal y el 26,67% como buena. De igual forma, al hablar del desempeño laboral, el 53,33% de los trabajadores lo calificó en rango natural, el 40% en un rango bueno y sólo el 6,67% en un rango malo. Se encontró que había una fuerte relación positiva con un valor de 0,749 a un nivel de significancia de 0,001. En definitiva, se puede entender que cuanto mayor es el nivel de capacitación, mayor es la productividad de los trabajadores del sector manufacturero. Alrededores San Nicolás S.A.C.

2.1.3 Antecedentes Locales

Herrera (2020) en su trabajo de tesis, *La Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo UNAS; su objetivo principal fue conocer la relación que existe de la capacitación y el desempeño del colaborador directivo de la UNAS*. Este tipo de estudio es descriptivo-relacional porque se quiere conocer si hay correlación entre la capacitación y el desempeño del colaborador universitario, se utilizó un diseño no experimental transversal de uso y composición poblacional. de 324 empleados, de los cuales la muestra incluyó a 140 personas. Métodos de recopilación de datos utilizados para quién, como encuestas y revisiones bibliográficas, para entregar buenas conclusiones

De acuerdo la hipótesis general, la prueba se realiza sobre las variables (capacitación y desempeño laboral) el nivel estimado es de 0,250, lo que permite sacar conclusiones que, existe una relación significativa entre la capacitación y desempeño laboral de los empleados. La administración teórica y estadística la relación de Spearman la define que es una relación moderadamente significativa, por lo que se acepta la hipótesis alternativa.

Tello (2022); Su investigación sobre *la gestión de la capacitación y el desarrollo de habilidades del trabajador del municipio de la provincia de Huánuco, 2022*, tiene como objetivo delimitar la contribución del aprendizaje gerencial al incremento de habilidades laborales del personal administrativo del municipio de la provincia de Huánuco.

Este estudio fue un estudio correlacional explicativo aplicado con un diseño transversal, no experimental, en el que participaron 235 funcionarios administrativos. Para deducir el tamaño de la muestra se usó una muestra probabilística estratificado, siendo la proporción de la muestra de 136 colaboradores. Se utilizó una encuesta para recolectar datos, realizando preguntas al personal administrativo, designado, empleado (CAS) y a terceros.

Se concluye que el estudio demuestra que la gestión de la capacitación tiene una influencia moderada pero significativa en el crecimiento de habilidades laborales del colaborador administrativo en el municipio de la provincia de Huánuco, 2022, como se muestra a través de resultados estadísticos se alcanza el puntaje de Spearman de 0.430. y el nivel de significancia de 0.032 es menor que $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Este análisis lo demuestra el hecho de que el 86% de los encuestados respondieron que la capacitación de los empleados se gestiona periódicamente porque la capacitación es pequeña y general, carente de desarrollo de habilidades y capacidad para realizar un trabajo de alta calidad. La variable que conduce a este resultado es por los cambios de personales, lo cual hace que la formación sea inútil porque hay que empezar de cero cuando un nuevo empleado empieza a trabajar.

Trinidad (2023); en su trabajo de investigación; *“La capacitación y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad Felipe Luyando, 2022*. Su finalidad es conocer el alcance de la formación ejecutiva del personal administrativo del municipio de Padre Felipe Luyando, para el año 2022. Este trabajo de investigación se desarrolló de forma aplicada, siendo el nivel un diseño transversal, de relación descriptiva, no experimental conformado por 86 empleados y se utilizó una encuesta para recolectar información. La investigación encontró que la capacitación tuvo

un impacto moderado pero significativo en la productividad de los empleados del Municipio Regional Padre Felipe Luyando en 2022, según lo confirman las estadísticas.

El resultado es una relación de Spearman moderadamente positiva de 0,601 con un nivel de significancia de 0,000 menor que $\alpha = 0,05$, reusando la hipótesis no válida. Esto nos dice lo que piensa el personal del consejo; La capacitación tiene una correlación moderada con sus resultados porque son muy pocas, de ahí el déficit del desarrollo intelectual necesario para lograr buenos resultados en la sociedad.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Variable 1: Capacitación

Definición

Chiavenato (2009), la capacitación es un proceso instructivo que se brinda a cada personal, a través del cual el trabajador adquiere nuevas ideas, desarrollan experiencias, destrezas de acuerdo a objetivos. Dentro de ello también influye proporcionar conocimientos específicos relacionados con el puesto de trabajo, cómo abordar aspectos de la organización, tareas y entorno, así como el crecimiento de capacidades y competencias.

Dessler (2001), es el transcurso de enseñar a los empleados ingresantes o existentes, los conocimientos y habilidades básicas para así poder desempeñarse en la labor que le designan.

Según Slocum (2021), el aprendizaje son actividades que ayudan a los empleados a superar las limitaciones y aumentar la productividad en el trabajo.

Acevedo y López (1998); manifiestan que la capacitación es un practica enfoque estructurado, informatizado y secuencial que incluye un conjunto de procedimientos y gestiones destinados a mejorar y enriquecer la inteligencia, las habilidades y el comportamiento de los empleados, lo que predetermina un mejor desempeño que cumpla con los requisitos de su área de trabajo.

Importancia

Barrios (2012); la capacitación son conocimientos prácticos y teóricos, que sirve de ayuda a incrementar las habilidades y tener un mejor desempeño para desarrollar las actividades de un colaborador dentro de su ámbito de trabajo.

Por lo tanto, las empresas deben encontrar mecanismos para dotar a sus empleados ya sea de habilidades y actitudes necesarias para lograr un excelente desarrollo.

La capacitación dentro de una organización tiene sus beneficios ya que ayuda a resolver problemas, incrementa el moral en los personales de trabajo, aumenta la rentabilidad e incrementa la productividad y la calidad de trabajo.

Tipos de Capacitación

Según Perez (2021), enfatiza que la capacitación se centra en el empleado que desarrollará una actividad específica, por tanto, la capacitación de los empleados se divide en capacitación preparatoria (selección), capacitación básica (facilitación de información) y capacitación avanzada (alcance de puestos superiores).

Procesos de Capacitación

Siliceo (2004), El proceso de capacitación se divide en varias fases que se deben aplicar en una organización para así tener un buen desempeño en el ámbito laboral. Los cuales son:

1. Identificar necesidades de cada trabajador
2. Establecer objetivos
3. Priorizar talleres y cursos a llevar
4. Realización de programas
5. Monitoreo
6. Capacitación según su área a cada trabajador.

Quiñonez (2010), sostiene que los empleados crean competidores inactivos, pero independientemente de los requisitos del puesto, la capacitación les permite encontrar el

nivel ideal de competencia para enfatizarlo con eficiencia, eficacia, seguridad y competitividad.

Dimensiones de la Capacitación

Chiavenato (2007) considera que el aprendizaje es el proceso de obtención de conocimientos y habilidades relacionados con la tarea a realizar. La capacitación incluye los siguientes aspectos:

A) Detección de necesidades de capacitación

Implica una evaluación destinada a identificar las debilidades de los empleados e incluye los siguientes métodos:

1. Evaluación del desempeño: identificar a los que tienen un desempeño deficiente.
2. Observación: observar dónde se realiza el trabajo sin controlar los recursos,
3. Los supervisores y encargados, se responsabilizan a que el personal administrativo tenga una buena capacitación.
4. Cuestionario: Documentar las brechas de desempeño.
5. Requisitos de liderazgo y gestión: los gerentes son responsables de la gestión.
6. Formación de los empleados.
7. Diálogo con inspectores y superiores: Diálogo con personas responsables sobre la necesidad
8. El conocimiento se revela durante el proceso de entrevista de trabajo. 9. Conferencia interministerial: Conferencia de líderes de agencias y unidades
10. Discuta los objetivos de cada departamento.
11. Verificación de empleados: Evaluar a los empleados.
12. Modificación del trabajo: Modificar y tipo de trabajo a utilizar.

13. Dialogo de Salida: Realizar una entrevista de trabajo en la que los empleados se despiden de sus puestos de trabajo y se les pregunta sobre los motivos de su retiro de la entidad.

14. Verificación del puesto y del perfil del puesto: proporciona una descripción general de los deberes y habilidades que debe tener un empleado.

B) Programación de la capacitación.

Después del diagnóstico, comenzamos a registrar el dispositivo y solucionar el problema, los defectos se pueden observar.

C) Planeación de la capacitación.

El sistema de formación requiere de un tema que incluya:

- Favorecer las necesidades formativas específicas.
- Identifique sus objetivos.
- Organizar tareas y cursos.
- Contenido de entrenamiento.
- Métodos y tecnología.
- Compartir recursos para su uso.
- Grupo objetivo de formación; número de personas, tiempo, conocimiento y relación
- Lugar de entrenamiento.
- Tiempo de entrenamiento.
- Beneficios económicos de la formación.

D) Ejecución de la Capacitación

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, se lleva a cabo en forma de seminarios, talleres o sesiones de formación impartidas por directivos directos y consultores.

Elementos de la implementación de la capacitación:

- Capacitación basada en las necesidades de los empleados y de la organización.
- Los materiales y equipos de capacitación son de buena calidad.

- La capacitación incluye a los empleados en general de la empresa, independientemente función.
- El instructor debe tener cualidades personales tales como; liderazgo, motivación, generación
- Buen ambiente, didáctico, fácil de comunicar y conocedor del tema.

E) Evaluación de resultados de capacitación.

Esta es la última fase de la capacitación durante la cual se observan los resultados. El plan de formación incluye dos aspectos:

- Examinar las reacciones afirmativas esperadas logrados por la formación.
- Analizar los resultados del aprendizaje relacionados con el logro de metas.

Dimensiones de la variable 1: Capacitación

Necesidad

Se determina que las necesidades de la organización dictan la debilidad, cuál es y cuál debería ser. Identificar las necesidades es importante para tomar medidas y lograr las acciones futuras deseadas. Las necesidades de capacitación son brechas que existen en las habilidades, conocimientos y habilidades de las que carece un empleado y que tiene para desempeñar el trabajo de manera efectiva (Lopez, 2005).

Indicadores

Observación del puesto: Detalla acerca de la naturaleza del área y las responsabilidades que el personal debe desempeñar de manera competente en diversas funciones. La esencia de este enfoque consiste en definir las características fundamentales del área y del contenido laboral, aspectos esenciales que determinan el perfil de individuos seleccionados y contratados para ocupar esos roles (Taipe, 2007).

Productividad: se define como la evaluación de la eficiencia y efectividad de un individuo o una máquina en relación con una determinada actividad (Coll, 2020).

Rendimiento: En una entidad se refiere a la calidad del trabajo realizado por los colaboradores, destacando tanto su eficiencia como su eficacia (Factorial, 2022).

Ejecución

Según Orton (1981), se afirma que la implementación de actividades educativas incluye, dos actividades: organización e implementación, coordinación entre el responsable del departamento técnico y el departamento de formación.

Pinto (2000), cree que es la implementación de planes de aprendizaje y está previsto en cuatro fases:

1. Firma de contrato de servicios: El instructor o responsable conoce los requisitos de formación.
2. Desarrollo del plan de estudios: supervisar los cursos o temas para garantizar un crecimiento educativo adecuado según lo planeado.
3. Coordinar actividades: Supervisar la formación, resolver problemas.
4. Controles administrativos y presupuestarios: recopile métricas, establezca métodos e involucre el proceso de medición a los empleados.

Indicadores

Tiempo: Esencial para gestionar eventos en el presente, pasado y futuro, consiste en la medición de la duración de un suceso Pérez y Merino (2009).

Costo: Se refiere a los recursos financieros necesarios para llevar a cabo cualquier actividad o evento, pudiendo manifestarse de manera explícita o implícita, e inclusive expresarse como costo de oportunidad (Perez y Merino, 2009).

Lugar: El espacio definido por las coordenadas es dos medidas como largo y ancho (Ramos, 2014)

Evaluación

Alles (2017), indica que se trata de uno de las estructuras de gestión de recursos humanos. Responsable de medir el desempeño de los empleados. La medición se puede realizar de forma longitudinal, con evaluación temprana y remota.

Evaluar los costos y beneficios de la capacitación.

Según Orton (1996), afirma que obtener el resultado de la capacitación en forma de rendimiento académico, son trascurso muy complejos porque es difícil de medir las soluciones. En el análisis costo-beneficio, la relación beneficio-costo es el criterio para elegir una acción sobre otra, pero no es así. utilizado como criterio final de eficiencia

económica la elección del programa también dependerá de los beneficios incrementales en relación con los costos voluntarios de ambos programas.

Indicadores

Seguimiento: Se encarga de realizar el seguimiento de las actividades o un evento que ha sido realizado o realizado (ucha, 2013).

Evaluación: Herramienta para medir la efectividad de todas las actividades en términos de experiencia, operaciones y responsabilidades en el cargo desempeñado (Orellana, 2020).

Objetivos: Es una meta trazada a donde se quiere llegar, resultados obtenidos que se esperaba con ansias (perez, 2021).

2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Definición

Chiavenato (2004), indican que el desempeño de cada trabajador es el resultado de las pruebas realizadas para determinar los objetivos establecidos.

Hellriegel, Jackson y Solum (2011), indican que el desempeño laboral se refiere a las acciones tomadas para beneficiar a los empleados, aporte de cada empleado que desempeña en el trabajo y poder permitirles resistir la competencia futura y lograr el éxito en su carrera.

Ruiz (2015) Mantenerse eficaz en el trabajo depende de las habilidades que diferencian a la persona de la persona que realiza el trabajo. Es el resultado de una serie de actividades que inciden principalmente en objetivos y tareas específicas.

Evaluación del desempeño

Mondy y Noé (2005), argumentaron que la evaluación del desempeño es un medio por el cual se monitorea y analiza el desarrollo de sindicatos individuales o grupos de sindicatos. Además, ED es esencial para la unidad estructural y la visión, en la empresa se centra en el trabajo individual. La evaluación del desempeño ejecuta y evalúa eficazmente los objetivos alcanzados para que el negocio sea exitoso.

Puchol (2007), afirma que el desarrollo de pruebas es un enfoque continuo basado en computadora y recomienda cambiar las pruebas y los formatos según los cambios existentes.

Boland et. al (2018) Sostienen que la DE es una forma de dirigir, gestionar y medir el desempeño de los empleados. Es un método, medio y herramienta para potenciar el desempeño laboral de los empleados de una empresa y mejorar su desarrollo intelectual.

Alles (2015), señala que la medición del desempeño es la principal fuente de buenas prácticas de recursos humanos y está vinculada a subsistemas. Para realizar la evaluación necesaria, es necesario conocer las características y descripción del puesto en el que se desempeña el empleado, informar al empleado sobre el alcance del puesto y las metas trazadas a alcanzar dentro de un año determinado; Esto nos permite:

- Encuentra necesidades de formación
- Detectar empleados permanentes de la organización.
- Demuestre que sus empleados quieren hacer algo diferente.
- Revelar un nombre que están buscando en otro lugar.
- Recompense a los empleados comunicándoles el buen desempeño y alineándolo con los objetivos de la organización.

Hellriegen et .al (2008), afirman que se denomina evaluación del desempeño a un instrumento estructurada que apoya a calcular el desempeño de un empleado en un determinado puesto de trabajo.

Dimensiones variables 2: desempeño laboral

Perez (2009), sostiene que el seguimiento del desempeño es necesario para garantizar que la entidad conozca el desempeño de cada empleado. Por esta razón, se establecen ciertos métodos y entornos operativos para ayudar a la organización a alcanzar sus metas, objetivos y metas.

Alles (2006), define la productividad como las actividades o habilidades que poseen los empleados y que son más importantes para lograr los objetivos establecidos por cualquier empresa. Señala que el rendimiento constante es el punto más fuerte de la empresa, razón por la cual los competidores la califican como:

Habilidades

De acuerdo con Arturo (2018) las habilidades comunicativas son un valor social importante, compartir opiniones y sentimientos con los demás a través de la comunicación. La comunicación es la base de la organización y sus elementos son: emisor, receptor, mensaje, canal, código y contexto.

Según Batalla (2000) la motricidad incluye tres tipos de habilidades; las tareas normales, cotidianas y profesionales de nuestros lugares de trabajo y deportes, están más representadas en la sociedad.

Indicadores

Trabajo en equipo: Un grupo de personas con capacidades y experiencias, un apéndice realiza una actividad con un solo propósito y propósito también número total de equipos Smith, Katzebach, (2000)

Comunicación asertiva: Es el proceso de un intercambio de conocimientos y experiencias dentro de un grupo de personas, transmisor y receptor de información (Rosario, 2021)

Adaptación: Es acomodarse a un cambio que se presenta en cada ocasión de la vida, en aspectos diferentes en lo cual nos encontramos.

Conocimiento

Tamayo (2004) sugiere que el conocimiento es una búsqueda a través de la cual los humanos alcanzan certeza sobre la realidad. El conocimiento consta de dos elementos; sujeto y objeto a través del cual las actividades del sujeto examinan el objeto.

Indicadores

Conocimientos: Se logra a través de la capacidad de observar y analizar las circunstancias de todos los eventos que te rodean. El conocimiento puede ser de naturaleza práctica o teórica y utilizarse en beneficio de los humanos (García, 2021).

Tareas: Son actividades realizadas ya sea laborales, domésticos o cotidianos, que pueden estar limitadas por ciertos reglamentos (Merino, 2009)

Experiencias: Son percepciones, reacciones humanas, incluidas emociones, creencias, preferencias y comportamientos que ocurren antes, durante y después del uso (Nacho, 2020).

Actitudes

Según Bucero (2013) cree que la actitud es fundamental para una organización. La actitud da forma a las decisiones y acciones de una persona. Las organizaciones también tienen su propio enfoque, pero eso se llama cultura de empresa.

Según Alles (2005) el desempeño son las habilidades y actividades que posee cada empleado, por lo que es importante para el logro de las metas y objetivos organizacionales. El buen desempeño de los empleados es la mayor fortaleza de la organización.

Indicadores

Valores: son principios cualidades o virtudes que cada persona posee en lo cual lo denomina (Morales, 2016)

Análisis: implica la evaluación continua de un objeto con el propósito de comprender su situación (Bembibre, 2009)

Persistencia: se refiere a la acción constante de un individuo con el propósito de alcanzar la meta u objetivo establecido (Rodríguez, 2021).

La gestión del desempeño

Cubre cuestiones organizativas, es decir, cómo se desempeñan los empleados, los equipos y, en última instancia, la empresa. Cada puesto en el departamento de RR. HH contribuye a aumentar la productividad. Procesos de trabajo, planificación de recursos humanos, intercambio y selección de empleados, programas de desarrollo y corrección de carrera. Mondy, R y Wayne (2010).

Gonzales (2005), menciona que la gestión del desempeño es un proceso integral con el objetivo específico de maximizar la productividad de los empleados de una empresa para cambiar los resultados del negocio. La gestión del desempeño es una herramienta para que nos ayuda a reconocer y desarrollar el talento de cada trabajador dentro de la empresa para que pueda avanzar a puestos senior o sucesores, utilizando su inteligencia como una forma de alcanzar el éxito, lograr resultados que superen las expectativas y demostrar competencias básicas.

2.3 Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la capacitación y desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

Hipótesis Específicos

- Las necesidades de capacitación se relacionan significativamente con el desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.
- La ejecución de la capacitación se relacionaría significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Daniel Alomía Robles.
- La evaluación de la capacitación se relacionaría significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Daniel Alomía Robles.

III METODOLOGIA

3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

Nivel de investigación

Este estudio fue de naturaleza descriptivo el sentido de que describe, registra e intenta definir cosas, características y contornos de individuos, grupos, sociedades, causas, etc, entre la capacitación y el desempeño laboral del los personales administrativos de la Municipalidad Daniel Alomia Robles, 2023.

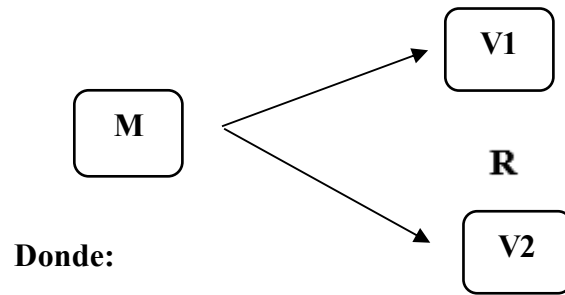
La investigación descriptiva es un tipo de investigación que se enfoca en la recolección, análisis y presentación sistemática de datos para describir características, fenómenos o relaciones existentes en una población o situación específica. Su principal objetivo es proporcionar un retrato detallado y preciso de los hechos o circunstancias estudiadas. Este enfoque no busca explicar las causas o establecer relaciones causales, sino más bien ofrecer una representación completa de lo que se observa.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue relacional porque el objetivo es aprender el tipo de conexión que se hay entre dos o más variables en el entorno

La investigación relacional se centra en el análisis y comprensión de las relaciones existentes entre variables o factores específicos. Este enfoque busca identificar las asociaciones, conexiones o correlaciones entre distintas variables con el objetivo de entender cómo cambios en una variable pueden estar vinculados a cambios en otra. A través de la investigación relacional, se busca examinar la naturaleza y la fuerza de las relaciones entre las variables de interés (Hernandez, Fernández, Baptista, 2010).

Figura 1: Relación de Variables



Donde:

M: Muestra

V1: Capacitación

V2: Desempeño laboral

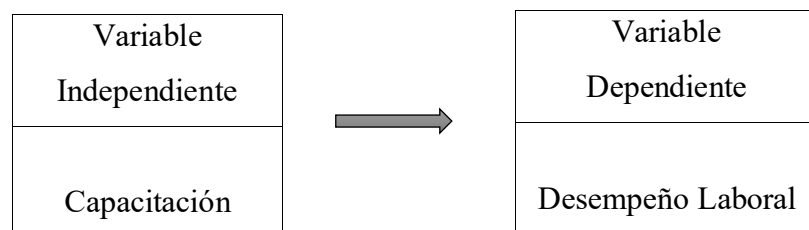
r: Relación

Diseño de investigación

Para obtener los resultados de este estudio se utilizó un diseño transversal no experimental, este es un estudio en el que no se manipulan variables, es decir, un estudio en el que no pretendemos cambiar intencionalmente la variable independiente. Los eventos se consideran tal como existen en su entorno natural y luego se evalúan.

Según Hernández (2003), “no experimental”: se define como investigación usar sin tocar intencionalmente las variables y solo considerar los eventos contexto natural para que puedan ser evaluados posteriormente.

Figura 2: Estructura de Variables



3.2 Población y Muestra

Población

El presente trabajo investigación fue compuesta por una población de (N=50) colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276, régimen CAS y Locación de Servicios.

Según Lopez (2022); la población se refiere al grupo total de elementos que comparten una característica particular y que son objeto de interés en una investigación. Esta característica común puede variar y puede incluir individuos, objetos, eventos, o cualquier entidad que comparta la cualidad definida por el investigador. Es fundamental definir claramente la población al diseñar una investigación, ya que influye en la validez y generalización de los resultados obtenidos.

Tabla 1: Personal bajo DL, CAS y Locación de servicio

CATEGORIAS	TOTAL	PORCENTAJE %
Régimen Laboral (DL) 276	12	24
Régimen CAS 1057	30	57
Locación de Servicios	8	19
TOTAL	50	100%

Muestra

En la muestra se utilizó 50 trabajadores en forma censal, ya que, en esta muestra censal, se estudian y recopilan datos de todos los individuos o elementos que conforman la población de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles. No probabilístico porque no asigna ninguna fórmula

3.3 Variables, Definición y Operacionalización

Tabla 2: Operacionalización de Variables

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Categorías o Valoración
Capacitación V. Ind.	(Chiavenato, 2007), es una enseñanza informativa para desarrollar nuevas ideas aprender nuevas cosas, para así aplicar dentro del trabajo y desempeñarnos más.	Necesidades	➤ Observación del puesto	Likert	- Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
			➤ Productividad		
		Ejecución	➤ Rendimiento		
			➤ Tiempo ➤ Costo ➤ Lugar		
Desempeño V. Dep.	Según Alles (2005) En general, el desempeño laboral se refiere a cómo los empleados llevan a cabo sus responsabilidades y tareas en el entorno de trabajo. Puede evaluarse a través de diferentes métodos	Evaluación	➤ Seguimiento	Likert	- Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
			➤ Evaluación		
			➤ Objetivos		
		Habilidades	➤ Trabajo en equipo		
			➤ Comunicación asertiva		
			➤ Adaptación		
Conocimientos	➤ Conocimiento				
	➤ Experiencias				
	➤ Tareas				
Actitudes	➤ Valores				
	➤ Análisis				
	➤ Persistencia				

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas

La encuesta. Está basada en la opinión de cada trabajador administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles.

Instrumentos

El cuestionario. Está compuesta por 18 items para cada variable se formuló 9 preguntas con una escala de Likert, validado por juicios de expertos. Para determinar la confiabilidad se implementó el alfa de Cronbach, como respuesta se obtuvo un resultado de 0,87, que significa excelente confiabilidad. Los resultados del análisis indican que la herramienta utilizada es aceptable.

Según Muñoz (2003), un cuestionario es una herramienta de recolección el número de preguntas sustantivas que el investigador quiere responder datos coincidentes.

Muguirra (2023), Una escala Likert es una escala de calificación que se utiliza para preguntar qué tan de acuerdo o en desacuerdo está una persona con una afirmación en particular. Es ideal para medir las reacciones, actitudes y comportamientos de las personas.

Según Oviedo y Campo (2005) sobre la explicación de la fiabilidad Alfa de Cronbach, los resultados del análisis deben estar entre 0,70 y 0,90, proporciona una confiabilidad tolerable y si la respuesta es menor que 0,70 entonces se considera bajo y si el resultado es mayor a 0,90 puede deberse a inconsistencia debido a la duplicación.

Tabla 3: *Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach 2023*

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.87	18

Revisión documental. Toda investigación tiene un comienzo y base de datos para recuperar datos de libros, revistas, artículos e investigaciones previas.

Valencia (2018) menciona la importancia de una revisión documental precisa porque le permite visualizar información básica sobre su investigación, lo que le permite comunicarse y comparar estudios anteriores.

3.5 Método de Análisis de Datos

Se siguió el método de encuesta para recopilar datos, cuestionarios preparados que contienen tablas de pedidos y procedimientos.

Las estadísticas se desarrollarán en Microsoft Excel y Spss donde poder analizar e interpretar datos y así poder hacerlo se desarrollará un marco para discutir los resultados relacionados con las variables estudiadas. por otro lado, la elaboración de tablas, análisis y finalmente interpretación, los datos se instalarán usando el programa de Microsoft. Excel Office (Hernandez, Fernández, Baptista, 2010).

3.6 Aspectos éticos

Protección Personal: Bienestar y seguridad de todo, el objetivo final de cualquier investigación, por tanto, debe protegerse identidad, dignidad y diversidad sociocultural, confidencialidad, privacidad, confianza. Este principio no sólo significa que los personas están expuestas a participar voluntariamente en investigaciones y tener información apropiado, pero también deben protegerse sus derechos fundamenta (Uladech, 2021).

Libertad de participación y derecho a la información: las personas participarán en actividades de investigación y tienen derecho a ser informadas sobre las finalidades y objetivos de la investigación que realizan o en la que participan; tienen libertad de elección si quieren participar voluntariamente. Cada estudio es instructivo, voluntario, deliberado, libre, claro y específico; respectivamente, las personas investigadas o los titulares de los datos se comprometen a utilizar la información para fines específicos definidos en el proyecto.

Equidad: Los investigadores deben anteponer la equidad y el bien público al interés propio. Además, utilice el buen criterio para garantizar que las limitaciones en sus conocimientos, habilidades o prejuicios no conduzcan a prácticas desleales. El investigador es responsable del procesamiento. Servicios relacionados con la investigación y acceso a los resultados de proyectos de investigación.

IV RESULTADOS

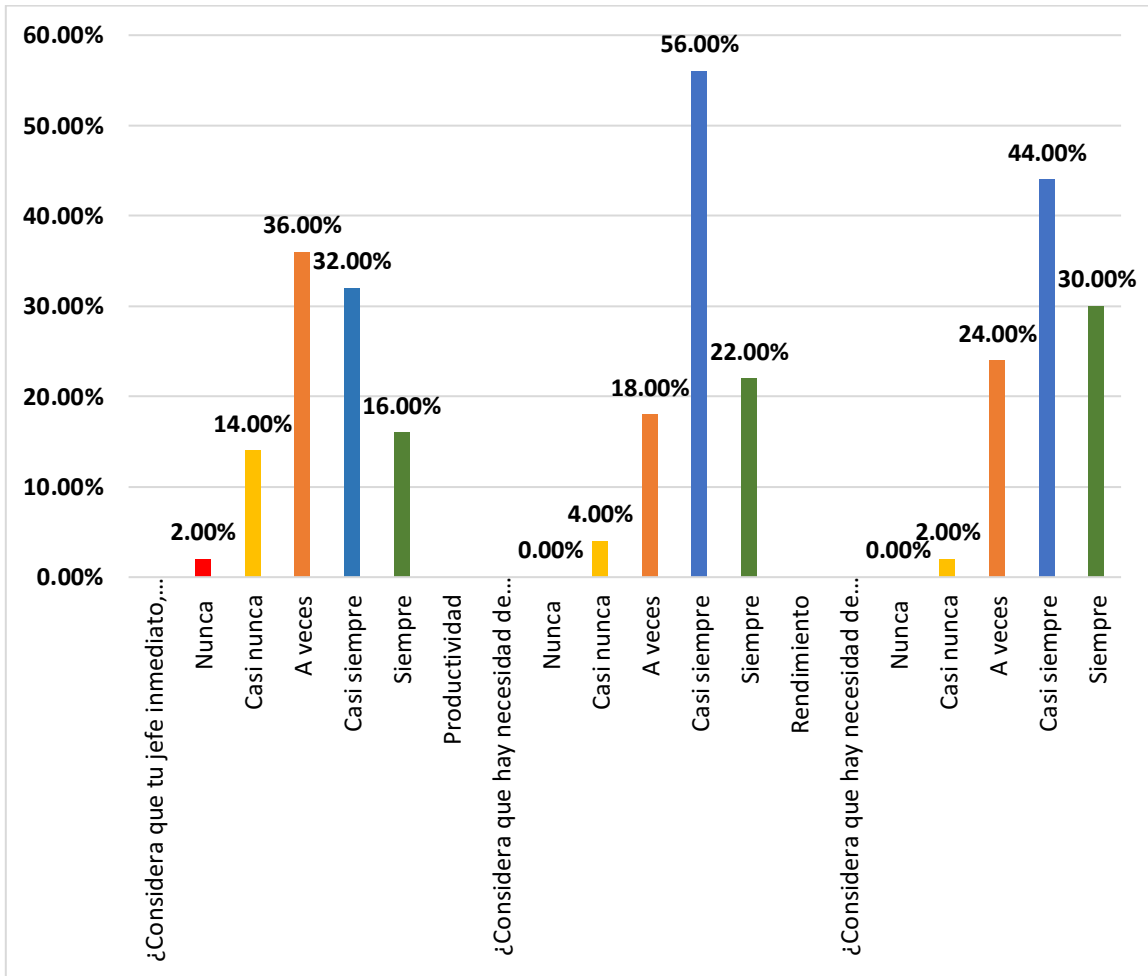
Análisis descriptivo de los indicadores de la variable Independiente

Dimensión 1: Necesidad

Tabla 4: Análisis de relación de la necesidad de capacitación y el desempeño laboral

Observación del puesto	n	%
¿Considera que tu jefe inmediato, observa las necesidades de capacitación que puedas tener en el puesto que laboras?		
Nunca	1	2.00%
Casi nunca	7	14.00%
A veces	18	36.00%
Casi siempre	16	32.00%
Siempre	8	16.00%
Total	50	100.00%
Productividad		
¿Considera que hay necesidad de fomentar la mejora de la productividad de los trabajadores?		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	2	4.00%
A veces	9	18.00%
Casi siempre	28	56.00%
Siempre	11	22.00%
Total	50	100.00%
Rendimiento		
¿Considera que hay necesidad de capacitación para un mejor rendimiento laboral?		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	1	2.00%
A veces	12	24.00%
Casi siempre	22	44.00%
Siempre	15	30.00%
Total	50	100.00%

Figura 3: Análisis de relación de la necesidad de capacitación y el desempeño laboral.



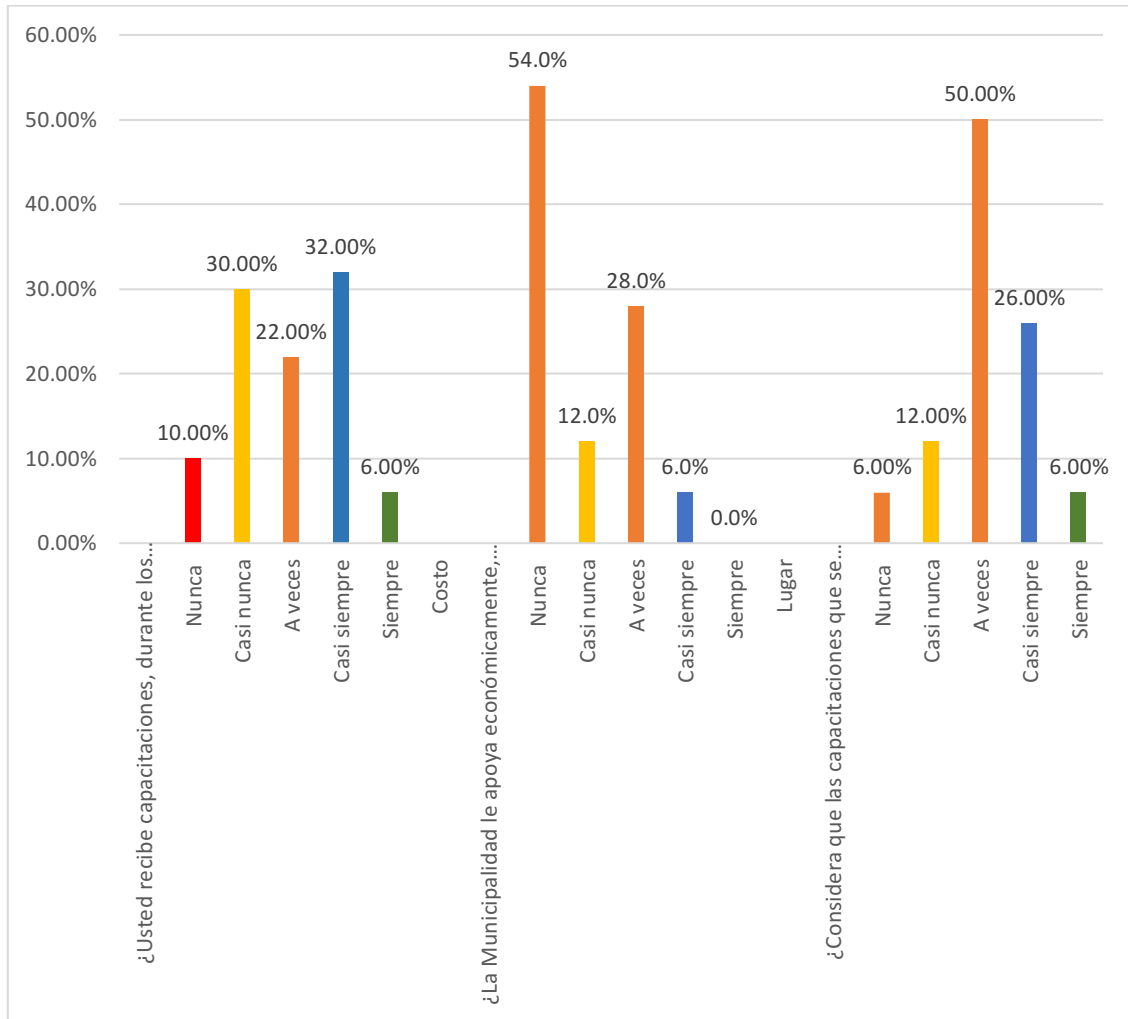
Nota: En la figura 10 se muestra los resultados de la dimensión 1 de la primera variable: En cuanto a la necesidad el 36% mencionan que solo a veces considera su jefe inmediato ve la necesidad de capacitación, el 56% mencionan que casi siempre consideran que hay una necesidad de mejora para fomentar la productividad en los trabajadores y el 44% mencionan que casi siempre considera que hay necesidad de capacitación para un mejor rendimiento laboral.

Dimensión 2: Ejecución

Tabla 5: Análisis de relación de ejecución de la capacitación y el desempeño laboral

Tiempo	n	%
¿Usted recibe capacitaciones, durante los últimos 4 meses?		
Nunca	5	10.00%
Casi nunca	15	30.00%
A veces	11	22.00%
Casi siempre	16	32.00%
Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%
Costo		
¿La Municipalidad le apoya económicamente, para desarrollar los cursos o diplomados?		
Nunca	27	54.0%
Casi nunca	6	12.0%
A veces	14	28.0%
Casi siempre	3	6.0%
Siempre	0	0.0%
Total	50	100.00%
Lugar		
¿Considera que las capacitaciones que se realizan son en lugares adecuados?		
Nunca	3	6.00%
Casi nunca	6	12.00%
A veces	25	50.00%
Casi siempre	13	26.00%
Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%

Figura 4: Análisis de relación de ejecución de la capacitación y el desempeño laboral



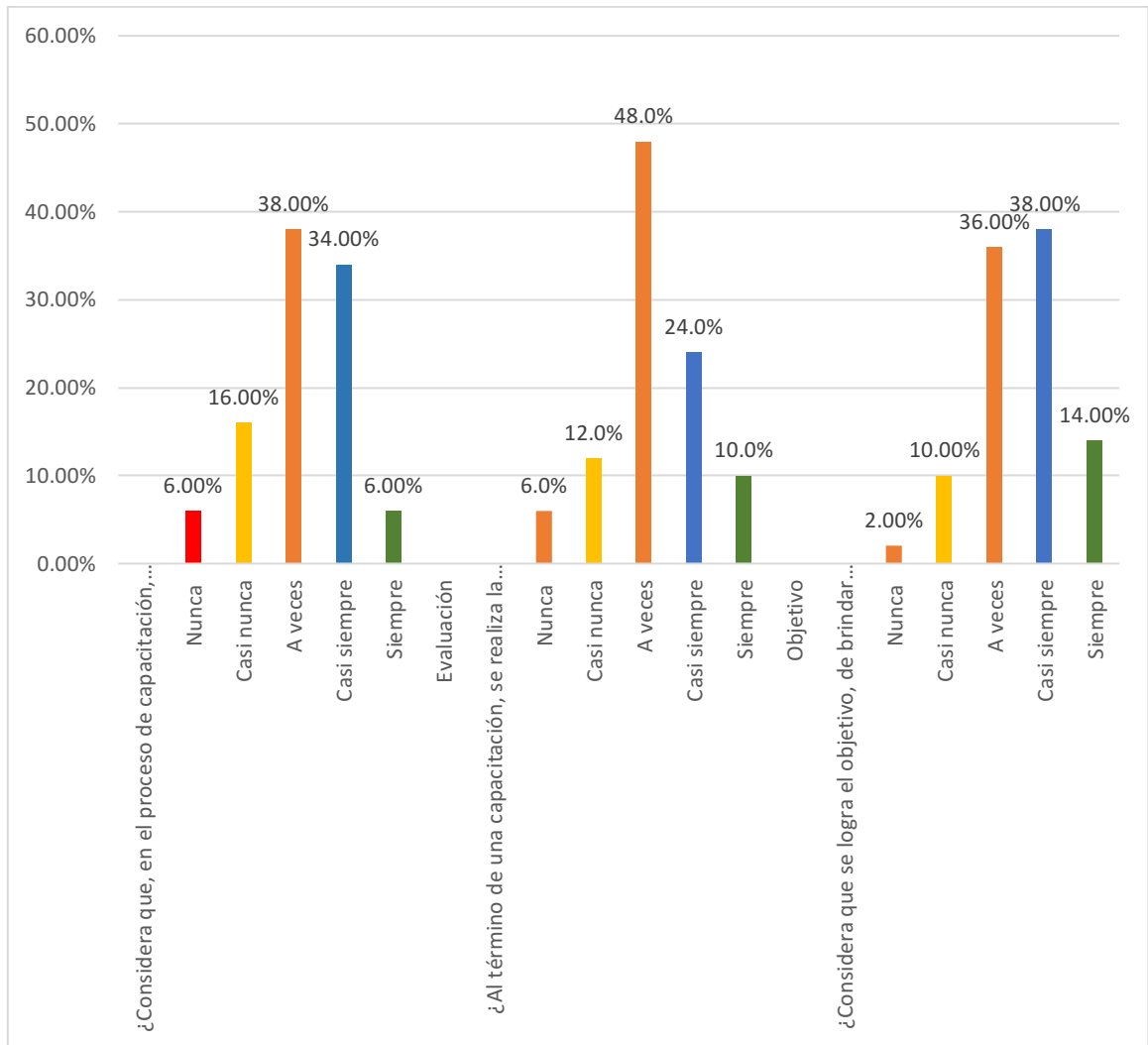
Nota: En la figura 11 se muestra los resultados de la dimensión 2 de la primera variable: En cuanto a la ejecución el 32% mencionan que casi siempre considera que recibe capacitación durante los últimos 4 meses, el 54% mencionan que nunca La Municipalidad le apoya económicamente, para desarrollar los cursos y el 50% mencionan que a veces Considera que las capacitaciones que se realizan son en lugares adecuados.

Dimensión 3: Evaluación

Tabla 6: Análisis de relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral

Seguimiento	n	%
¿Considera que, en el proceso de capacitación, se realiza el seguimiento de aprendizaje?		
Nunca	3	6.00%
Casi nunca	8	16.00%
A veces	19	38.00%
Casi siempre	17	34.00%
Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%
Evaluación		
¿Al término de una capacitación, se realiza la correspondiente evaluación?		
Nunca	3	6.0%
Casi nunca	6	12.0%
A veces	24	48.0%
Casi siempre	12	24.0%
Siempre	5	10.0%
Total	50	100.00%
Objetivo		
¿Considera que se logra el objetivo, de brindar una buena capacitación?		
Nunca	1	2.00%
Casi nunca	5	10.00%
A veces	18	36.00%
Casi siempre	19	38.00%
Siempre	7	14.00%
Total	50	100.00%

Figura 5: Análisis de relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral



Nota: En la figura 12 se muestra los resultados de la dimensión 3 de la primera variable: En cuanto a la evaluación el 38% mencionan que a veces consideran que después del proceso de capacitación, se realiza el seguimiento de aprendizaje, el 48% mencionan que a veces se realiza la correspondiente evaluación al término de una capacitación y el 38% mencionan que casi siempre considera que se logra el objetivo, de brindar una buena capacitación.

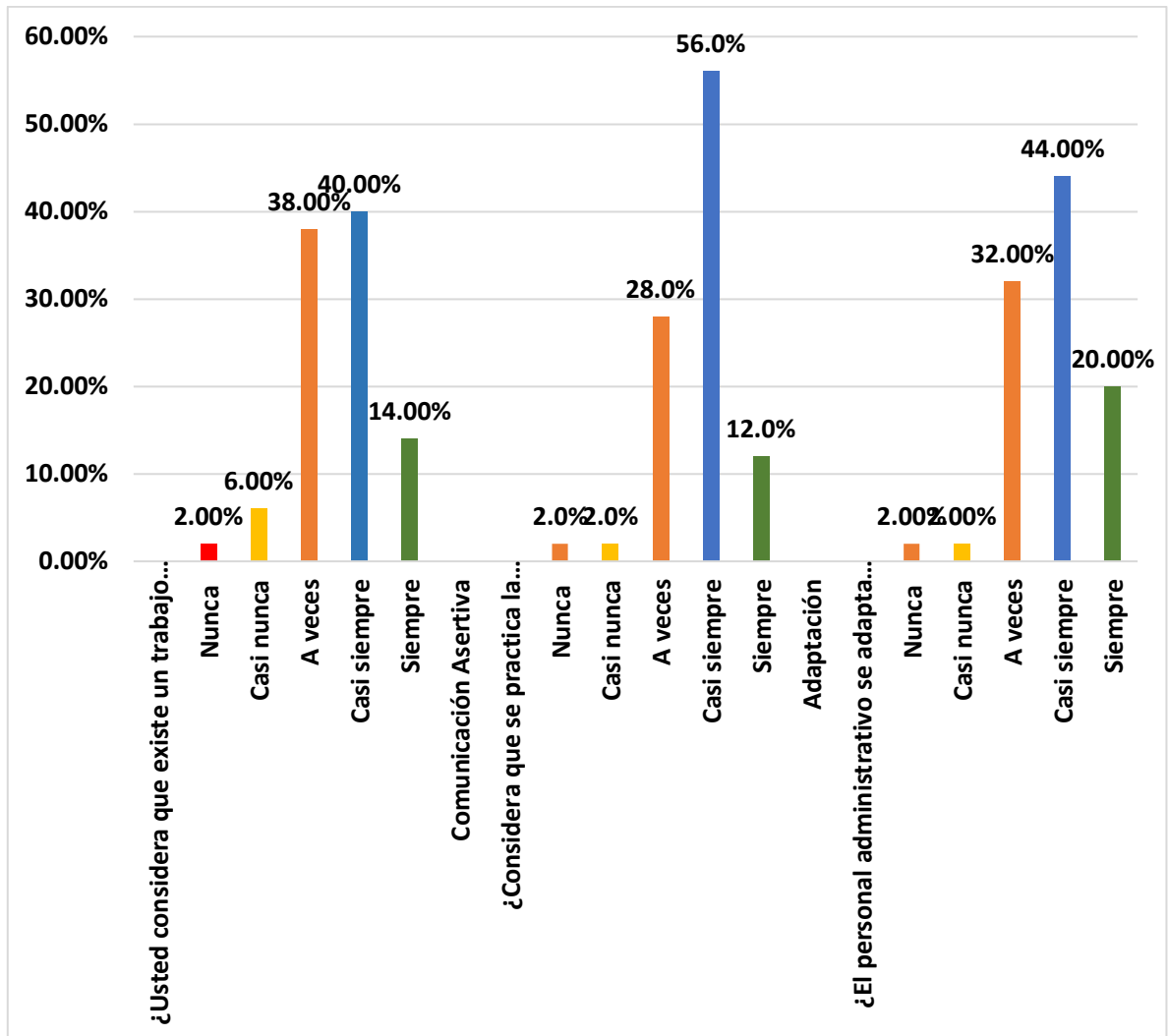
Análisis descriptivo de los indicadores de la variable dependiente.

Dimensión 1: Habilidades

Tabla 7: Análisis de las habilidades del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023

Trabajo en Equipo	n	%
¿Usted considera que existe un trabajo en equipo, para mejorar su desempeño?		
Nunca	1	2.00%
Casi nunca	3	6.00%
A veces	19	38.00%
Casi siempre	20	40.00%
Siempre	7	14.00%
Total	50	100.00%
Comunicación Asertiva		
¿Considera que se practica la comunicación asertiva, para mejorar su desempeño en el trabajo?		
Nunca	1	2.0%
Casi nunca	1	2.0%
A veces	14	28.0%
Casi siempre	28	56.0%
Siempre	6	12.0%
Total	50	100.00%
Adaptación		
¿El personal administrativo se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos, para mejorar su desempeño laboral?		
Nunca	1	2.00%
Casi nunca	1	2.00%
A veces	16	32.00%
Casi siempre	22	44.00%
Siempre	10	20.00%
Total	50	100.00%

Figura 6: Análisis de las habilidades del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023



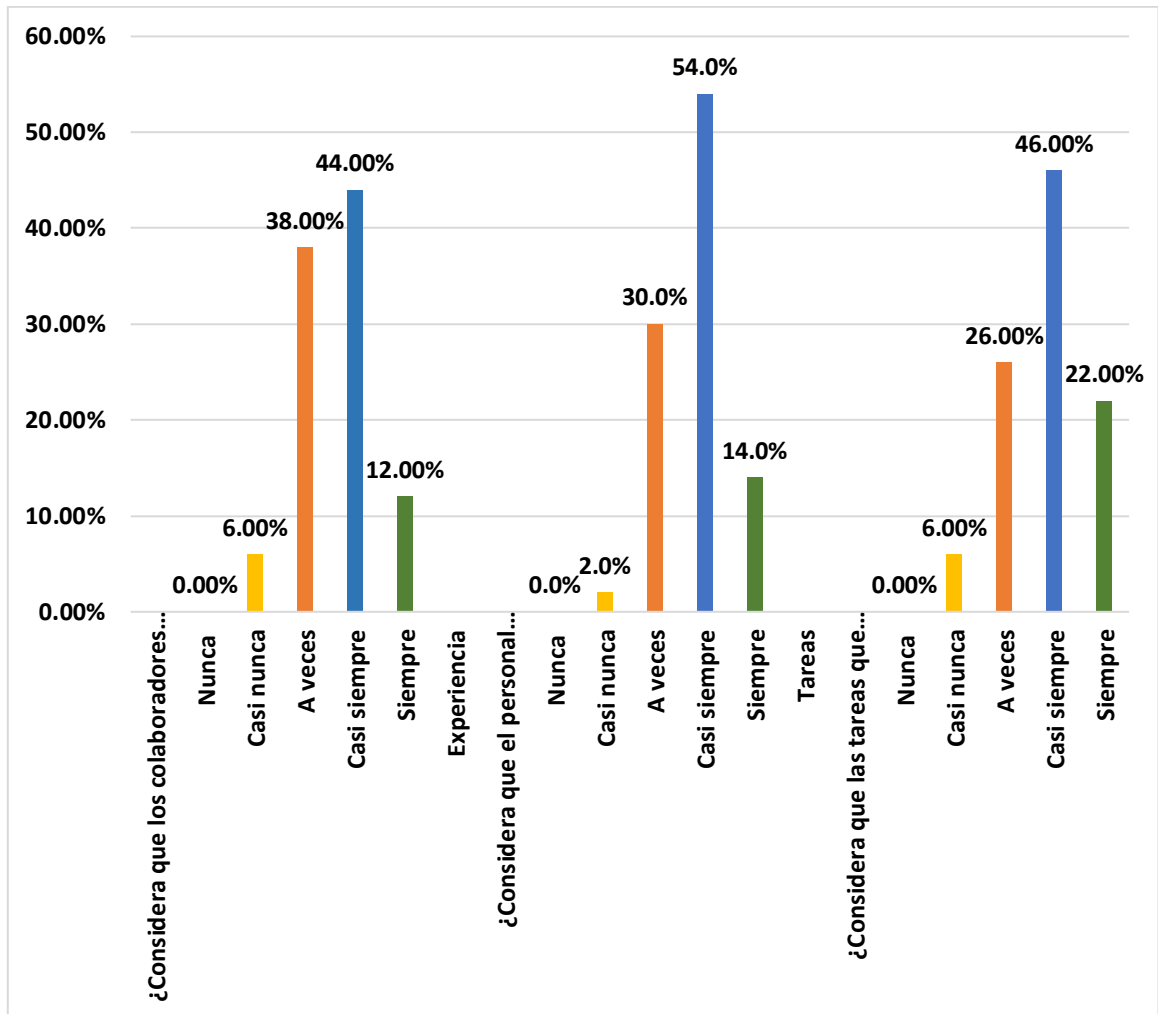
Nota: En la figura 17 se muestra los resultados de la dimensión 1 de la segunda variable: En cuanto a las habilidades el 40% mencionan que casi siempre considera que existe un trabajo en equipo, para mejorar su desempeño, el 56% mencionan que casi siempre considera que se practica la comunicación asertiva, para mejorar su desempeño en el trabajo y el 44% mencionan que casi siempre el personal administrativo se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos, para mejorar su desempeño laboral.

Dimensión 2: Conocimiento

Tabla 8: Análisis del conocimiento del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

Conocimiento	n	%
¿Considera que los colaboradores cuentan con el conocimiento idóneo, para desempeñar sus funciones en el área?		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	3	6.00%
A veces	19	38.00%
Casi siempre	22	44.00%
Siempre	6	12.00%
Total	50	100.00%
Experiencia		
¿Considera que el personal administrativo cuenta con la experiencia suficiente, para el desarrollo de sus funciones?		
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	2.0%
A veces	15	30.0%
Casi siempre	27	54.0%
Siempre	7	14.0%
Total	50	100.00%
Tareas		
¿Considera que las tareas que desempeña son inherentes a su puesto de trabajo?		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	3	6.00%
A veces	13	26.00%
Casi siempre	23	46.00%
Siempre	11	22.00%
Total	50	100.00%

Figura 7: Análisis del conocimiento del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023



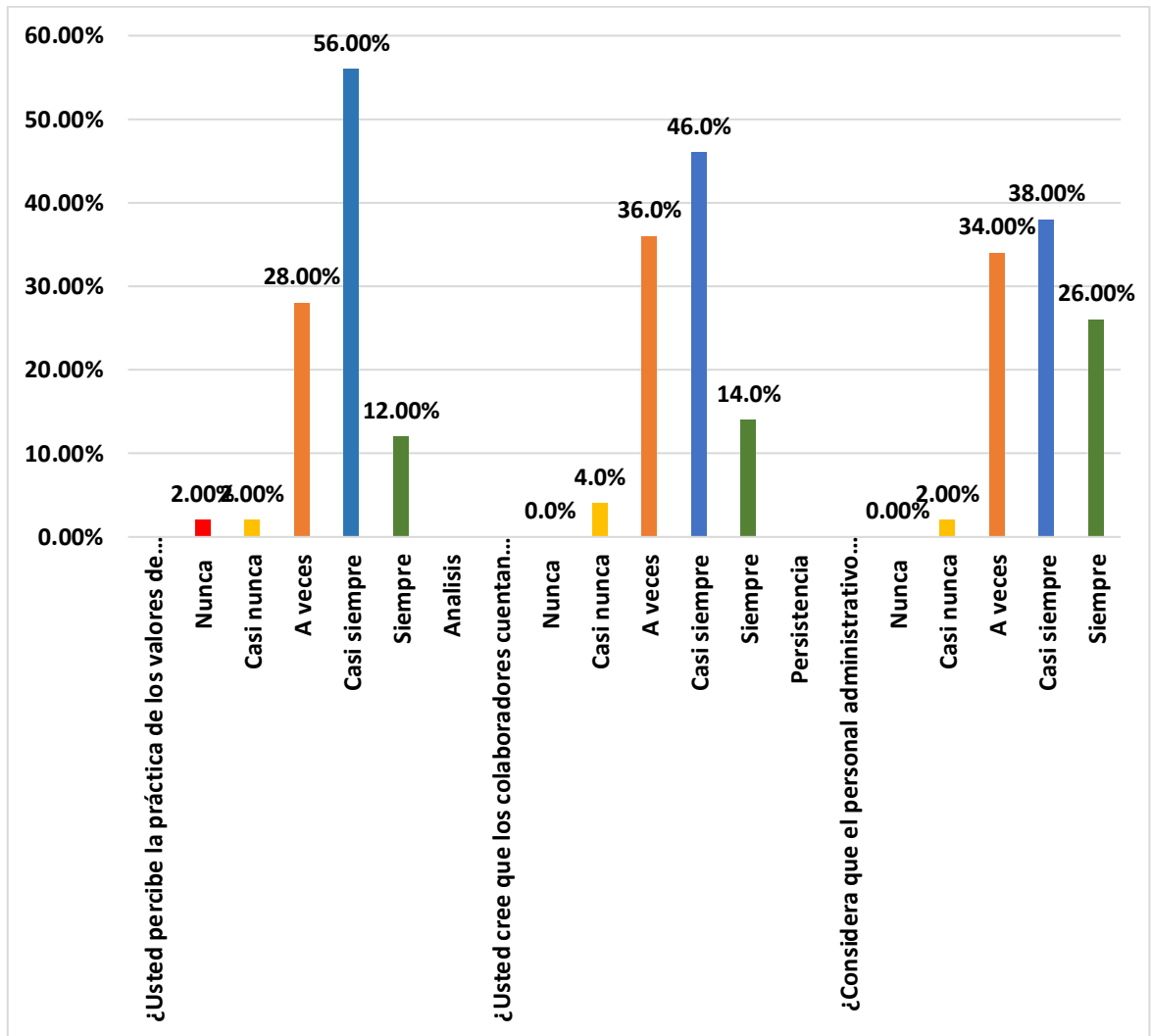
Nota: En la figura 18 se muestra los resultados de la dimensión 2 de la segunda variable: En cuanto al conocimiento el 44% mencionan que casi siempre considera que los colaboradores cuentan con el conocimiento idóneo, para desempeñar sus funciones en el área, el 54% mencionan que casi siempre el personal administrativo cuenta con la experiencia suficiente, para el desarrollo de sus funciones y el 46% mencionan que casi siempre Considera que las tareas que desempeña son inherentes a su puesto de trabajo.

Dimensión 3: Actitudes

Tabla 9: Análisis de las actitudes del personal administrativo de la municipalidad distrital
Daniel Alomía Robles, 2023

Valores	n	%
¿Usted percibe la práctica de los valores de sus compañeros de trabajo?		
Nunca	1	2.00%
Casi nunca	1	2.00%
A veces	14	28.00%
Casi siempre	28	56.00%
Siempre	6	12.00%
Total	50	100.00%
Análisis		
¿Usted cree que los colaboradores cuentan con el talento analítico, para el desempeño de sus funciones?		
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	4.0%
A veces	18	36.0%
Casi siempre	23	46.0%
Siempre	7	14.0%
Total	50	100.00%
Persistencia		
¿Considera que el personal administrativo es persistente, en el desarrollo de sus actividades laborales?		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	1	2.00%
A veces	17	34.00%
Casi siempre	19	38.00%
Siempre	13	26.00%
Total	50	100.00%

Figura 8: Análisis de las actitudes del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023



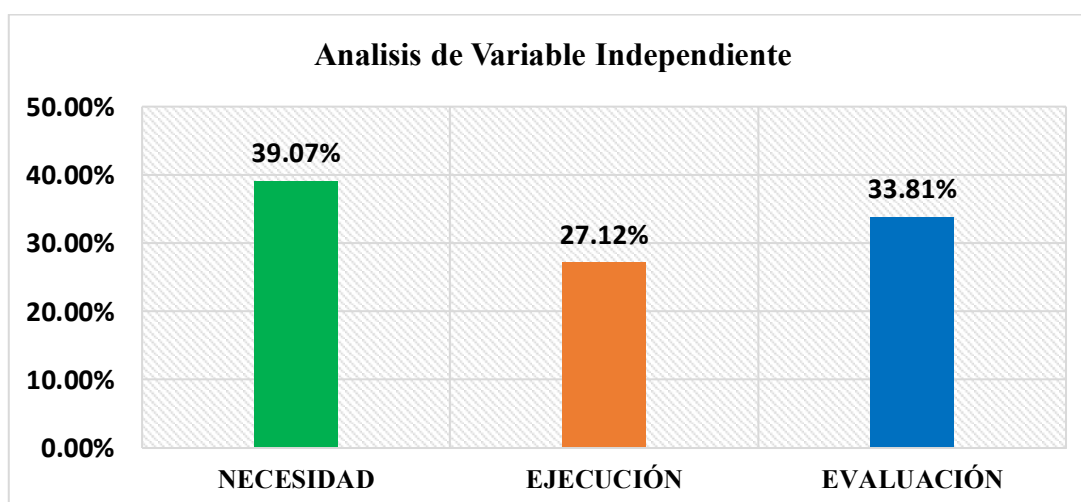
Nota: En la figura 19 se muestra los resultados de la dimensión 3 de la segunda variable: En cuanto a las actitudes el 56% mencionan que casi siempre percibe la práctica de los valores de sus compañeros de trabajo, el 46% mencionan que casi siempre cree que los colaboradores cuentan con el talento analítico, para el desempeño de sus funciones y el 38% mencionan que casi siempre el personal administrativo es persistente, en el desarrollo de sus actividades laborales.

Análisis descriptivo de la variable independiente: Capacitación

Tabla 10: Estudio descriptivo de la variable Independiente: Capacitación.

Variable Independiente	F	%
Necesidad	3.81	39.07%
Ejecución	2.65	27.12%
Evaluación	3.30	33.81%
TOTAL	9.76	100.00%

Figura 9: Estudio descriptivo de la variable independiente: Capacitación



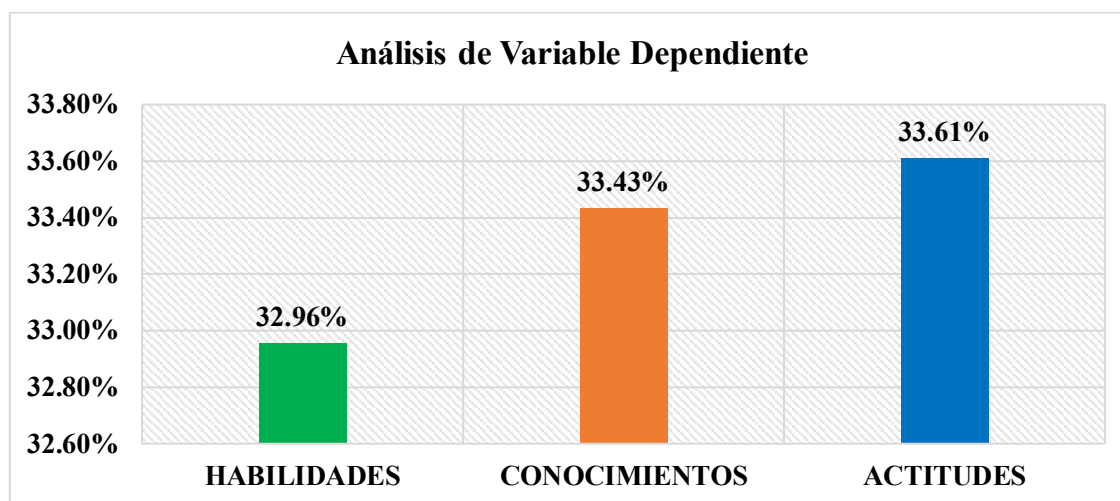
Nota: En el gráfico se estima que el 39.07% tiene alta necesidad de capacitación, el 27.12% respondieron la poca ejecución de la capacitación y el 33.81% respondieron la poca evaluación que se realiza en la capacitación. La respuesta indicó que el contenido de la capacitación era mínimo y que las ejecuciones de capacitaciones realizadas se demostraron que el personal administrativo tenía pocas, y en lo que es a evaluaciones de capacitación carecía del desarrollo de conocimientos y habilidades para realizar bien su trabajo.

Análisis descriptivo de la variable dependiente: Desempeño Laboral

Tabla 11: Estudio de la variable Dependiente: Desempeño laboral

Variable Dependiente	F	%
Habilidades	3.70	32.96%
Conocimientos	3.75	33.43%
Actitudes	3.77	33.61%
TOTAL	11.23	100.00%

Figura 10: Estudio de la variable dependiente: Desempeño laboral



Nota: En el gráfico se estima que el 32.96%, respondieron la poca habilidad que poseen los trabajadores, el 33.43% respondieron que los trabajadores tienen conocimientos y 33.61% actitudes, lo cual nos indica que el personal administrativo tiene buena actitud, sin embargo, pocas habilidades para desempeñar sus funciones en la municipalidad.

4. Contraste de la Hipótesis

4.1 Hipótesis Generales

En este estudio se utilizó el estadístico Rho de Spearman es una medida no paramétrica de relación que mide la magnitud de dos variables o cantidades. El coeficiente puede tomar valores desde -1 (correlación inversa) hasta 1 (correlación directa), se ha tenido en cuenta una escala Likert compuesta por 5 alternativas, con una calificación mínima de 1 y una calificación máxima de 5. La fórmula Rho de Spearman se ve así:

$$r_x = 1 - \frac{6\sum d^2}{n[n^2 - 1]}$$

Donde:

r_s = Coeficiente relación de rango de Spearman.

n = Cantidad de elementos observados.

d = Diferencia de rangos de cada pareja de observación.

Se determinaron niveles de significancia alfa para múltiples hipótesis de correlación. igual al 5% ($\alpha = 0,05$) para todas las pruebas. El nivel de confianza es $(1 - \alpha)$, igual a igual al 95% (0,95).

Prueba estadística

Con el fin de evaluar la relación entre cada actividad de capacitación y el desempeño laboral, se empleó el coeficiente de correlación por rangos de Spearman (RHO).

Este coeficiente presenta valores reales que oscilan entre +1 y -1, reflejando la naturaleza de la correlación como positiva (indicando una relación directa), negativa (indicando una relación inversa) o nula (cuando la correlación es insignificante). La tabla proporciona una guía para interpretar el grado de correlación en los rangos, basándose en los valores específicos del coeficiente (Martinez & Campos, 2025).

Tabla 2. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

La Hipótesis general considera:

H0: No existe relación relevante de capacitación y desempeño laboral del personal administrativo, en municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

H1: Existe relación relevante de capacitación y desempeño laboral del personal administrativo, en la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

Tabla 12: La correlación de capacitación y desempeño laboral, 2023

		Capacitación	Desempeño
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,480**
		N	50
Desempeño	Desempeño	Coeficiente de correlación	,480**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

Coefficientes de correlación. (rs): La prueba Rho de Spearman muestra que existe una correlación entre la variable independiente capacitación y la variable dependiente desempeño laboral, con un nivel de relación débilmente (rs = 0,480).

Significancia bilateral (P. Valor): El valor de probabilidad dice que es correlación significativa (P. Valor < 0.05).

Decisión: El Valor es menor que el alfa, ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la H0. y se acepta la H1, lo cual indica: Existe relación significativa, en su grado de correlación moderado (rs=0.480), lo cual nos indica que los colaboradores de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023 opina que, la capacitación se relaciona moderadamente con su desempeño en el trabajo.

Contraste de la Hipótesis

Hipótesis específica: Necesidades de capacitación y desempeño laboral

El estudio de la hipótesis se desarrolló específica utilizando la prueba Rho de Spearman.

La prueba de una hipótesis específica se lleva a cabo de la siguiente manera:

H0: No existe relación entre las necesidades de capacitación y el desempeño de los empleados administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023

H1: Existe relación entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral, del empleado administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

Tabla 13: *Correlación de necesidad y desempeño laboral, 2023*

			Desempeño	Necesidades
Rho de Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Necesidades	Coefficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

**.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Coeficiente de correlación. (rs): Según el análisis Rho de Spearman, se concluye que existe correlación moderada entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral (rs=0,405).

EL resultado del análisis es inferior a 0,05 (0,003 <0,05), rechace H0 y acepte H1; se muestra que las necesidades de capacitación están relacionadas con el desempeño de los empleados en el la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles 2023, con una la relación moderada (0.405), lo que indica que entre los empleados de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles las necesidades de capacitación están moderadamente relacionadas con su desempeño laboral.

Hipótesis específica: Ejecución de capacitación y el desempeño laboral

Se utilizó la prueba rho de Spearman para el análisis bajo esta hipótesis específica.

Las hipótesis específicas planteadas son:

H0: No existe relación entre la ejecución de capacitación y desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

H1: Existe relación entre la ejecución de capacitación y el desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

Tabla 14: *Correlación de ejecución y desempeño laboral*

		Desempeño	Ejecución	
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,274
		Sig. (bilateral)	.	,054
		N	50	50
Ejecución	Ejecución	Coeficiente de correlación	,274	1,000
		Sig. (bilateral)	,054	.
		N	50	50

Coeficientes de correlación. (r.s.): Con base en los resultados de la prueba Rho de Spearman, se concluyó que existe relación entre de la capacitación y el desempeño laboral con el (0,274).

El resultado de la prueba es menor que 0,05 ($0,054 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alternativa. Además, resulta que, si se menciona la capacitación y desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles al 2023, la relación del estudio es débil (0.274), lo que sugiere que los empleados de la Municipalidad distrital Daniel Alomia Robles, 2023. Consideran que la ejecución de capacitación está débilmente relacionada con el desempeño laboral.

Hipótesis específica: Evaluación de capacitación y el desempeño laboral

Para analizar esta hipótesis específica se desarrolló la prueba Rho de Spearman. La hipótesis específica propuesta es:

H_0 : No existe relación entre la evaluación de capacitación y desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

H_1 : Existe relación entre la evaluación de capacitación y desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

Tabla 15: *Correlación de evaluación y rendimiento laboral, 2022.*

			Desempeño	Evaluación
Rho de Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Evaluación	Coefficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Coefficientes de correlación. (rs): La prueba Rho de Spearman y las investigaciones muestran que existe una relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral, (0,543).

El resultado es menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), luego rechaza H_0 y acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, la evaluación de la capacitación también se relaciona con la productividad de los empleados del municipio distrital de Daniel Alomia Robles, 2023; Sin embargo, la relación entre ellos es moderada (0.543), lo que muestra que la evaluación de la capacitación tiene una relación moderada con los resultados de su trabajo.

V DISCUSIONES

Objetivo específico 01: Saber la relación entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

El análisis de correlación, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (r_s), proporciona evidencia de una relación estadísticamente significativa entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles en el año 2023.

El valor del coeficiente de correlación ($r_s=0,405$) indica una correlación positiva. Sin embargo, es importante destacar que este valor refleja una relación moderada entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral. Este resultado sugiere que otros factores pueden influir en el rendimiento laboral además de las necesidades de capacitación. Se contrasta con el artículo desarrollado por (Herrera, 2020), en su investigación; Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo UNAS; su objetivo principal en esta investigación fue; conocer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño del personal directivo de la UNAS.; Este tipo de estudio es descriptivo-relacional porque se quiere saber si existe relación entre el nivel capacitación y el desempeño del colaborador administrativo universitario.

Según la hipótesis general, la prueba se realiza sobre las variables (capacitación y desempeño laboral) el nivel de significancia de la respuesta es 0,250, lo que permite sacar conclusiones que, existe una relación significativa entre la formación y la productividad de los empleados. La administración teórica y estadísticamente, la correlación de Spearman la califica como una correlación moderadamente significativa, por lo que se acepta la hipótesis alternativa. ($\rho = 0,250$).

Objetivo específico 02: Conocer la relación que existe entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo, en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

El análisis de correlación utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) indica que hay una relación estadísticamente significativa entre la ejecución de la capacitación y el

desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles en el año 2023.

El valor del coeficiente de correlación ($r.s. = 0,274$) refleja una correlación positiva, pero débil, entre la finalización de la formación y el desempeño laboral. Esta debilidad sugiere que, aunque hay una relación entre ambos, la influencia de la capacitación en el desempeño laboral es limitada. Se contrasta con el artículo desarrollado por (Tello 2022); Su investigación sobre la gestión de la capacitación y el desarrollo de habilidades laborales del trabajador del municipio de la provincia de Huánuco, 2022, tiene como objetivo delimitar la contribución del aprendizaje gerencial al incremento de habilidades laborales del personal administrativo. Este estudio fue un estudio correlacional explicativo aplicado con un diseño transversal, no experimental.

Se determinó que el estudio demuestra que la gestión de la capacitación tiene una influencia moderada pero significativa en el crecimiento de habilidades laborales del colaborador administrativo en el municipio de la provincia de Huánuco, 2022, como se muestra a través de resultados estadísticos se alcanza el puntaje de correlación de Spearman de 0.430. y el nivel de significancia de 0.032 es menor que $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Este resultado lo demuestra el hecho de que el 86% de los encuestados respondieron que la capacitación de los empleados se gestiona periódicamente porque la capacitación es pequeña y general, carente de desarrollo de habilidades y capacidad para realizar un trabajo de alta calidad.

Objetivo específico 03: Conocer la relación entre la evaluación de la capacitación y desempeño laboral del personal administrativo, en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.

La prueba Rho de Spearman revela una relación estadísticamente significativa entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles en el año 2023.

El coeficiente de correlación ($rs=0,543$) indica una correlación positiva y moderada entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral. Este valor sugiere que existe una conexión apreciable entre ambas variables.

(Tenorio 2023), En su investigación; su objetivo principal de la capacitación y productividad de los empleados de la planta de manufactura de Envases San Nicolás S.A.C, Chiclayo, fue conocer si tiene relación existente con capacitación y el desempeño laboral de los empleados de la planta de manufactura de Envases San Nicolás. SAC; su investigación metodológica fue descriptiva – correlacional de diseño no experimental - transversal. Los resultados mostraron que, en cuanto a la capacitación, el 40% de los empleados la calificaron como mala, el 33,33% como normal y el 26,67% como buena. De igual forma, al hablar del desempeño laboral, el 53,33% de los empleados lo calificó en un nivel normal, el 40% en un nivel bueno y sólo el 6,67% en un nivel malo. Se encontró que había una fuerte relación positiva de 0,749 a un nivel de significancia de 0,001. En definitiva, se puede entender que cuanto mayor es el nivel de capacitación, mayor es la productividad de los trabajadores del sector manufacturero. Alrededores San Nicolás S.A.C.

VI CONCLUSIONES

De acuerdo al Objetivo General; El estudio muestra que la capacitación tiene una correlación moderadamente, pero significativa con el desempeño de los trabajadores en el distrito de Daniel Alomía Robles en 2023, como lo muestran las estadísticas, lo que resulta en una correlación de Spearman positiva de 0,480 con un nivel de significancia de 0,000 menor que $\alpha = 0,05$. Entonces se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alternativa (H_1)

De acuerdo a los objetivos específicos 1: El estudio muestra que existe una correlación moderada pero significativa entre las necesidades de capacitación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Daniel Alomías Robles, 2023 quedando demostrado estadísticamente de la prueba de correlación Rho de Spearman positivo de 0,405, nivel de significancia de los datos es 0,000., menor que $\alpha = 0,05$; rechazar H_0 y aceptar la hipótesis alterna.

De acuerdo a los objetivos específicos 2: La investigación muestra que existe una relación débil pero significativa entre la ejecución de la capacitación y el desempeño del trabajador administrativo de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023, quedando demostrado mediante la estadística de coeficiente Rho de Spearman positivo de 0.274 y los datos también tienen un nivel de significancia de 0.000 menor que $\alpha = 0,05$; rechazar H_0 y aceptar la hipótesis alternativa.

De acuerdo a los objetivos específicos 3: El estudio muestra que existe una relación moderada pero significativa entre la evaluación de la capacitación y el desempeño de los empleados en el Distrito Daniel Alomía Robles en 2023, como lo indica una estadística de correlación Rho de Spearman positiva de 0.543 y los datos también lo muestran. El nivel de significancia es 0,000, que es menor que $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alternativa.

Según el análisis de la variable independiente: capacitación, los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles, 2023 respondieron el 39.07% tiene alta necesidad de capacitación, el 27.12% respondieron la poca ejecución de la capacitación y el 33.81% respondieron la poca evaluación que se realiza en la capacitación. La respuesta indicó que el contenido de la capacitación era mínimo y que las ejecuciones de capacitaciones realizadas se demostraron que el personal administrativo tenía pocas, y en lo

que es a evaluaciones de capacitación carecía del desarrollo de conocimientos y habilidades para realizar bien su trabajo.

Según el análisis de la variable dependiente: desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, 2023, donde se obtuvo como resultado que el 32.96%, respondieron la poca habilidad que poseen los trabajadores, el 33.43% respondieron que los trabajadores tienen conocimientos y 33.61% actitudes, lo cual nos indica que el personal administrativo tiene buena actitud, sin embargo, pocas habilidades para desempeñar sus funciones en la municipalidad.

VII RECOMENDACIONES

Llevar a cabo talleres de capacitaciones sobre adaptación y gestión de sistemas administrativos tales como, SIAF, SIGA, SEACE, SUNAT, sistemas de procesamiento de documentos y otros sistemas o aplicaciones de la administración pública.

Poner en funcionamiento un programa para familiarizarse con las herramientas de gestión; como ROF, MF, regulaciones laborales y otros documentos gubernamentales.

Sugerir mejorar la gestión de RR. HH mediante la implementación de programas de motivación interna como; Formación remunerada fuera de la ciudad, viajes o actividades deportivas remuneradas por los logros de los empleados.

Gestionar y desarrollar periódicamente programas de formación de habilidades blandas a través del Subdirector de Recursos Humanos y los departamentos municipales competentes.

Diagnosticar las necesidades o deficiencias de los empleados en sus puestos a través de observación, entrevistas y encuestas.

Promover la formación en atención y servicio al público.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo y Lopez. (1998). *El Pocesio de la Entrevista: Conceptos y Modelos*. Obtenido de https://www.academia.edu/30984428/El_proceso_de_la_entrevista_conceptos_y_modelos_Acevedo_y_Lopez
- Alles. (2005). *Desempeño por Competencias*. Obtenido de Ediciones Granica México S.A. de C.V.: https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Alles. (2006). *Desempeño por Competencias. Evaluacion de 360°*. Obtenido de GRANICA. Buenos Aires:
<https://books.google.com.gi/books?id=HYGSeoWISbYC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Alles. (2015). *Direccion Estrategica de Recursos Humanos. Gestion pos Competencias*. Obtenido de Granica. Argentina:
<https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Alles. (2017). *Desempeño por Competencias. Estrategia Evaluacion de Personas*. Obtenido de <https://granicaeditor.com/libro.asp?isbn=9789506419325>
- Arturo. (2018). *Habilidades comunicativas*. Obtenido de España: Elearning SL:
https://books.google.com.pe/books/about/Habilidades_de_comunicaci%C3%B3n.html?id=RG12DwAAQBAJ&redir_esc=y
- Barrios. (julio de 2012). La Importancia de la Capacitacion. *pym Empresario*. Obtenido de <https://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-la-capacitacion/>
- Batalla. (2000). *Habilidades motrices*. Obtenido de Barcelona. España: INDE:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/45375/TFG-G4777.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bembibre. (2009). *Definicion de analisis*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/ciencia/analisis.php>
- Boland et. al. (2018). *Funciones de la Administracion, Teoria y Parctica*. Obtenido de Editorial UNS: https://ediuns.com.ar/wp-content/uploads/2018/02/FUNCIONES-DE-LA-ADMINISTRACION_WEB.pdf
- Borrego. (2008). *Estadistica Descriptiva e Inferencial*. Obtenido de https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf
- Bucero. (2013). *Hoy es un buen dia: Actitudes para lograr el exito del proyecto*. Obtenido de Madrid España Días de Santos.
- Chiavenato. (2004). *Comportamiento Organizacional. Mexico*. Obtenido de Editorial McGRAW.HILL:

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional_Ivancevich.pdf

- Chiavenato. (2007). Obtenido de *Administracion de Recursos Humanos*:
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato. (2007). *Administracion de RR. HH. Capital Humano de la Organizaciones*. Obtenido de McGraw. Hill. Mexico:
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico. Obtenido de
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Coll. (2020). *Productividad Laboral*. Obtenido de
<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Dessler. (2001). *Administracion del Personal*. Mexico.
- El Comercio. (2021). *Cuanto invierten en capacitación las empresas en el Peru* . Obtenido de
<https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresas-locales-capacitacion-laboral>
- Factorial. (2022). *Como Mejorar el Rendimiento laboral*.
- Faraldo y Pateiro. (2012). *Estadística y Metodología de Investigación. E.D*. Obtenido de Galicia España USC: http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_G2021103105_Presentaci%C3%B3n_Tema1.pdf
- García. (2021). *Definición de Conocimiento*. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>
- Gonzales. (2005). *Nuevas Tecnologías Aplicadas al Gestión de Recursos Humanos*. Virgo. Obtenido de
https://books.google.com.pa/books?id=y_7gnWWsPNUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Guido, A. (2021). *Repositorio UNAM*. Obtenido de
<https://repositorio.unam.edu.mx/17297/1/17297.pdf>
- Hellriegel, Jackson y Solum. (2011). *Administración un Enfoque Basado en Competencias*. Obtenido de CENGAGE Learning: https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf
- Hellriegel et al. (2008). *Administración en un Enfoque Basado en Competencias*. Obtenido de CENGAGE Learning .Mexico: https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf

- Hernández. (2003). *Metodlogia de la Investigacion*. Obtenido de Mexico. Mc Graw Hill.
- Hernandez, Fernández, Baptista. (2010). *Metodologia de la Investigación*. Obtenido de Colombia: McGraw Hill.
- Herrera. (2020). *Capacitacion y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UNAS*. Obtenido de Universidad Nacional Agraria de la Selva:
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2301/TS_MTHC_2020_R2.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- León, S. (2023). *Capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Papelera del Perú S. A. C., Lima - 2020*. Obtenido de Universidad Privada del Norte:
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33547>
- Lopez. (2005). *Planificar la Formacion con claridad*. Cisspraxis S.A. Obtenido de
<https://books.google.co.ve/books?id=DYn6IgLhoToC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Lopez. (2022). *Poblacion Muestra Y Muestreo*. Obtenido de Scielo:
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Lumbreras. (2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Scielo*. doi: <https://doi.org/10.21149/10247>
- Martinez & Campos. (2025). *Interpretación del Coeficiente Correlación de Spearman*. Obtenido de Scielo: Revista Mexicana:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Merino, P. y. (2009). *Definicion de tareas*.
- Meza. (2015). *Teorías sobre Capacitación*. Obtenido de
<https://www.forbes.com.mx/contratar-personal-es-mas-caro-en-mexico-que-en-eu/>
- Mondy y Noé. (2005). *Administracion de Recursos Humanos*. Obtenido de PEARSON Prentice Hall:
https://www.academia.edu/13319770/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_Wayne_Mondy_Robert_Noé
- Mondy, R y Wayne. (2010). *Administracion de Recursos Humanos*. Obtenido de Pearson. Educación. Mexico :
<https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>
- Morales. (2016). *significado de valores*. Obtenido de <https://www.significados.com/valores/>
- Muguira. (2023). *Escala de Likert*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>

- Muñoz. (2003). *El Cuestionario Como Instrumento de Evaluación*. Obtenido de http://www.etpcba.com.ar/Documentos/Sitios/Evaluacion_Intitucional/8_El_Cuestionario.pdf
- Nacho. (2020). *Definicion de Experiencia*. Obtenido de <https://www.nachomadrid.com/2020/01/definicion-de-experiencia-de-usuario/#:~:text=La%20experiencia%20de%20usuario%20incluye,durante%20y%20despu%C3%A9s%20del%20uso.%E2%80%9D&text=Otras%20definiciones%20ponen%20el%20foco,a%20esa%20experiencia%20de%20usuario>
- Orellana. (2020). *Evaluacion de Desempeño*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html>
- Orton. (1981). *Capacitación, Enfoque, Procedimiento, Programacion*. Obtenido de CATIE . Costa Rica: https://repositorio.catie.ac.cr/bitstream/handle/11554/609/Capacitacion_1981.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orton. (1996). *Guia Para Grerentes de Capacitacion. Venezuela IICA*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=jHIOAQAAIAAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Oviedo y Campo. (2005). *Metodología de investigación*. Obtenido de Reseachgate: https://www.researchgate.net/publication/284821545_Aproximacion_al_uso_del_coeficiente_Alfa_de_Cronbach
- Perez. (2009). *Evaluacion del Desempeño Laboral*. Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- perez. (2021). *definicion de objetivos*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/objetivo/>
- Perez. (2021). *Definiciones de Conceptos*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/objetivo/>
- Perez. (5 de enero de 2023). *La Capacitacion*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/que-es-la-capacitacion-laboral>
- Perez y Merino. (2009). *Definicion de Costo*. Obtenido de <https://definicion.de/costo-de->
- Pinto. (2000). *Planeacion Estrategica de Capcitacion Empresarial*. Obtenido de McGraw - Hill Mexico: https://ulatina.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1938&shelfbrowse_itemnumber=14016
- Portocarrero, M. (2022). *Motivacion Laboral y Desempeño Laboral en la Empresa Herco Combustible S.A.C. Lurin, 2020*. Obtenido de Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman de Valle: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7749/TESIS%20-%20PORTOCARRERO%20BUSTAMANTE%20MARIA%20TERESA%20VILMA%20-%20FACE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Puchol. (2007). *Direcion y Gestion de Recursos Humanos. 7ma Edicion*. Obtenido de Dias de Santos Madrid. Buenos Aires. Mexico:
<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788315.pdf>
- Quiñonez. (2010). *La Gestion de la Capacitacion con Estrategia de Desarrollo Institucional*. Obtenido de Innovando Gestion:
http://www.auraquinonesli.com/gestion_de_la_capacitacion.pdf
- Ramos. (2014). *Definicion de Lugar*. Obtenido de <https://enciclopedia.net/lugar/>
- Rodriguez. (2021). *Definicion de persistencia*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/persistencia/>
- Rosario. (2021). *La Comunciacion*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Ruiz. (2015). *El Desempeño Laboral*.
- Ruíz. (2021). *Plan de capacitación del talento humano basado en la Evaluación del desempeño en la EAPA San Mateo*. Obtenido de Repositorio Digital PUCESE:
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2371/1/RU%C3%8DZ%20CH%C3%81VEZ%20V%C3%8DCTOR%20MANUEL.pdf>
- Siliceo. (2004). *Capacitacion y Desarrollo del Personal*. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Slocum, H. y. (2021). *Administracion un Enfoque basado en Competencias*. Obtenido de https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf
- Smith, Katzebach. (2000). *Trabajo en Equipo*.
- Smith, Katzebach y. (2000). *Trabajo en Equipo*. Obtenido de COWORKINGFY:
<https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>
- Taipe. (2007). *Observacion del Puesto*.
- Tamayo. (2004). *El proceso de la Investigaci3n Cientifica*. Obtenido de Cuarta edicion : Mexico; LIMUSA.
- Tello. (2022). *Gestion de la Capacitacion en el Desarrollo de Competencias Laborales del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huanuco, 2022* . Obtenido de Universidad Nacional Hermilio Valdizan:
<file:///C:/Users/USER/Downloads/PGPDS00111T35.pdf>
- Tenorio, V. (2023). *Capacitacion y Desempeño Laboral del Personal del Area de Produccion en la Empresa Envases San Nicolas* . Obtenido de Universidad Señor de Sipan:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11445/Tenorio%20Suarez%20Karen%20%26%20Vargas%20Chavez%20Flavia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trinidad. (2023). *La Capacitacion y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad distrital de Padre Felipe Luyando*. Obtenido de Universidad Nacional Agraria de la Selva:

https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2464/TS_VGTJ_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ucha. (2013). *definicion de seguimiento*. Obtenido de

<https://www.definicionabc.com/general/seguimiento.php>

Ucha. (2013). *Definicion de seguimiento*. Obtenido de

<https://www.definicionabc.com/general/seguimiento.php>

Ucha. (2013). *Definicion de Seguimiento*. Obtenido de

<https://www.definicionabc.com/general/seguimiento.php>

Uladech. (2021). *Codigo Etica Para la Investigación*. Obtenido de

<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-catolica-los-angeles-de-chimbote/farmacologia/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v004/32281980>

Valencia. (2018). *Revision documental en proceso de investigacion*. Obtenido de Colombia Universidad Tecnologica de Pereira:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2015000200002

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

TÍTULO: La Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Daniel Alomía Robles, 2023?</p> <p>Problema Específico P1: ¿Cuál es la relación entre las necesidades de capacitación y desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles?</p> <p>P2: ¿Existe relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles?</p> <p>P3: ¿Cuál es la relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos a). Saber la relación entre las necesidades de capacitación y desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023. b). Conocer la relación entre la ejecución de la capacitación y el desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles c.). Conocer la relación entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la capacitación y desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Las necesidades de capacitación se relacionan significativamente con el desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles. H2: La ejecución de capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles. H3: La evaluación de la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.</p>	<p>Variable Independiente Capacitación</p> <hr/> <p>Variable Dependiente Desempeño Laboral</p>	<p>Nivel Relacional</p> <p>Tipo de Investigación Aplicado</p> <p>Diseño. No experimental transversal.</p> <p>Población y muestra: La población en estudio estará conformada por todo el universo (N= 50) trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Se aplicará un cuestionario de preguntas.</p> <p>Técnicas para el procesamiento de información: Comparación de medias de dos grupos.</p>

Anexo 02. Instrumento de Recolección de Información



**UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE
CHIMBOTE FACULTAD DE CIENCIAS E
INGENIERIA ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**



ENCUESTA PARA EVALUAR LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES.

Estimado colaborador (a): Le agradecemos anticipadamente por su participación en la presente encuesta sobre la “Capacitación y el Desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023”. Por favor responda con sinceridad, sus respuestas serán anónimas.

INSTRUCCIONES:

Para responder el siguiente cuestionario, le pedimos por favor que muestre su opinión sincera, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, mediante el siguiente código.

SEXO	
MASCULINO	
FEMENINO	

EDAD (AÑOS)		RÉGIMEN LABORAL (D.L. 276)	REGIMEN CAS 1057	LOCACIÓN DE SERVICIOS
18 a 35				
36 a mas				

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N.º	PREGUNTAS	Marca con un Aspa(X)				
	V.I. CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
	Necesidad:					
1	¿Considera que tu jefe inmediato, observa las necesidades de capacitación que puedas tener en el puesto que laboras?					
2	¿Considera que hay necesidad de fomentar la mejora de la productividad de los trabajadores?					
3	¿Considera que hay necesidad de capacitación para un mejor desempeño laboral?					
	Ejecución:					
4	¿Usted recibe capacitaciones, durante los últimos 4 meses?					
5	¿La Municipalidad le apoya económicamente, para desarrollar los cursos o diplomados?					
6	¿Considera que las capacitaciones que se realizan son en lugares adecuados?					
	Evaluación:					
7	¿Considera que, en el proceso de capacitación, se realiza el seguimiento de aprendizaje?					
8	¿Al término de una capacitación, se realiza la correspondiente evaluación?					
9	¿Considera que se logra el objetivo, de brindar una buena capacitación?					
	V.D. DESEMPEÑO LABORAL					
	Habilidad:					
10	¿Usted considera que existe un trabajo en equipo, para mejorar su desempeño?					
11	¿Considera que se practica la comunicación asertiva, para mejorar su desempeño en el trabajo?					
12	¿El personal administrativo se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos, para mejorar su desempeño laboral?					
	Conocimiento:					
13	¿Considera que los colaboradores cuentan con el conocimiento idóneo, para desempeñar sus funciones en el área?					
14	¿Considera que el personal administrativo cuenta con la experiencia suficiente, para el desarrollo de sus funciones?					
15	¿Considera que las tareas que desempeña son inherentes a su puesto de trabajo?					
	Actitud:					

16	¿Usted percibe la práctica de los valores de sus compañeros de trabajo?					
17	¿Usted cree que los colaboradores cuentan con el talento analítico, para el desempeño de sus funciones?					
18	¿Considera que el personal administrativo es persistente, en el desarrollo de sus actividades laborales?					

Anexo 03. Validez de Instrumento

Experto 01

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: *Dr. Victor Chacón Lopez*

Presente

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: GUISELA CAYETANA HERRERA CISNEROS, estudiante / egresado del programa académico de taller de tesis de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "La Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación



Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.
Atentamente,



Firma de estudiante

DNI: 76946815

Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: <i>Victor Chacón López</i>	
Nº DNI / CE: <i>17808757</i>	Edad: <i>67</i>
Teléfono / celular: <i>900291271</i>	Email: <i>vichaco2007@hotmail.com</i>
Título profesional: <i>Licenciado en Administración</i>	
Grado académico: Maestría <input type="checkbox"/>	Doctorado: <input checked="" type="checkbox"/>
Especialidad: <i>Administración; Recursos Humanos</i>	
Institución que labora: <i>UNAS</i>	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: <i>La Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Dasmatacay, Provincia de Huancayo, 2021</i>	
Autor(es): <i>Georgeta Cayotana Herrera Cisneros</i>	
 Firma	 Huella digital

FICHA DE VALIDACION DEL EXPERTO								
TÍTULO: LA CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023								
	Variable 1: CAPACITACIÓN	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Considera que tu jefe inmediato, observa las necesidades de capacitación que puedas tener en el puesto que laboras?	X		X		X		—
2	¿Considera que hay necesidad de fomentar la mejora de la productividad de los trabajadores?	X		X		X		—
3	¿Considera que hay necesidad de capacitación para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		—
4	¿Usted recibe capacitaciones, durante los últimos 4 meses?	X		X		X		—
5	¿La Municipalidad le apoya económicamente, para desarrollar los cursos o diplomados?	X		X		X		—
6	¿Considera que las capacitaciones que se realizan son en lugares adecuados?	X		X		X		—
7	¿Considera que, en el proceso de capacitación, se realiza el seguimiento de aprendizaje?	X		X		X		—
8	¿Al término de una capacitación, se realiza la correspondiente evaluación?	X		X		X		—
9	¿Considera que se logra el objetivo, de brindar una buena capacitación?	X		X		X		—
	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL							—
10	¿Usted considera que existe un trabajo en equipo, para mejorar su desempeño?	X		X		X		—
11	¿Considera que se practica la comunicación asertiva, para mejorar su desempeño en el trabajo?	X		X		X		—
12	¿El personal administrativo se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos, para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		—
13	¿Considera que los colaboradores cuentan con el conocimiento idóneo, para desempeñar sus funciones en el área?	X		X		X		—

Experto 02

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: *Dr. Inocente Feliciano Salazar Rojas*

Presente

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: GUISELA CAYETANA HERRERA CISNEROS, estudiante / egresado del programa académico de taller de tesis de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "La Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.
Atentamente,



Firma de estudiante

DNI: 76946815

Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: *Inocente Feliciano Salazar Rojas*

Nº DNI / CE: *22420832* Edad: *62*

Teléfono / celular: *990455562* Email: *inocente.salazar@unas.edu.pe*

Título profesional: *Licenciado en Administración*

Grado académico: Maestría Doctorado:


Especialidad: *Administración, Mercadeo, Tecnología,*


Institución que labora: *UNAS Pinar Huanca*

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: *La Capacitación y Desarrollo Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de San Juan de los Rios.*

Autor(es): *Consuelo Cayolana Herrera Cisneros*


Firma


Huella digital

FICHA DE VALIDACION DEL EXPERTO								
TÍTULO: LA CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023								
	Variable 1: CAPACITACIÓN	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Considera que tu jefe inmediato, observa las necesidades de capacitación que puedas tener en el puesto que laboras?	X		X		X		-
2	¿Considera que hay necesidad de fomentar la mejora de la productividad de los trabajadores?	X		X		X		-
3	¿Considera que hay necesidad de capacitación para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		-
4	¿Usted recibe capacitaciones, durante los últimos 4 meses?	X		X		X		-
5	¿La Municipalidad le apoya económicamente, para desarrollar los cursos o diplomados?	X		X		X		-
6	¿Considera que las capacitaciones que se realizan son en lugares adecuados?	X		X		X		-
7	¿Considera que, en el proceso de capacitación, se realiza el seguimiento de aprendizaje?	X		X		X		-
8	¿Al término de una capacitación, se realiza la correspondiente evaluación?	X		X		X		-
9	¿Considera que se logra el objetivo, de brindar una buena capacitación?	X		X		X		-
	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL							-
10	¿Usted considera que existe un trabajo en equipo, para mejorar su desempeño?	X		X		X		-
11	¿Considera que se practica la comunicación asertiva, para mejorar su desempeño en el trabajo?	X		X		X		-
12	¿El personal administrativo se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos, para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		-
13	¿Considera que los colaboradores cuentan con el conocimiento idóneo, para desempeñar sus funciones en el área?	X		X		X		-

Experto 03

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: *Dr. Miguel Angulo Cárdenas*

Presente

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: GUISELA CAYETANA HERRERA CISNEROS, estudiante / egresado del programa académico de taller de tesis de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "La Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2023" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- ' Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación


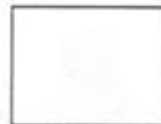
Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.
Atentamente,



Firma de estudiante

DNI: 76946815

Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: MIGUEL ANGULO CÁRDENAS	
N° DNI / CE: 22964188	Edad: 61
Teléfono / celular: 962679194	Email: miguelcardenas@hotmail.com
Título profesional: LICENCIADO ADMINISTRACIÓN	
Grado académico: Maestría	Doctorado: X
Especialidad: ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS.	
Institución que labora: UNAS.	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOPÍA R 2023	
Autor(es): GUISELA CAYETANA HERRERA CISNEROS	
 Firma	 Huella digital

FICHA DE VALIDACION DEL EXPERTO								
TÍTULO: LA CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023								
	Variable 1: CAPACITACIÓN	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Considera que tu jefe inmediato, observa las necesidades de capacitación que puedas tener en el puesto que laboras?	X		X		X		
2	¿Considera que hay necesidad de fomentar la mejora de la productividad de los trabajadores?	X		X		X		
3	¿Considera que hay necesidad de capacitación para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
4	¿Usted recibe capacitaciones, durante los últimos 4 meses?	X		X		X		
5	¿La Municipalidad le apoya económicamente, para desarrollar los cursos o diplomados?	X		X		X		
6	¿Considera que las capacitaciones que se realizan son en lugares adecuados?	X		X		X		
7	¿Considera que, en el proceso de capacitación, se realiza el seguimiento de aprendizaje?	X		X		X		
8	¿Al término de una capacitación, se realiza la correspondiente evaluación?	X		X		X		
9	¿Considera que se logra el objetivo, de brindar una buena capacitación?	X		X		X		
	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL							
10	¿Usted considera que existe un trabajo en equipo, para mejorar su desempeño?	X		X		X		
11	¿Considera que se practica la comunicación asertiva, para mejorar su desempeño en el trabajo?	X		X		X		
12	¿El personal administrativo se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos, para mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		
13	¿Considera que los colaboradores cuentan con el conocimiento idóneo, para desempeñar sus funciones en el área?	X		X		X		

14	¿Considera que el personal administrativo cuenta con la experiencia suficiente, para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		—
15	¿Considera que las tareas que desempeña son inherentes a su puesto de trabajo?	X		X		X		—
16	¿Usted percibe la práctica de los valores de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		—
17	¿Usted cree que los colaboradores cuentan con el talento analítico, para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		—
18	¿Considera que el personal administrativo es persistente, en el desarrollo de sus actividades laborales?	X		X		X		—

Recomendaciones:

NINGUNA

Opinión de experto:

Aplicable (X)

Aplicable después de modificar ()

No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg

MIGUEL ANGULO CARDENAS

DNI 22964187


Firma



Anexo 04. Confiabilidad de Instrumento

RESULTADOS DE ENCUESTA PRUEBA PILOTO																			
ITEMS																			
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	SUMA
E1	4	5	4	2	2	2	3	2	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	66
E2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	45
E3	5	4	5	1	1	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	70
E4	2	5	5	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	50
E5	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	45
E6	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	63
E7	2	3	5	5	1	3	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	66
E8	5	3	4	3	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	70
E9	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	2	4	5	2	5	2	2	70
E10	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	66
VARIANZA	1.04	0.76	0.60	1.76	0.44	1.09	1.44	1.49	1.24	0.76	0.60	0.64	0.64	1.04	0.64	1.09	0.64	0.84	
SUMATORIA DE VARIANZAS	16.75																		
VARIANZA DE LA SUMATORIA DE LOS ITEMS	95.49																		

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K:	El número de ítems	18
$\sum S_i^2$:	Sumatoria de Varianzas de los Items	16.75
S_T^2 :	Varianza de la suma de los Items	95.49
α :	Coficiente de Alfa de Cronbach	0.8731

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad Nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Exelente Confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.87 Nuestro Instrumento es de Exelente Confiabilidad

Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA ENCUESTA

Estimado Alcalde de la **Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles**

Mediante el presente, solicitamos su apoyo en la realización de la investigación denominada **“LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2023”**, conducida por **HERRERA CISNEROS, Guisela Cayetana**, alumno de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- La encuesta durará aproximadamente 20 minutos.
- La información brindada será utilizada sólo para esta investigación y todos los datos obtenidos serán tratados de manera anónima.
- La participación en la encuesta es totalmente voluntaria, la cual puede detenerse en cualquier momento, si el participante se sintiera afectado; así como puede dejar de responder alguna interrogante que le incomode.
- Si tuviera alguna pregunta sobre la investigación, el participante puede hacerla en el momento que mejor le parezca.

La siguiente información nos otorgará la autorización solicitada:

Nombre completo del representante:	Roy Dennis
Firma y sello del representante:	 MUNICIPALIDAD DIST. DANIEL ALOMÍA ROBLES PUERTO GUASÍ CPC. N.º ROY DENNIS GONZALES COTERA GERENTE MUNICIPAL
Firma del investigador:	
Fecha:	14 - 11 - 23

Anexo 06. Documento de la Aprobación de la Institución



Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



BICENTENARIO PERÚ

Crecemos contigo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles
PUMAHUASI
MESA DE PARTES
RECIBIDO
14 NOV 2023
Reg. N° 3041 Folios: 02
Firma: [Firma] 09:10 am

PETICIONES VARIAS

CARGO

SOLICITO: Permiso para Realizar Trabajo de Investigación

Señor: Luis Alan Picón Ponce

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMÍA ROBLES

Yo, *Herrera Cisneros, Gisela Cayotana* identificado con DNI: *76946815*, RUC: *10769468159*, celular: *992413584*, domiciliado en *L. 95 Vegas* del distrito de *Daniel Alomía Robles* y con cargo *Terista*

Ante usted, con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, *Continuando con mis estudios en la carrera profesional de Administración en la Universidad Católica los Angeles de Chicabote,* Solicito a usted permiso para realizar Trabajo de Investigación en la Municipalidad sobre *"La Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles 2023"* para obtener el título profesional de *Licenciada en Administración*

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted, señor alcalde, atender a mi solicitud por ser de justicia.

Pumahuasi, 14 de 11 del 2023.

[Firma]
SOLICITANTE

Anexo 07. Evidencias de Ejecución (declaración jurada, base de datos)

Declaración jurada

Yo Guisela Herrera Cisneros, identificado con DNI 76946815, con domicilio Supte San Jorge- AAHH Villa Hermosa.

DECLARO BAJO JURAMENTO

En mi condición de Bachiller de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias e ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2023-2:

1. Que los datos consignados en la tesis titulada La Capacitación y Desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital Daniel Alomia Robles, 2023.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad.

Tingo María 05 de diciembre del 2023



Guisela C. Herrera Cisneros

DNI: 76946815

Base de Datos

N° ENCUESTADOS	EDAD	SEXO	CONDICION LABORAL	CAPACITACIÓN									DESEMPEÑO LABORAL														
				NECESIDAD			EJECUCIÓN			EVALUACIÓN			HABILIDAD			CONOCIMIENTO			ACTITUD								
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18						
E1	18 A 35	MASCULINO	276	3	3	3	3.00	3	1	4	2.67	3	4	4	3.67	3	4	5	4.00	4	4	3	3.67	5	4	3	4.00
E2	18 A 35	MASCULINO	276	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67	3	3	3	3.00	3	4	2	3.00	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67
E3	18 A 35	MASCULINO	276	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67	3	4	3	3.33	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	4	3	3	3.33
E4	18 A 35	FEMENINO	276	3	4	3	3.33	1	1	2	1.33	1	2	2	1.67	4	3	4	3.67	4	4	5	4.33	5	4	5	4.67
E5	36 A MAS	FEMENINO	276	2	4	5	3.67	2	2	3	2.33	3	3	3	3.00	2	4	4	4.33	3	4	4	3.67	4	4	4	4.00
E6	36 A MAS	FEMENINO	276	5	4	3	4.00	2	2	4	2.67	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33	5	4	4	4.33	3	3	4	3.33
E7	36 A MAS	FEMENINO	276	5	5	5	5.00	2	1	3	2.00	3	4	4	3.67	3	3	3	3.00	3	3	4	3.33	3	3	3	3.00
E8	36 A MAS	FEMENINO	276	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	4	4	4	4.00
E9	36 A MAS	MASCULINO	276	5	5	5	5.00	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	5	5	4	4.67	3	4	5	4.00	4	4	3	3.67
E10	36 A MAS	MASCULINO	276	4	3	4	3.67	2	2	4	2.67	5	3	5	4.33	3	4	4	3.67	4	3	5	4.00	4	4	4	4.00
E11	36 A MAS	MASCULINO	276	3	4	4	3.67	1	3	3	2.33	3	3	4	3.33	5	5	5	5.00	4	5	3	4.00	1	5	4	3.33
E12	18 A 35	FEMENINO	276	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	4	3	4	3.67	4	5	5	4.67	3	4	4	3.67	4	4	5	4.33
E13	18 A 35	FEMENINO	1057	3	3	3	3.00	4	2	3	3.00	3	3	3	3.00	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67	3	3	2	2.67
E14	18 A 35	FEMENINO	1057	4	4	4	4.00	4	2	2	2.67	2	2	2	2.00	3	3	4	3.33	4	3	3	3.33	4	4	4	4.00
E15	36 A MAS	FEMENINO	1057	3	4	4	3.67	2	3	3	2.67	3	2	3	2.67	3	3	4	3.33	4	3	4	3.67	2	2	3	2.33
E16	36 A MAS	FEMENINO	1057	4	3	4	3.67	4	1	3	2.67	3	3	3	3.00	4	4	3	3.67	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00
E17	18 A 35	FEMENINO	1057	3	4	4	3.67	2	3	3	2.67	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	4	3	3	3.33	4	4	4	4.00
E18	18 A 35	FEMENINO	1057	4	5	5	4.67	5	3	3	3.67	4	5	3	4.00	5	4	4	4.33	4	3	3	3.33	4	4	5	4.33
E19	36 A MAS	FEMENINO	1057	4	4	4	4.00	1	4	5	3.33	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33	4	4	3	3.67	3	3	3	3.00
E20	18 A 35	FEMENINO	1057	3	4	4	3.67	3	3	3	3.00	2	3	4	3.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
E21	18 A 35	FEMENINO	1057	2	3	4	3.00	2	1	2	1.67	3	2	3	2.67	1	1	1	1.00	2	3	4	3.00	4	4	3	3.67
E22	36 A MAS	FEMENINO	1057	3	2	4	3.00	2	1	3	2.00	2	3	5	3.33	4	4	3	3.67	2	4	4	3.33	3	2	3	2.67
E23	36 A MAS	FEMENINO	1057	3	4	3	3.33	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	4	4	3	3.67	3	3	3	3.00	3	3	4	3.33
E24	18 A 35	FEMENINO	1057	2	4	4	3.33	3	1	3	2.33	3	4	4	3.67	3	4	3	3.33	3	3	4	3.33	5	4	5	4.67
E25	18 A 35	MASCULINO	1057	2	3	4	3.00	2	1	2	1.67	2	2	2	2.00	3	3	3	3.00	3	3	5	3.67	3	3	3	3.00
E26	18 A 35	MASCULINO	1057	2	4	4	3.33	2	1	2	1.67	2	1	2	1.67	3	3	3	3.00	4	4	3	3.67	4	3	3	3.33
E27	18 A 35	MASCULINO	1057	5	5	5	5.00	4	3	5	4.00	4	5	4	4.33	5	4	5	4.67	5	5	5	5.00	4	5	5	4.67
E28	18 A 35	MASCULINO	1057	3	3	2	2.67	3	1	3	2.33	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	2	4	3.00	3	3	3	3.00
E29	18 A 35	MASCULINO	1057	2	4	5	3.67	3	1	3	2.33	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	4	4	3.67	4	4	3	3.67
E30	18 A 35	MASCULINO	1057	1	4	3	2.67	3	1	3	2.33	1	3	3	2.33	3	2	3	2.67	3	4	2	3.00	4	4	4	4.00
E31	18 A 35	MASCULINO	1057	3	4	5	4.00	3	1	3	2.33	4	3	4	3.67	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67	4	3	4	3.67
E32	18 A 35	MASCULINO	1057	3	5	4	4.00	3	1	1	1.67	3	3	2	2.67	2	3	4	3.00	4	4	3	3.67	3	3	3	3.00
E33	18 A 35	MASCULINO	1057	3	4	4	3.67	4	1	3	2.67	4	1	3	2.67	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67	4	3	3	3.33
E34	18 A 35	MASCULINO	1057	3	4	4	3.67	3	1	3	2.33	2	3	3	2.67	3	3	4	3.33	3	4	5	4.00	3	3	4	3.33
E35	18 A 35	MASCULINO	1057	5	4	4	4.33	2	1	2	1.67	2	2	3	2.33	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
E36	36 A MAS	MASCULINO	1057	3	5	5	4.33	4	1	4	3.00	4	4	5	4.33	4	4	3	3.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
E37	18 A 35	MASCULINO	1057	3	4	5	4.00	3	1	3	2.33	3	3	3	3.00	3	4	4	3.67	3	3	2	2.67	4	3	3	3.33
E38	18 A 35	MASCULINO	1057	5	5	5	5.00	5	3	4	4.00	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	3	4	5	4.00	4	4	4	4.00
E39	18 A 35	MASCULINO	1057	4	5	4	4.33	4	1	4	3.00	3	5	5	4.33	4	4	5	4.33	5	5	4	4.67	4	5	5	4.67
E40	18 A 35	MASCULINO	1057	4	5	3	4.00	4	1	3	2.67	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	4	3	3.33	3	3	3	3.00
E41	18 A 35	MASCULINO	1057	4	5	5	4.67	3	3	3	3.00	4	3	4	3.67	2	3	3	2.67	2	4	3	3.00	4	3	4	3.67
E42	18 A 35	MASCULINO	1057	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67	5	4	5	4.67	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33	4	5	5	4.67
E43	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	4	2	3	3.00	2	3	3	2.67	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
E44	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	3	4	5	4.00	4	1	4	3.00	4	4	4	4.00	4	3	5	4.00	4	5	4	4.33	3	4	5	4.00
E45	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	5	4	5	4.67	4	1	1	2.00	2	5	4	3.67	5	5	4	4.67	4	4	5	4.33	5	5	5	5.00
E46	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	4	4	4.00	1	1	3	1.67	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	5	5	4	4.67	3	4	5	4.00
E47	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	3	3	3.33	4	3	3	3.33	4	4	5	4.33	3	3	4	3.33	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00
E48	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	2	1	3	2.00	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	4	5	4.67
E49	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	4	4	3.67	2	2	4	2.67	4	4	3	3.67	5	5	3	4.33	3	3	4	3.33	4	4	5	4.33
E50	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	2	3	3	2.67	2	1	3	2.00	4	3	3	3.33	4	4	4	4.00	4	4	2	3.33	4	5	4	4.33

Tabulación Spearman

N°	CAPACITACION											DESEMPEÑO LABORAL											
	DIMENSIONES: NECESIDADES				EJECUCION			EVALUACION				VI	HABILIDADES			CONOCIMIENTO			ACTITUDES				VD
	Observación del Puesto	Productividad	Rendimiento	total	Tiempo	Costo	Lugar	total	Seguimiento	Evaluación	Objetivo	total	TOTAL	Trabajo en Equipo	Comunicación Asertiva	Adaptación	Conocimiento	Experiencia	Tareas	Valores	Análisis	Persistencia	TOTAL
1	3	3	3	9	3	1	4	8	3	4	4	11	45	3	4	5	4	4	3	5	4	3	35
2	4	4	3	11	4	3	4	11	3	3	3	9	53	3	4	2	3	4	4	4	3	4	31
3	4	4	3	11	4	3	4	11	3	4	3	10	54	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
4	3	4	3	10	1	1	2	4	1	2	2	5	33	4	3	4	4	4	5	5	4	5	38
5	2	4	5	11	2	2	3	7	3	3	3	9	45	2	4	4	3	4	4	4	4	4	33
6	5	4	3	12	2	2	4	8	5	5	5	15	55	4	4	5	5	4	4	3	3	4	36
7	5	5	5	15	2	1	3	6	3	4	4	11	53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
9	5	5	5	15	4	3	4	11	4	4	4	12	64	5	5	4	3	4	5	4	4	3	37
10	4	3	4	11	2	2	4	8	5	3	5	13	51	3	4	4	4	3	5	4	4	4	35
11	3	4	4	11	1	3	3	7	3	3	4	10	46	5	5	5	4	5	3	1	5	4	37
12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	4	11	57	4	5	5	3	4	4	4	4	5	38
13	3	3	3	9	4	2	3	9	3	3	3	9	45	4	4	4	4	4	3	3	3	2	31
14	4	4	4	12	4	2	2	8	2	2	2	6	46	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
15	3	4	4	11	2	3	3	8	3	2	3	8	46	3	3	4	4	3	4	2	2	3	28
16	4	3	4	11	4	1	3	8	3	3	3	9	47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
17	3	4	4	11	2	3	3	8	3	3	4	10	48	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33
18	4	5	5	14	5	3	3	11	4	5	3	12	62	5	4	4	4	3	3	4	4	5	36
19	4	4	4	12	1	4	5	10	4	4	4	12	56	4	4	5	4	4	3	3	3	3	33
20	3	4	4	11	3	3	3	9	2	3	4	9	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36