

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Proceso de capacitación y motivación de los trabajadores  
administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho,  
2019.

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en  
Administración.

Autor:

Jahayra Ayme, Ceferino Valverde

Asesor:

Dr. Ysaac Felipe Neira Valdivia

Huacho – Perú

2020

## **PALABRAS CLAVE**

**Tema:** Capacitación y Motivación.

**Especialidad:** Recursos humanos.

## **KEYWORDS:**

**Subject:** Training and motivation.

**Speciality:** Human Resources.

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**5.** Ciencias Sociales.

**5.2.** Economía y negocios.

**5.2.1.** Teoría Organizacional.

## **LINE RESEARCH**

**5.** Social sciences.

**5.2.** Economy and business.

**5.2.1.** Organizational Theory.

Proceso de capacitación y motivación de los trabajadores  
administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho,  
2019.

Training and motivation process of the administrative workers  
of the Huaura provincial municipality, Huacho, 2019.

## **RESUMEN:**

La presente investigación está comprendida básicamente en Determinar el nivel de relación del proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019. La hipótesis que se formuló es: Existe relación positiva del proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

La metodología que se empleó es de método hipotético deductivo, la investigación es de diseño no experimental - transversal. La población está constituida por 268 trabajadores administrativos de las diferentes unidades orgánicas y funcionales de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho.

Conforme a los resultados de la investigación, se muestra que la Sig.(bilateral) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de ( $R_{Ho} = 0,596$ ), concluyendo que se encuentra en el nivel de correlación positiva media. Se determinó que existe relación positiva del proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos, de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019, indicando que ambas variables se dan de manera óptima, que cuándo se incrementa el proceso de capacitación lo mismo ocurre con la motivación y se obtiene el mismo resultado.

## **SUMMARY:**

The present investigation is automatically included in Determine the level of relationship of the training process and the motivation of administrative workers, of the provincial municipality Huaura, Huacho, 2019. The hypothesis that was formulated is: There is a positive relationship of the training process and the motivation of administrative workers, from the provincial municipality Huaura, Huacho, 2019.

The methodology used is deductive hypothetical method, the research is non-experimental design - transversal. The population consists of 268 administrative workers from the different organic and functional units of the Provincial Municipality of Huaura, Huacho.

According to the results of the investigation, it is shown that the Sig (Bilateral) is lower than the value of significance ( $\alpha = 0.05$ ); therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. The correlation coefficient is ( $R_{Ho} = 0.596$ ), which indicates that it is at the average positive correlation level. It was determined that there is a positive relationship between the training process and the motivation of administrative workers, of the provincial municipality of Huaura, Huacho, 2019, indicating that both variables are optimally given, that the training process is activated the same It happens with motivation and you get the same result.

## ÍNDICE

Palabras clave – Línea de investigación	i
Título de la investigación	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Antecedentes y fundamentación científica</b>	<b>2</b>
1.1.1. Antecedentes	2
1.1.2. Fundamentación científica	4
1.1.2.1. Proceso de capacitación	4
A. Etapa de planificación	7
A.1. Comité de capacitación	8
A.2. Sensibilización	9
A.3. Diagnóstico	9
A.4. Plan de desarrollo de personas	11
B. Etapa de ejecución	11
B.1. Criterios de calidad	12
B.2. Compromisos de beneficiarios	12
C. Etapa de evaluación	14
C.1. Reacción	14
C.2. Aprendizaje	14
C.3. Aplicación	15
C.4. Impacto	15
1.1.2.2. Motivación	15
A. Compensación	16
A.1. Intercambio	16
A.2. Equidad	16
B. Expectativas	17
B.1. Intrínseco	18

B.2. Dificultad	18
B.3. Instrumental	18
B.4. Extrínseco	18
<b>1.2.</b> Justificación de la investigación	18
<b>1.3.</b> Problema	20
1.3.1. Realidad problemática	20
1.3.2. Planteamiento del problema	21
<b>1.4.</b> Conceptuación y operacionalización de variables	21
1.4.1. Conceptuación de las variables	21
1.4.2. Operacionalización de las variables	22
1.4.3. Delimitación de la investigación	23
<b>1.5.</b> Hipótesis	23
<b>1.6.</b> Objetivos	24
1.6.1. Objetivo general	24
1.6.2. Objetivos específicos	24
<b>II.</b> Metodología	24
<b>2.1.</b> Tipo y nivel de investigación	24
<b>2.2.</b> Método y diseño de investigación	25
<b>2.3.</b> Población y muestra	26
<b>2.4.</b> Técnicas e instrumentos de investigación	27
<b>2.5.</b> Validación y confiabilidad de los instrumentos	28
<b>III.</b> Resultados	32
<b>3.1.</b> Estadísticos descriptivos	32
<b>3.2.</b> Prueba de hipótesis	36
<b>IV.</b> Análisis y discusión	39
<b>V.</b> Conclusiones y recomendaciones	42
<b>VI.</b> Agradecimientos	45
<b>VII.</b> Referencias bibliográficas	46
<b>VIII.</b> Anexos y apéndice	49

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 01:</b> Operacionalización de las variables	22
<b>Tabla N° 02:</b> Validación de la encuesta según el juicio de 4expertos	28
<b>Tabla N° 03:</b> Niveles de confiabilidad	29
<b>Tabla N° 04:</b> Análisis de confiabilidad de cada dimensión	30
<b>Tabla N° 05:</b> Análisis de confiabilidad de las variables	30
<b>Tabla N° 06:</b> Análisis de confiabilidad de la dimensión: Etapa de planificación	30
<b>Tabla N° 07:</b> Análisis de confiabilidad de la dimensión: Etapa de ejecución	30
<b>Tabla N° 08:</b> Análisis de confiabilidad de la dimensión: Etapa de evaluación	31
<b>Tabla N° 09:</b> Análisis de confiabilidad de la dimensión: Compensación	31
<b>Tabla N° 10:</b> Análisis de confiabilidad de la dimensión: Expectativas	31
<b>Tabla N° 11:</b> Nivel de la etapa de planificación	32
<b>Tabla N° 12:</b> Nivel de la etapa de ejecución	32
<b>Tabla N° 13:</b> Nivel de la etapa de evaluación	33
<b>Tabla N° 14:</b> Nivel de la compensación	33
<b>Tabla N° 15:</b> Nivel de la expectativa	34
<b>Tabla N° 16:</b> Nivel del proceso de capacitación	35
<b>Tabla N° 17:</b> Nivel de la motivación	35
<b>Tabla N° 18:</b> Grado de relación según coeficiente de correlación	36
<b>Tabla N° 19:</b> Correlación de Spearman entre las variables: Proceso de capacitación y motivación	37
<b>Tabla N° 20:</b> Correlación de Spearman: Etapa de planificación y motivación	37
<b>Tabla N° 21:</b> Correlación de Spearman: Etapa de ejecución y motivación	38
<b>Tabla N° 22:</b> Correlación de Spearman: Etapa de evaluación y motivación	38
<b>Tabla N° 23:</b> Matriz de consistencia	49
<b>Tabla N° 24:</b> Matriz de operacionalización de variables	50
<b>Tabla N° 25:</b> Cálculo de la muestra estratificada	53



## **1. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación denominada “Proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaura, Huacho, 2019”. Es una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, de diseño no experimental.

Se fracciona en cinco capítulos:

En el capítulo I, se da a conocer por qué se desarrolla la investigación, el planteamiento del problema y el propósito de estudio, se muestra la conceptualización y operacionalización de las variables, las hipótesis y los objetivos.

En el capítulo II, se planteó los medios y materiales que se aplicaron, se definió la población, las técnicas, los instrumentos, el procesamiento y análisis de la información.

En el capítulo III, se presentan los resultados de la investigación.

En el capítulo IV, se realizaron todos los análisis cuantitativos y cualitativos de los datos arrojados por los encuestados, para ello se utilizaron distribuciones de frecuencia para cada variable y para ambas en conjunto. Igualmente se calcularon las correlaciones de ambas variables, para determinar la comprobación de la relación, exponiéndose las teorías que apoyan la contrastación de la hipótesis y los objetivos del estudio, así como exponen los enfoques que se han investigado de las variables.

En el capítulo V, se plantean las conclusiones de la investigación.

En el capítulo VI, se plantean las recomendaciones de la investigación de determinar el nivel de relación del proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

## **1.1. Antecedentes y fundamentación científica**

### **1.1.1. Antecedentes**

Los referentes estudios constituyen las investigaciones realizadas por otros investigadores que existen en el estado del conocimiento actual, y que guardan relación con nuestra investigación. El objetivo de su búsqueda y fundamentación científica, es demostrar la significancia que tiene nuestro estudio a nivel nacional como internacional; uno de los aspectos que fundamentan su búsqueda es su utilidad en el informe final de investigación, en el cual sirven como punto de referencia y comparación en los resultados que se obtengan en nuestra investigación.

**Rengifo (2017)** realizó el presente estudio descriptivo – correlacional realizada en Lima, en el cual se delimita la afinidad entre las variables de proceso de capacitación y desempeño laboral, que ayudarán a fortalecer las acciones de los servidores administrativos dentro de la entidad. La población es de 120 y una muestra de 92 personales administrativos. Hay una percepción positiva de relación en las variables de la investigación. Es aconsejable decretar lineamientos y promover capacitaciones para fortalecer el desempeño del personal.

**Benites (2017)** elaboro una investigación descriptiva – correlacional realizada en Lima en el cual plantea indagar la relación entre estas dos variables de capacitación y motivación laboral, teniendo en cuenta que el ministerio financia las capacitaciones mediante la oficina de recursos humanos, esto se debe evidenciar que a más capacitaciones que reciban los trabajadores mayor será la motivación en su centro de trabajo. La población consiste de 120 y como muestra comprendida por 92 trabajadores. En la investigación se encontró una percepción positiva alta entre las variables, demostrando con el coeficiente de Spearman 0,964.

**Siguas (2017)** Realizó su investigación en Lima, en cual tiene como objetivo estudiar la relación entre la capacitación continua y la mejora del servicio policial, teniendo en cuenta la responsabilidad de proteger, mantener a

la ciudadanía en orden y ofrecer un servicio de calidad tanto al estado como al público en general. De acuerdo a la finalidad que persigue, es de naturaleza descriptiva - correlacional, así mismo, se realizó la encuesta a 41 servidores policiales del distrito de San Miguel. Concluye su investigación diciendo que hay una percepción positiva de 0.771 entre las variables. Es recomendable para una mejora de productividad que la máxima autoridad del PNP, en conjunto de las unidades orgánicas ayude a que se ejecute las capacitaciones al servidor policial, ya que se encontraron brechas en los conocimientos, habilidades y destrezas.

**Villatoro (2014)** en su investigación descriptiva elaborada en el cual se planteó como objetivo la realización de un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal administrativo del consejo municipal, del departamento de Huehuetenango. La población estudiada la conformo el personal del área administrativa y el consejo municipal siendo un total de 31 trabajadores. En relación al diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó y se encuestó al concejo municipal y al personal administrativo; de acuerdo a los resultados se diseñó la propuesta de solución que comprende la estructura de una programación de capacitación que es de utilidad tanto para la presente como para futuras autoridades municipales. Los resultados obtenidos reflejan que las principales necesidades de capacitación en su orden de prioridad son: motivación, leyes municipales, uso de software para facilitar el trabajo, atención y servicio al cliente, relaciones humanas/interpersonales, trabajo en equipo, leyes financieras municipales, derechos humanos, administración pública y uso de software para programas virtuales en línea.

**Alfaro y Alvarado (2017)** realizaron la presente investigación descriptiva, teniendo como finalidad cumplir con los objetivos trazados por la entidad municipal y trabaja por el desarrollo de sus servidores, como también la mejora en la motivación y trato al público. Se encuestó a 50 personales de la alcaldía, incluyendo jefaturas. El estudio concluye y recomienda que se debe trabajar en equipo, modificar las actitudes y mejorar habilidades de los

trabajadores, actualizarse en información, ya que esto refleja un mal servicio en la institución e incumplimiento de los objetivos, también refleja de manera negativa el nivel de motivación y desempeño laboral, ya que la entidad pública no se preocupa por las condiciones en las que trabaja el servidor, no hay buena comunicación con sus jefes y es baja su remuneración.

## **1.1.2. Fundamentación científica**

### **1.1.2.1. Proceso de capacitación**

Según Chiavenato (2011) define que la capacitación es un proceso de aprendizaje en donde los individuos absorben conocimientos referentes a su labor, desarrollan habilidades, nuevas actitudes y competencias en el cual ayudaran a que se cumplan los objetivos de la institución, todo ello generándose a corto plazo.

Según Vallejo (2015) establece que la capacitación ayuda al individuo(os) a enriquecer sus cualidades, entrenándolo(os) a ser más rentables, en el cual aporten eficientemente y se desempeñen eficazmente en la realización de los objetivos definidos por la organización.

Según Mondy (2010) afirma que en el proceso de aprendizaje se realiza una serie de acciones, en el cual los capacitados adquieren conocimientos, nuevas actitudes y habilidades que le ayudaran a mejorar en su desempeño dentro la organización.

El proceso de capacitación tiene como objetivo subsanar las deficiencias encontradas, mejorando las competencias y habilidades de los trabajadores que prestan servicios, para ofrecer al público en general un servicio de calidad y ayudar al cumplimiento de los objetivos de la institución pública. Para el cumplimiento de los objetivos institucionales y que los trabajadores se desarrollen con mayor eficiencia y eficacia, ofreciendo una atención de calidad al público, se determinó la ley SERVIR N° 30057 con dicha finalidad. (Directiva 002-2014-SERVIR, 2014)

#### **1.1.2.1.1. Tipos de capacitación**

- **Formación laboral:** Donde se encuentran los talleres, cursos, certificaciones, programas o diplomados de capacitación, las capacitaciones ya sean teóricas y/o prácticas, lo cual se ejecuta en diferente institución pública al lugar que laboran, las pasantías y conferencias que ayudan a divulgar informaciones de la actualidad, que podrían solucionar los problemas relevantes, todo ello realizado dentro de su horario laboral. (Resolución Ejecutiva N°141- 2016- SERVIR-PE, 2016)
- **Formación profesional:** Donde se encuentran los grados de maestrías y doctorados que son formaciones académicas de nivel superior fundamentado en investigación. Los jefes que no sean de aplomo de la entidad pública pueden hacer maestría en conjunto con los servidores establecidos en la ley N° 30057, siempre y cuando alguna entidad rectora le ofrezca ese privilegio. (Resolución Ejecutiva N°141- 2016- SERVIR-PE, 2016)

Según la ley SERVIR N° 30057 (2013) establece que, toda formación primaria, secundaria, formaciones de pregrado, no se considera como actividades de capacitación; pueden entrar a un programa de capacitación aquellos servidores públicos que requieren de inducción como también los contratados temporalmente.

Después de dicha capacitación Servir brinda certificaciones de los planes de capacitación tanto laboral como profesional, ya sea de universidades, institutos y entre diversos medios de educación profesional y técnica.

#### **1.1.2.1.2. Actores de la capacitación**

Pueden ser partícipes actores internos y externos a la entidad pública, lo cual se verá a continuación:

**Actores externos:** En una capacitación pueden ser partícipes entes externos como SERVIR y en coordinación con entes rectores, para la planificación, desarrollo, evaluación y ejecución del proceso de capacitación, se encuentran los proveedores ya sean universidades, institutos u otros medios de formación que acrediten con certificado dicha capacitación realizada y por último personas naturales especialistas ya sean trabajadores de la institución pública o asesores externos, que al igual que los proveedores tienen que acreditar la capacitación realizada. (Resolución Ejecutiva N°141- 2016- SERVIR-PE, 2016)

**Actores internos:** En una capacitación pueden ser partícipes los que laboran en la institución pública, así como los comités de planificación encargados de que se cumplan con los objetos trazados por la institución, también la oficina de gestión de recursos humanos que está a cargo del proceso de capacitación su ejecución e implementación de normas y lineamientos ordenados por SERVIR, los servidores civiles que son beneficiados y tienen el compromiso de ir a las capacitaciones, caso contrario se tomara medidas correctivas como penalidades al incumplimiento que realice el servidor civil, los órganos y unidades, como también las máximas autoridades del ente público. (Resolución Ejecutiva N°141- 2016- SERVIR-PE, 2016)

#### **1.1.2.1.3. Proceso de capacitación en las entidades públicas**

La gestión del rendimiento y la evaluación de desempeño, da las pautas para gestionar el proceso de capacitación, en todas las instituciones del estado, teniendo en cuenta el propósito del proceso de capacitación que es fortificar las habilidades y el desempeño de los servidores, donde ofrezcan servicios de calidad al público, logrando los objetivos trazados.

Se establecen las pautas que deben tener en cuenta las instituciones del estado, para gestionar el proceso de capacitación que debe regirse por lo siguiente:

- a) El estado financia la capacitación de los trabajadores civiles orientados a generar mayor productividad en la entidad pública. La planificación de la capacitación se inicia desde las necesidades de cada entidad pública.
- b) La capacitación está orientada para los servidores civiles pertenecientes al ámbito público, garantizando la imparcialidad, la equidad y productividad de los recursos designados.
- c) Mediante centros de formación tanto profesional como técnicos, la gestión de la capacitación, busca la especialización y eficiencia a los trabajadores civiles, fomentando el desarrollo, siendo competitivos y de calidad.
- d) Para cada capacitación se debe medir los resultados y su uso en favor de la entidad que se les brinda a los prestan servicios civiles.

Cada servidor civil que acceda a una capacitación, tiene la obligación de retribuir en su trabajo, con la duplicidad de tiempo que duro la capacitación, menos aquellos funcionarios y trabajadores de confianza. (Resolución Ejecutiva N°141- 2016- SERVIR-PE, 2016)

El proceso de capacitación tiene tres etapas, las cuales se detallan a continuación:

#### **A. Etapa de planificación**

Tiene como propósito identificar y describir las carencias de los servidores civiles que necesitan formación para fortalecer su desempeño y productividad dentro de la entidad pública, así como también definir por un periodo de tiempo las actividades de capacitación a realizar. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

Dentro de esta etapa de planificación, encontramos cuatro fases importantes:

#### **A.1. Comité de capacitación**

En esta primera fase, mediante una resolución emitida por la máxima autoridad de la entidad pública se hace oficial la estructuración del comité, el cual está integrado dirigiendo el comité: un responsable o encargado de la oficina de recursos humanos, un representante de la máxima autoridad quien se encargara de un órgano de línea y por último un representante de los trabajadores; todos ellos con el propósito de llevar a cabo los objetivos trazados por la entidad y se realice de manera responsable las actividades de capacitación. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

A continuación, se detalla quienes integran en la estructuración del comité de planificación:

##### **a) Elección de representantes de los servidores**

Cada tres años, se designa por medio de votaciones internas a dos trabajadores que representen a todos los servidores civiles de la entidad pública; siendo titular quien resulte tener mayores votos, así sea el único postulante deberá tener la mayoría de votos y si hubiera un segundo con mayoría de votos será el suplente; el comité se puede estructurar sin algún representante de los trabajadores, en simple caso de no haber postulantes o que los postulantes no tuvieran la mayoría de votos.

Si el titular electo se desvincula con la entidad se hará cargo el suplente y si en caso de que ambos fueran desligados la oficina ejecutiva de recursos humanos se encargará de nuevas elecciones después de lo sucedido, en el plazo de 30 días hábiles. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)



#### **b) Funciones del comité de planificación**

- Como primera función, el comité debe comprobar que se integren actividades de capacitaciones dentro de los programas de desarrollo de los trabajadores.
- Segunda función, dar aprobación del programa de desarrollo de los trabajadores, en conjunto de quienes integran el comité.
- Tercera función, el comité evalúa y delimita los cambios al programa de desarrollo de los trabajadores. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

#### **A.2. Sensibilización**

Pretende impulsar a los trabajadores, para que entiendan la significancia e importancia de una capacitación y el aporte de brindar una mejora en la calidad y servicio de los trabajadores, tanto como el logro de los objetivos estratégicos por la entidad. En esta segunda fase, se establece el cronograma de trabajo para el desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

#### **A.3. Diagnóstico**

En esta tercera fase se recopila, reconoce y se primacia las carencias de capacitación, cerrando estas carencias y fortaleciendo las capacidades de los trabajadores, todo ello en formación con las obligaciones de los perfiles de puestos y/o los objetivos tácticos de la entidad pública. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

La institución pública debe contar con estos tres insumos para el DNC, los cuales se detallan a continuación:

#### **a) Requerimientos de capacitación**

La oficina de recursos humanos, es quien constituye el diagnóstico de las necesidades de capacitaciones que son elaboradas

y mostradas por las unidades u órganos, este diagnóstico se usa para delimitar el presupuesto, lo cual en el siguiente año deberá implementarse al proyecto, con el propósito de preservar el financiamiento de la capacitación.

La oficina de recursos humanos, integra estos requerimientos de capacitación, al terminar el primer periodo de seis meses del año precedente a la validez del PDP; también hace una evaluación de las necesidades tomando en cuenta, sobre qué beneficios tienen las actividades de capacitación, las funciones del trabajador y los objetivos de las capacitaciones. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

#### **b) Planes de mejora**

Los planes de mejora resultan de la etapa de retroalimentación, esta etapa está dentro del ciclo de gestión de rendimiento; en dicha etapa el evaluador y el evaluado, permutan pensamientos y perspectivas sobre los datos obtenidos del desempeño.

Los datos de la capacitación en donde están los planes de mejora se integran sólo hasta el 30 de enero del año de validez del PDP.

Así como estos datos serán el insumo primordial para planificar el diagnóstico de necesidades de capacitación, esto sucede ni bien se implementa la gestión del rendimiento en las instituciones públicas. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

#### **c) Resultados del Diagnóstico de Conocimientos.**

Servir coordina con los entes rectores, brindando los datos para elaborar planes de capacitación a los servidores, también permite reconocer las carencias de información o conocimiento respecto a las funciones que desempeña cada servidor y disponer tácticas de capacitación. Estos datos obtenidos se integran en el diagnóstico de

necesidades de capacitación. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

#### **A.4. Plan de desarrollo de personas**

Es una herramienta de gestión, para los planes de actividades de capacitación, se realiza inicialmente desde el diagnóstico de necesidades, se valida al año y se autoriza por medio de una resolución de la máxima autoridad.

Dentro del Plan de desarrollo de Personas se desarrollan dos puntos importantes:

##### **a) Aspectos generales.**

Se entiende por la misión y visión, objetivos estratégicos, la estructura orgánica, cantidad de servidores civiles que integran en la entidad según régimen laboral, resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación y las fuentes de financiamiento de las acciones de capacitación. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

##### **b) Matriz PDP.**

Donde se detallan las principales actividades de capacitación como la unidad orgánica, el nombre del trabajador que va a recibir la capacitación, la cantidad total de beneficiarios que se van a capacitar, nombre, materia y tipo de la acción de capacitación, la clase de capacitación, prioridad, el nivel de evaluación, la modalidad, oportunidad y el monto total que son divididos en costos directos e indirectos. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

#### **B. Etapa de ejecución**

Esta etapa solicita los datos de dos formatos: la matriz de ejecución del PDP y de los compromisos de la capacitación. Para el

convenio con los selectos proveedores de capacitación se deben tener en cuenta las pautas de calidad, las constituciones de pactos o sanciones para los beneficiados y criterios para los cambios del PDP. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

**A continuación, se muestran los dos formatos de ejecución del plan de desarrollo de personas:**

- **Matriz de ejecución del PDP**

En este formato se inscriben las actividades de capacitación que realizan las instituciones públicas conforme al PDP y se realizan los cambios necesarios. En la fase 4 se detalla las principales actividades de capacitación de este formato. Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

- **Formato de compromisos de capacitación**

El trabajador antes de comenzar con su capacitación, firma un documento donde acepta los acuerdos y/o sanciones en caso de no cumplir. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

**B.1. Criterios de calidad**

En el momento que se realiza el PDP, recursos humanos debe estimar las actividades ofrecidos por los proveedores de capacitación, que impulsan a la mejora en los servicios. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

**B.2. Compromisos de beneficiarios**

- a) Todos los que son beneficiados con la capacitación deberán compensar con el doble de tiempo el costo de la capacitación laborando en su entidad.
  - El beneficiado que deje de laborar en la entidad por diferente motivo antes de cumplir o en el momento de la actividad,

este deberá devolver el costo de su capacitación o el resto de acuerdo a cualquiera de estas dos circunstancias.

- Aquel ganador de concurso público de su misma institución, debe seguir con su compromiso y laborando en su nuevo puesto logrando el tiempo de contrato.
- De igual manera, si se hace una rotación de puestos, el trabajador deberá terminar su tiempo de contrato en el lugar que le designaron. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

**b)** Todo trabajador que reciba capacitación deberá tener en cuenta la política de quien le va a brindar la capacitación y con cuanto por lo mínimo debe tener una nota aprobatoria. Cuando las capacitaciones no sean calificadas mediante un documento se toma la asistencia del servidor.

**c)** Todo trabajador que reciba capacitación, deberá cumplir con las herramientas de evaluación las cuales le son requeridas.

**d)** El beneficiado tiene la obligación de difundir a sus compañeros los nuevos pensamientos obtenidos por la capacitación, al siguiente día hábil de la capacitación, mediante alguna charla o talleres, todo esto a petición de la institución pública que da un tiempo de tres meses para cumplir con esta obligación.

Este compromiso se puede postergar en caso de que el beneficiado tenga vacaciones o motivos justificados. Si el trabajador deja de trabajar en la entidad, ya no tendría caso de ser sancionado y/o que se difunda información sobre la capacitación que realizó. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

La oficina de recursos humanos es quien aplicara las siguientes sanciones, en caso de incumplimiento:

- Todo trabajador que no cumpla con el acuerdo, se verá obligado a retornar el costo o el resto del costo de la capacitación, como también no podrá acceder a una nueva capacitación después de seis meses y su incumplimiento es archivado en su expediente como trabajador. (Resolución ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

### **C. Etapa de evaluación**

Aquí se determina los datos obtenidos de las actividades de la capacitación realizada. Comprende de cuatro niveles y dentro de cada nivel se encuentran sus instrumentos:

#### **C.1. Reacción**

Es donde se evalúa después de haber realizado las actividades de capacitación, en donde se observa y califica el grado de satisfacción de los beneficiados, mediante su instrumento encuesta de la satisfacción, y las evidencias obtenidas son utilizadas por recursos humanos, para mejorar el proceso.

#### **C.2. Aprendizaje**

Hay un instrumento de medición de aprendizaje, que se ejecuta al iniciar, mientras o al culminar la acción de capacitación, lo cual es aplicado por el que brinda la capacitación, para medir los conocimientos y habilidades de los de los servidores.

#### **C.3. Aplicación**

Es el instrumento de propuesta de aplicación, donde es medible, se detalla y se emplea la información recibida al fortalecimiento de los trabajadores, en un plazo no menor a seis meses.

#### **C.4. Impacto**

El instrumento de medición de impacto, es quien mide mediante los indicadores de gestión, que se demuestre la impresión positiva o negativa, que genera las actividades de capacitación ya ejecutadas. (Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, 2016)

### **1.1.2.1. Motivación**

Según Luthans (1998) con respecto a su concepto puedo decir que al asumir un gerente la responsabilidad de supervisar, debe cumplir con los objetivos de la entidad en cooperación con todos los trabajadores; como también impulsar a los trabajadores para que ejecuten su labor de manera eficaz y eficiente. (Citado en Varela, 2013).

Argyris (1979) con respecto a su investigación puedo decir, que las entidades deben de invertir en sus trabajadores para obtener buenos resultados, como capacitándolos, llegar que se sientan identificados, incentivándolos monetariamente y no monetariamente, siendo estos más competentes ayudarán en el logro de los objetivos, habrá mayor productividad y rentabilidad. (Citado en Varela, 2013)

La motivación es el impulso para que el individuo desarrolle y cumpla con sus actividades de trabajo, desempeñándolo satisfactoriamente. (Sastre, 2009)

El aliciente incurre energéticamente en el comportamiento de la persona, teniendo en cuenta hacia dónde vamos y la perseverancia para lograr la finalidad. (Robbins y Coulter, 2014)

#### **1.1.2.2.1. La motivación en el trabajo**

Para los trabajadores el incentivo monetario es de importancia en su jerarquía de vida, dentro de la población y entre sus compañeros de trabajo, ellos buscan sentirse satisfechos con el sueldo que reciben en proporción al esfuerzo que realizan en su trabajo. (Varela, 2013)

Greenberg y Pasternak (1998) Con respecto a su investigación puedo decir que mi trabajo de investigación se relaciona con este concepto ya que en la municipalidad provincial de Huaura también se encuentra este tipo de brecha que no se consideran justos e igual en

los sueldos de los trabajadores, ya que, sin los méritos necesarios, la capacitación y la experiencia necesaria estos trabajadores son ubicados en puesto de mayor jerarquía. (Citado en Varela, 2013).

## **A. Compensación**

Varela (2013), realiza un análisis de las diferentes tesis a cerca de la conducta y como demuestran el incentivo monetario como factor motivador:

### **A.1. Intercambio**

La teoría del intercambio, es la compensación por el periodo de trabajo, empeño y capacidades, el deseo de querer realizar las actividades dependerá de cómo los incentivan económicamente a los trabajadores. (Varela, 2013)

### **A.2. Equidad**

La teoría de la equidad nos dice que los trabajadores comparan su trabajo con el de los demás, reaccionando con la finalidad de eliminar cualquier injusticia. (Robbins, 2009)

La compensación del empeño que ponga el trabajador por su labor se retribuye económicamente, sin antes estos diferenciar su trabajo con otros que realizan su labor similar al suyo, si perciben alguna injusticia trataran de cualquier modo solucionarlo de acuerdo a como se están sintiendo. (Varela, 2013)

Según J. Stacey Adams (1963-1965), menciona que los colaboradores hacen una evaluación para determinar si es justo el monto de su salario, se fijan en sus actitudes, aptitudes, capacitaciones, competencias, sus vivencias a lo largo de su carrera, y el resultado salarial de su prestación de servicios, diferenciándolos con el de sus colegas.

Es importante que el administrador y/o gerente tenga una buena relación con los trabajadores analizando el comportamiento de cada uno de ellos frente a cómo reaccionarían al tema de la equidad y darles a



conocer que estos trabajan en un buen ambiente laboral. (Citado en Varela, 2013)

Cuando los trabajadores sienten que no hay igualdad reaccionan de tal manera que disminuyen el ritmo que han venido laborando, los resultados no son los mismos reflejando desinterés, creen que laboran más que otros trabajadores y se les paga menos que a ellos, hasta pueden llegar a tal punto de dejar su trabajo. (Citado en Varela, 2013)

## **B. Expectativas**

Según Vroom (1964), esta teoría de expectativas X valor, define que los trabajadores se verán motivados y se desempeñarán cumpliendo con sus funciones, mientras haya algún incentivo monetario un incremento en su sueldo, le cambien a un mejor puesto, haciéndoles sentir satisfechos y realizados.

Esta teoría comprende de tres puntos importantes:

- **Relación esfuerzo – desempeño.** El trabajador siente que mientras ejerza una porción de esmero será reflejado en su desempeño.
- **Relación desempeño – recompensa.** El trabajador cree que se llegara a cumplir los objetivos de la entidad, mientras labore lo necesario.
- **Relación recompensas – metas personales.** El trabajador es premiado cubriendo sus carencias personales, sintiéndose realizado. (Citado en Robbins, 2009)

Según Vroom (1964), define que el impulso de la persona llega a tener un valor óptimo, si la persona logra lo que se ha propuesto, como también puede ocurrir que no; es cómo toma el individuo la decisión para alcanzar lo que desea.

### **B.1. Intrínseco**

Cuando el individuo se siente con una actitud positiva, sin necesidad de recibir algún tipo de reconocimiento, simplemente se desempeña y realiza sus funciones de manera positiva contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

### **B.2. Dificultad**

Hay actividades que suelen ser difíciles de cumplir y a la vez obtener un éxito, pero es algo que al individuo se le debe valorar por su esfuerzo y tiempo.

### **B.3. Instrumental**

Se entiende como el progreso y cumplimiento de las funciones del individuo, para alcanzar su(s) objetivo(s) de superación a largo plazo.

### **B.4. Extrínseco**

Se basa en la satisfacción del individuo de adquirir consecuencias tangibles, como un mejor salario o remuneración, permitiéndole tener un mejor status social. (Citado en Varela, 2013)

## **1.2. Justificación de la investigación.**

El presente estudio, tiene como objetivo determinar en qué medida el proceso de capacitación que aplica la gestión de la municipalidad provincial tiene relación directa en la motivación de los trabajadores administrativos; razón por la cual precisa su justificación:

### **1.2.1. Justificación teórica.**

El presente estudio, me ha permitido contrastar las teorías y la normatividad existentes en el estado del conocimiento, relacionadas a los procesos de capacitación y motivación de los individuos que prestan servicios a las instituciones del estado, a razón de concluir que efectivamente existe una relación significativa entre: Proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho y si se orientan a

lograr un mejor desempeño de los trabajadores administrativos como elementos dinámicos de la entidad pública.

### **1.2.2. Justificación práctica.**

En el orden práctico, la investigación permitió establecer la validez del diseño metodológico, a efectos que pueda ser utilizado en futuras investigaciones, como contribución a la solución de problemas.

Socialmente, quienes tienen a su cargo la gestión de personas, deben entender que los trabajadores bajo el enfoque de gestión humano que hoy imprimen las organizaciones, tienen la necesidad de hacer realidad sus aspiraciones en el orden profesional, técnico, y/o humano, por otro lado la organización requiere tener trabajadores motivados para alcanzar sus objetivos organizacionales propuestos, razón por la cual los resultados del estudio me permite establecer la dimensión del proceso de capacitación en la motivación de los trabajadores, sus puntos críticos, sus debilidades y argumentos que nos servirán como guías para diseñar las mejores estrategias en la gestión de recursos humanos.

### **1.2.3. Justificación metodológica.**

A nivel institucional, los resultados que se obtengan, permitirán establecer la validez de los procesos de capacitación y motivación, que en la actualidad se ejecutan en la municipalidad, con la finalidad de su mejoramiento a efecto de conseguir los mejores resultados en la gestión del gobierno local.

De manera personal, el desarrollo del presente estudio, me permite interiorizar la experiencia de la gestión de recursos humanos dentro de una institución del estado, la contrastación de las teorías recibidas a lo largo de mi formación profesional; y con la sustentación y aprobación de mi estudio, la obtención de mi licenciatura en administración de empresas.

### **1.3. Problema.**

#### **1.3.1. Realidad problemática.**

Es de dominio público que las organizaciones del estado en nuestro país tengan serios problemas con el tema de la adecuada gestión de recursos humanos, con mayor preponderancia ante la existencia de un proceso de gestión de personal caracterizado por la variable política partidaria, las instituciones se han convertido en un escenario en el cual se ejercen muchas deficiencias en la gestión de este importante recurso organizacional. A esta realidad no es ajena la Municipalidad Provincial Huaura Huacho, donde que se observa en muchos casos, la desidia, la falta de conocimiento de las actividades que realizan, y sobre todo el nivel de desmotivación que existe en los trabajadores, al no ser sujetos de la participación en los procesos de capacitación, necesarios para mejora su comportamiento laboral, su desarrollo en su carrera pública y su motivación vinculada a la producción y ofrecimiento de mejores servicios en representación del estado, vinculados a ofrecer un mayor aporte en los fines y objetivos institucionales que se planean alcanzar.

Las implicancias de esta realidad hacen que las personas no sean calificadas ni ubicadas adecuadamente en función de sus habilidades y competencias, dejándose entrever, que hay trabajadores que constantemente se capacitan o son capacitados por la entidad y no son ubicados de acuerdo a sus competencias adquiridas, mientras que otros sin la meritocracia, la capacitación y la experiencia necesaria, son ubicados en puestos de mayor jerarquía.

Asimismo, la compensación económica que reciben no reconoce su esfuerzo de capacitarse ni desarrollo en su carrea pública, hechos como los que hemos caracterizado; generan una desmotivación en los trabajadores, falta de identidad, y níveles de correspondencia, que en suma afectan el desarrollo y desenvolvimiento institucional.

Razón por la cual, a efectos de contrarrestar esta realidad problemática se hace necesario la adopción de nuevas estrategias en la gestión de recursos

humanos en el gobierno local, con dicha finalidad de mejorar su contribución en el ofrecimiento de servicios de calidad al público en general.

### **1.3.2. Planteamiento del problema.**

¿Cuál es el nivel de relación entre el proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019?

#### **1.3.2.1. Problemas específicos**

- 01.- ¿Cuál es el nivel de relación entre la etapa de planificación y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019?
- 02.- ¿Cuál es el nivel de relación entre la etapa de ejecución y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019?
- 03.- ¿Cuál es el nivel de relación entre la etapa de evaluación y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019?

### **1.4. Conceptuación y operacionalización de variables.**

#### **1.4.1. Conceptuación de las variables.**

##### **Proceso de capacitación:**

Para Chiavenato (2011) define que la capacitación es un proceso de aprendizaje en donde los individuos absorben conocimientos referentes a su labor, desarrollan habilidades, nuevas actitudes y competencias en el cual ayudaran a que se realicen los objetivos de la entidad, todo ello generándose a corto plazo.

Como lo establece la Directiva Servir N° 141-2016, para la administración pública, el proceso de capacitación es percibida como el conjunto de procesos que busca mejorar del desempeño de los trabajadores, disminuyendo o eliminando las necesidades y/o mejoramiento las competencias, alineándose al perfil del puesto del trabajador y a los objetivos estratégicos de la entidad pública.

La importancia de este proceso en la gestión de personas en las instituciones del estado, la variable independiente en estudio ha sido dimensionado en función a los procesos de: Planificación, ejecución, y evaluación, variables que exigen proveer, organizar, dar competencias y evaluar si efectivamente el recurso humano incorporado a las instituciones del estado, ofrece su mayor contribución a la realización de los fines y objetivos organizacionales que el estado persigue.

### **Motivación:**

Partiendo del punto de vista laboral, la motivación en el trabajo son las actitudes que se reflejan en el comportamiento de un individuo a su centro de labor, hasta llegar a sus objetivos. (Sastre, 2009).

Desde esta perspectiva, la fijación positiva de las variables compensación y expectativas logradas, son el sustento operacional, que explican en el trabajador el impulso motivacional generado en su comportamiento laboral, respecto al proceso de capacitación al cual ha sido sometido. Razón por la cual es importante establecer el nivel de asociación que tiene la variable dependiente, con la variable independiente capacitación.

### **1.4.2. Operacionalización de las variables.**

**Tabla N° 01**  
Operacionalización de las variables

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ITEM</b>
<b>V. I. PROCESO DE CAPACITACIÓN</b>	Etapa de Planificación	Comité de Capacitación	1, 2, 3.
		Sensibilización	4, 5.
		Diagnóstico	6, 7, 8, 9.
		Plan de desarrollo de Personas	10, 11.
	Etapa de Ejecución	Criterios de Calidad	12, 13, 14, 15, 16.
		Compromisos de Beneficiarios	17, 18.
	Etapa de Evaluación	Reacción	19, 20.
		Aprendizaje	21.
		Aplicación	22.

		Impacto	23.
<b>V. D. MOTIVACIÓN</b>	Compensación	Intercambio	24,25, 26, 27.
		Equidad	28, 29, 30, 31, 32.
	Expectativas	Intrínseco	33,34.
		Dificultad	35, 36.
		Instrumental	37, 38.
		Extrínseco	39, 40.

### 1.4.3. Delimitación de la investigación.

- **Delimitación espacial.**

El trabajo de investigación se llevó a cabo en la municipalidad provincial Huaura Huacho, ubicada en la calle colón N° 150.

- **Delimitación social.**

En la presente investigación, la población de estudio estuvo constituida por los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaura.

- **Delimitación temporal.**

La ejecución de las actividades de formulación, ejecución y presentación del informe final del proyecto de investigación se realizará en el horizonte de tiempo que considera los meses de junio a octubre del 2019.

- **Delimitación conceptual.**

La investigación se delimita al estudio de las teorías de capacitación y motivación.

## 1.5. Hipótesis.

### 1.5.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre el proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

### 1.5.2. Hipótesis específicas

- 01.- Existe relación positiva entre la etapa de planificación y la motivación de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

02.- La etapa de ejecución se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

03.- La etapa de evaluación se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

## **1.6. Objetivos.**

### **1.6.1. Objetivo general.**

Determinar el nivel de relación del proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

### **1.6.2. Objetivos específicos.**

01.- Conocer el nivel de relación entre la etapa de planificación y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

02.- Describir el nivel de relación entre la etapa de ejecución y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

03.- Establecer el nivel de relación entre la etapa de evaluación y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo y nivel de investigación.**

#### **2.1.1. Tipo de investigación.**

La investigación fue de tipo aplicada, porque se adquirió información teórica y se comparó con la realidad práctica. Behar (2008) establece que el presente tipo de investigación también es denominado como: práctica, activa y dinámica; busca y se enfoca en la aplicación y no en el desarrollo de las teorías.



### 2.1.2. Nivel de investigación.

La investigación en un primer momento alcanzó el nivel descriptivo, para luego establecer el nivel correlacional de asociación de las variables: Proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

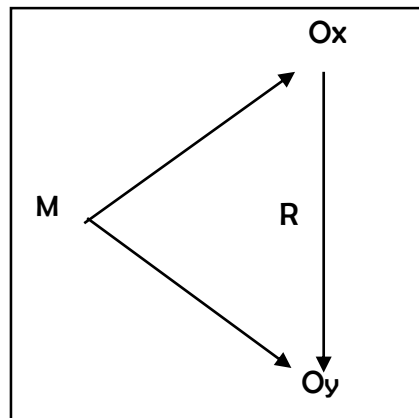
## 2.2. Método y diseño de investigación.

### 2.2.1. Método de investigación.

El método utilizado para la investigación es hipotético - deductivo, porque inicia con la observación, luego se formula las hipótesis, por consiguiente se comprueba y finalmente se predice la situación de las variables.

### 2.2.2. Diseño de investigación.

El diseño para la investigación fue no experimental, ya que las variables fueron observadas y posteriormente analizadas; también es transversal o transeccional, porque se recolectó información en un determinado momento y tiempo único, se usó una sola muestra.



**Esquema:**

**M** = Muestra.

**Ox** = Observación de la variable X. (Proceso de Capacitación)

**Oy** = Observación de la variable Y. (Motivación)

**R** = Coeficiente de correlación

## 2.3. Población y muestra.

### 2.3.1. Población.

Está conformada por todos los trabajadores administrativos de las diferentes unidades orgánicas y funcionales de la municipalidad. Establecida en concordancia con el CAP (cuadro de asignación de personal), estructura que considera 268 plazas orgánicas, instrumento normativo de gestión que fue actualizado y aprobado con resolución de alcaldía de acuerdo a los lineamientos establecidos por SERVIR.

### 2.3.2. Muestra.

Para determinar la muestra se ha utilizado una calculadora elaborada en una hoja de cálculo de Microsoft – Excel, por el Ing. Jaime Gutiérrez Ascón, docente en las asignaturas de tesis y estadística aplicada a la investigación científica. La muestra estimada, considera 99 trabajadores de las diferentes unidades orgánicas de la entidad, para efectos del cálculo de la muestra estratificada se ha llevado a cabo utilizando el mismo software, para tal efecto, se empleó como fuente de información el CAP de la municipalidad provincial Huaura, Huacho. Documento normativo de gestión que describe la distribución de las plazas orgánicas, de acuerdo a su estructura organizacional.

CALCULADORA PARA UNA MUESTRA DE UNA POBLACION FINITA Y NIVEL DE CONFIANZA DESEADO	
NOTA: Llenar celdas en color verde	
N	268
Z	1.960
p	0.5
q	0.5
E	0.05
1 - α	95%
Error Muestral (E)	5%
<p>Tamaño de la muestra</p> $n_o = (Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N) / (E^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q)$ <p>Tamaño muestral ajustado</p> $n = n_o / 1 + (n_o / N)$ <p>Tamaño muestra <math>n_o = 158</math> → Muestra ajustada <math>n = 99</math></p> <p>CALCULADORA DE MUESTRA DE UNA POBLACIÓN FINITA, AUTOR: ING. JAIME GUTIÉRREZ ASCÓN CIP 40021</p>	

- **Criterios de inclusión**
  - Trabajadores administrativos de las diferentes unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Huaura.
- **Criterios de exclusión**
  - Trabajadores del área de seguridad, mantenimiento y servicios que no realizan labor administrativa.
  - Trabajadores administrativos que tengan cargos directivos.
  - Trabajadores que tengan el nivel de funcionarios de confianza.
  - Autoridades que ostenten cargos políticos.
  - Trabajadores que sean dirigentes sindicales.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.**

### **2.4.1. Técnicas.**

- **Encuesta.**

En base a tal razonamiento, en el presente estudio, para la compilación de la información se empleó la técnica de la encuesta, de manera escrita a la muestra poblacional de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho.

- **Documental.**

El presente estudio realizó con apoyo de libros, fuentes bibliográficas e ideas personales.

### **2.4.2. Instrumentos.**

- **Cuestionario.**

Para la compilación de la información se utilizó este instrumento, el cual es formulado con una serie de preguntas estandarizadas y estructuradas, dirigido a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho.

El cual ha sido sometido al proceso de validación conceptual a través de la técnica juicio de expertos; también se ha establecido el nivel de confiabilidad que representa, aplicando la técnica estadística Alpha de Cronbach, para tal fin se ha aplicado una encuesta piloto a una

población homogénea; tomando como parámetro de medida la aplicación de una encuesta por cada ítem que conforma el instrumento.

## 2.5. Validación y confiabilidad de los instrumentos.

### 2.5.1. Validación.

Este proceso se realizó utilizando la técnica juicio de expertos, procedimiento mediante el cual se solicitó a 05 expertos evaluar conceptualmente el instrumento de recojo de datos. Para tal fin, mediante una carta se solicitó a cada uno de ellos realizar la validación del instrumento de recojo de datos, en anexo adjunto se le remitió copia de la matriz de consistencia lógica, copia de la matriz de operacionalización de variables, copia del instrumento y un formato de evaluación.

Como resultado de la evaluación, los expertos coincidieron en la validez conceptual y la pertinencia de la aplicación del instrumento, estableciéndose un coeficiente de validez global promedio de 1.04, calificación que establece su validez conceptual.

**Tabla 02**

Validación de la Encuesta Según el Juicio de Expertos

<b>JUEZ</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
Lic. Domínguez Simeón, Rubén	1.05
Lic. Valdez Arroyo, Francisco	1.00
Lic. Maguiña Ruiz, Donato Amador	1.05
Lic. Loza Trinidad, Robinson Juan	1.08
Mg. Vergaray Huaman, José	1.00
<b>Promedio</b>	<b>1.04</b>

El instrumento es de relevancia y eficiente. Se realizó el uso del programa SPSS, para el procedimiento de la información que se recaudó en las encuestas se procede a graficar estadísticamente, para luego desarrollar el análisis e interpretación.

### 2.5.2. Confiabilidad.

El análisis de confiabilidad o fiabilidad del instrumento se ha realizado utilizando la técnica estadística Alpha de Cronbach, que mide la consistencia interna de cada ítem, es decir el nivel de correlación que existe entre los ítems de las variables de investigación.

Para obtener los datos para establecer a fiabilidad del instrumento, se procedió a realizar una encuesta piloto, determinándose aplicar a una población de 40 unidades de análisis, equivalente al número de ítems que estructuran nuestro cuestionario.

Para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, se ha tomado en cuenta los criterios de evaluación, establecidos por George y Mallery (2003), establecidos en la siguiente escala:

**Tabla 03**

Niveles de Confiabilidad

CRITERIOS DE DECISIÓN DE CONSISTENCIA INTERNA	
• > ,90	: Excelente
• Entre ,80 y ,90	: Bueno
• Entre ,70 y ,79	: Aceptable
• Entre ,60 y ,69	: Cuestionable
• Entre ,59 y ,50	: Pobre
• < ,50	: Inaceptable

**Fuente:** George y Mallery (2003)

El análisis de confiabilidad se ha realizado en cada una de las dimensiones de la variable independiente y dependiente, también en forma global. Los resultados obtenidos, han establecido los coeficientes de consistencia interna de la dimensión: Etapa de planificación con un alfa 0,956 – Excelente, las dimensiones: Etapa de ejecución, etapa de evaluación, y expectativas con un alfa 0,815 0,847 y 0,834 – Bueno, y la dimensión compensación con un alfa 0,787- Aceptable. A nivel total se ha obtenido un alfa 0,888, que expresan una consistencia buena del instrumento.

**Tabla 04**

Análisis de confiabilidad de cada dimensión.

<b>Dimensión</b>	<b>N de elementos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Consistencia</b>
Etapa de planificación	11	0,956	Excelente
Etapa de ejecución	7	0,815	Bueno
Etapa de evaluación	5	0,847	Bueno
Compensación	9	0,787	Aceptable
Expectativas	8	0,834	Bueno

**Tabla 05**

Análisis de confiabilidad de las variables

<b>Variable</b>	<b>N de elementos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Consistencia</b>
Proceso de capacitación – Motivación	40	0,888	Bueno

**Análisis de confiabilidad del instrumento: Alpha de Cronbach**

**Dimensión: Etapa de planificación**

**Tabla 06**

Análisis de confiabilidad de la dimensión: Etapa de planificación

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,956	11

El coeficiente alfa de Cronbach obtenido es de 0.956, lo cual nos permite decir, que el instrumento: Etapa de planificación de 11 ítems tiene una confiabilidad muy alta. Lo que significa que el instrumento puede aplicarse oportunamente para poder obtener una buena información confiable.

**Dimensión: Etapa de ejecución**

**Tabla 07**

Análisis de confiabilidad de la dimensión: Etapa de ejecución

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,815	7

El coeficiente alfa de Cronbach obtenido es de 0.815, lo cual nos permite decir, que el instrumento: Etapa de ejecución de 7 ítems tiene una confiabilidad muy alta. Lo que significa que el instrumento puede aplicarse oportunamente para poder obtener una buena información confiable.

### **Dimensión: Etapa de evaluación**

**Tabla 08**

Análisis de confiabilidad de la dimensión: Etapa de evaluación

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,847	5

El coeficiente alfa de Cronbach obtenido es de 0.847, lo cual nos permite decir, que el instrumento: Etapa de evaluación de 5 ítems tiene una confiabilidad muy alta. Lo que significa que el instrumento puede aplicarse oportunamente para poder obtener una buena información confiable

### **Dimensión: Compensación**

**Tabla 09**

Análisis de confiabilidad de la dimensión: Compensación

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,787	9

El coeficiente alfa de Cronbach obtenido es de 0.787, lo cual nos permite decir, que el instrumento: Compensación de 9 ítems tiene una confiabilidad alta. Lo que significa que el instrumento puede aplicarse oportunamente para poder obtener una buena información confiable.

### **Dimensión: Expectativas**

**Tabla 10**

Análisis de confiabilidad de la dimensión: Expectativas

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,834	8

El coeficiente alfa de Cronbach obtenido es de 0.834, lo cual nos permite decir, que el instrumento: Expectativas de 8 ítems tiene una confiabilidad alta. Lo que significa que el instrumento puede aplicarse oportunamente para poder obtener una buena información confiable.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Estadísticos descriptivos

##### Dimensión: Etapa de planificación

**Tabla 11:** Nivel de la etapa de planificación de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	2	2,0
Malo	4	4,0
Regular	13	13,1
Bueno	63	63,6
Excelente	17	17,2
TOTAL	99	100%

**Interpretación:** En la tabla 11, se muestra que de la variable: Proceso de capacitación en su dimensión etapa de planificación, el 63,6% del total de encuestados percibe que el nivel de la etapa de planificación en la municipalidad es buena, el 17,2% del total consideran que es excelente, el 13,1% del total consideran que es regular, 4,0% del total consideran que es malo, 2,0% del total consideran que es pésimo, del mismo modo se puede inferir que por 32 encuestados que consideran que la etapa de planificación es buena, 1 encuestado considera que la etapa de planificación es pésimo.

##### Dimensión: Etapa de ejecución

**Tabla 12:** Nivel de la etapa de ejecución de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	3	3,0
Malo	19	19,2
Regular	30	30,3
Bueno	24	24,2
Excelente	23	23,2
TOTAL	99	100%



**Interpretación:** En la tabla 12, se muestra que de la variable: Proceso de capacitación en su dimensión etapa de ejecución, se obtuvo un 30,3% del total encuestados consideran que es regular, 24,2% del total consideran que es bueno, 23,2% del total consideran que es excelente, 19,2% del total consideran que es malo, 2,0% del total consideran que es pésimo, del mismo modo se puede inferir que por 8 encuestados que consideran que la etapa de ejecución es buena, 1 encuestado considera que la etapa de ejecución es pésimo.

### **Dimensión: Etapa de evaluación**

**Tabla 13:** Nivel de la etapa de evaluación de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Pésimo	2	2,0
Malo	17	17,2
Regular	20	20,2
Bueno	39	39,4
Excelente	21	21,2
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:** En la tabla 13, se muestra que de la variable: Proceso de capacitación en su dimensión etapa de evaluación, se obtuvo un 39,4% del total encuestados consideran que es bueno, 21,2% del total consideran que es excelente, 20,2% del total consideran que es regular, 17,2% del total consideran que es malo, 2,0% del total del total consideran que es pésimo, del mismo modo se puede inferir que por 20 encuestados que consideran que la etapa de evaluación es buena, 1 encuestado considera que la etapa de evaluación es pésimo.

### **Dimensión: Compensación**

**Tabla 14:** Nivel de compensación de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	8	8,1
Malo	12	12,1
Regular	53	53,5
Bueno	19	19,2
Excelente	7	7,1
TOTAL	99	100%

**Interpretación:** En la tabla 14, se muestra que de la variable: Motivación en su dimensión compensación, se obtuvo un 53,5% del total encuestados consideran que es regular, 19,2% del total consideran que bueno, 12,1% del total consideran que es malo, 8,1% del total consideran que es pésimo, 7,1% del total consideran es excelente, del mismo modo se puede inferir que por 2 encuestados que consideran que la compensación es buena, 1 encuestado considera que compensación es pésimo.

#### **Dimensión: Expectativas**

**Tabla 15:** Nivel de las expectativas de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	11	11,1
Malo	12	12,1
Regular	40	40,4
Bueno	34	34,3
Excelente	2	2,0
TOTAL	99	100%

**Interpretación:** En la tabla 15 se muestra que de la variable: Motivación en su dimensión expectativas, se obtuvo un 40,4% del total encuestados consideran que es regular, 34,3% del total consideran que bueno, 12,1% del total consideran que es malo, 11,1% del total consideran que es pésimo, 2,0% del total consideran es excelente, del mismo modo se puede inferir que por 3 encuestados que consideran que las expectativas son buena, 1 encuestado considera que expectativas es pésimo.

### Variable: Proceso de capacitación

**Tabla 16:** Nivel del proceso de capacitación de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	4	4,0
Malo	12	12,1
Regular	43	43,4
Bueno	30	30,3
Excelente	10	10,1
TOTAL	99	100%

**Interpretación:** En la tabla 16 se muestra que de la variable: Proceso de capacitación, se obtuvo un 43,4% del total encuestados consideran que es regular, 30,3% del total consideran que bueno, 12,1% del total consideran que es malo, 10,1% del total consideran que es excelente, 4,0% del total consideran es pésimo, del mismo modo se puede inferir que por 8 encuestados que consideran que el proceso de capacitación es buena, 1 encuestado considera que el proceso de capacitación es pésimo.

### Variable: Motivación

**Tabla 17:** Nivel de la variable motivación de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	12	12,1
Malo	10	10,1
Regular	41	41,4
Bueno	31	31,3
Excelente	5	5,1
TOTAL	99	100%

**Interpretación:** En la tabla 17 se muestra que de la variable: Motivación, se obtuvo un 41,4% del total consideran que es regular, 31,3% del total encuestados consideran que bueno, 12,1% del total consideran que es pésimo, 10,1% del total

consideran que es malo, 5,1% del total consideran que es excelente, del mismo modo se puede inferir que por 3 encuestados que consideran que la motivación es buena, 1 encuestado considera que motivación es pésimo.

### 3.2. Prueba de hipótesis

Se aplicó a la investigación por medio del programa SPSS 22, el método del Valor p, con nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) y tomando importancia la regla de decisión que Si:  $p\_valor < 0.05$ , rechazar  $H_0$ ; Si:  $p\_valor > 0.05$ , aceptar  $H_1$ .

El grado de correlación, según los siguientes valores:

**Tabla 18**

Grado de relación según coeficiente de correlación

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** Hernández, Fernández y Baptista (2014)

#### A. Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva del proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación positiva del proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.

**Tabla 19:** Correlación de Spearman entre: Proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

Correlaciones		Proceso de capacitación	Motivación	
Rho de Spearman	Proceso de Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	0,596**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	99	99

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

### Interpretación:

En la hipótesis general de la tabla 19, se muestra que la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de (RHo = 0,596), cumpliéndose entonces que: Existe relación positiva media entre proceso de capacitación y motivación los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

**Tabla 20:** Correlación de Spearman entre: Etapa de planificación y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

Correlaciones		Etapa de planificación	Motivación	
Rho de Spearman	Etapa de planificación	Coefficiente de correlación	1,000	0,422**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	99	99

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

### Interpretación:

En la hipótesis específica de la tabla 20, se muestra que la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de (RHo = 0,422), cumpliéndose entonces que: Existe relación positiva débil entre la etapa de

planificación y motivación los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

**Tabla 21:** Correlación de Spearman entre: Etapa de ejecución y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

		Correlaciones	Etapa de ejecución	Motivación
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Etapa de ejecución</b>	Coefficiente de correlación	1,000	0,527**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	99	99

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

### Interpretación:

En la hipótesis específica de la tabla 21, se muestra que la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de (RHo = 0,527), cumpliéndose entonces que: Existe relación positiva media entre la etapa de ejecución y motivación los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

**Tabla 22:** Correlación de Spearman entre: Etapa de evaluación y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

		Correlaciones	Etapa de evaluación	Motivación
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Etapa de evaluación</b>	Coefficiente de correlación	1,000	0,834**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	99	99

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

### Interpretación:

En la hipótesis específica de la tabla 22, se muestra que la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de (RHo = 0,834), cumpliéndose entonces que: Existe relación positiva considerable entre la etapa de evaluación y motivación los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.

#### IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Conforme a los resultados de la tabla 19 de la investigación, se muestra que la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de ( $R_{Ho} = 0,596$ ), lo que nos indica que se encuentra en el nivel de correlación positiva media cumpliéndose entonces que: Existe relación positiva del proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos, de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019. En la tabla 16 se puede percibir que para el 43.4% del total, el proceso de capacitación es buena, este resultado tiene que ver con la percepción positiva que tienen los colaboradores acerca de la aplicación óptima del nivel de la etapa de planificación, etapa de ejecución de los trabajadores y las etapas de evaluación, sustentado en que más del 50% perciben que estos tres aspectos se están dando de manera positiva. En la tabla 17 se puede percibir que para el 41,4% del total, la motivación es buena, este resultado tiene que ver con la percepción positiva que tienen los colaboradores acerca de la aplicación óptima del nivel de las compensaciones y expectativas, sustentando que más de 50% perciben que estos dos aspectos se están dando de manera positiva. Estos resultados coinciden con: Alfaro y Alvarado (2017) Concluye su investigación diciendo que la investigación descriptiva, teniendo como finalidad cumplir con los objetivos trazados por la entidad municipal y trabaja por el desarrollo de sus servidores, como también la mejora en la motivación y trato al público. Se encuestó a 50 personales de la alcaldía, incluyendo jefaturas. El estudio concluye y recomienda que se debe trabajar en equipo, modificar las actitudes y mejorar habilidades de los trabajadores, actualizarse en información, ya que esto refleja un mal servicio en la institución e incumplimiento de los objetivos, también refleja de manera negativa el nivel de motivación y desempeño laboral, ya que la entidad pública no se preocupa por las condiciones en las que trabaja el servidor, no hay buena comunicación con sus jefes y es baja su remuneración.

En cuanto a los resultados de la primera dimensión etapa de planificación, se muestra que la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El

coeficiente de correlación es de ( $R_{Ho} = 0,422$ ) lo que nos indica que se encuentra en el nivel de correlación positiva débil cumpliéndose entonces que: Existe una relación positiva entre la etapa de planificación y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019. Del mismo modo se puede inferir que para el 63.6% de los colaboradores el nivel de las etapas de planificación es buena, esto se debería a que en la municipalidad se estaría eligiendo de manera adecuada a los representantes de los comités de capacitación, existirá estrategias adecuadas de sensibilización que impulsen a los colaboradores a brindar una mejora en la calidad y servicio, existe un adecuado diagnóstico de las necesidades de cada área, y la elaboración del plan de desarrollo de personas estaría cumpliendo con las expectativas de los colaboradores; Estos resultados coinciden con: Villatoro (2014) en su investigación descriptiva elaborada en el cual se planteó como objetivo la realización de un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal administrativo del consejo municipal, del departamento de Huehuetenango. La población estudiada la conformo el personal del área administrativa y el consejo municipal siendo un total de 31 trabajadores. En relación al diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó y se encuestó al Concejo Municipal y al personal Administrativo; de acuerdo a los resultados se diseñó la propuesta de solución que comprende la estructura de una programación de capacitación que es de utilidad tanto para la presente como para futuras autoridades municipales. Los resultados obtenidos reflejan que las principales necesidades de capacitación en su orden de prioridad son: Motivación, leyes municipales, uso de software para facilitar el trabajo, atención y servicio al cliente, relaciones humanas/interpersonales, trabajo en equipo, leyes financieras municipales, derechos humanos, administración pública y uso de software para programas virtuales en línea.

En cuanto a los resultados de la segunda hipótesis específica, se muestra que la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de ( $R_{Ho} = 0,527$ ) lo que nos indica que se encuentra en el nivel de correlación positiva media cumpliéndose entonces que: Existe una relación positiva



entre la etapa de ejecución y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019. Del mismo modo se puede inferir que para el 30.3% de los colaboradores el nivel de las etapas de ejecución es buena, esto se debería a que en la municipalidad se estaría estableciendo de manera apropiada los criterios de calidad para la ejecución de la capacitación y los compromisos de beneficiarios estarían aplicando efectivamente los formatos de capacitación. Estos resultados coinciden con: Rengifo (2017) en el cual concluye que existe una relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Lo cual se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman (sig.(bilateral o p\_valor)=0,000< 0,05; Rho = 0,707\*\*).

En cuanto a los resultados de la tercera hipótesis específica, se muestra que la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de (RHo = 0,834) lo que nos indica que se encuentra en el nivel de correlación positiva considerable cumpliéndose entonces que: Existe relación positiva entre la etapa de evaluación y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019. Del mismo modo se puede inferir que para el 20.2% de los colaboradores el nivel de las etapas de evaluación es buena, esto se debería a que el comité de capacitación estaría estableciendo de manera adecuada las encuestas de satisfacción a los trabajadores del nivel de reacción, estaría aplicando en el nivel de aprendizaje eficientemente las herramientas de medición de los colaboradores, existe una propuesta adecuada del nivel de aplicación que propone el desarrollo del colaborador en un plazo no menor a seis meses y el nivel de impacto estaría cumpliendo con la medición de identificar los efectos logrados de capacitación. Estos resultados coinciden con: Siguas (2017) Concluye su investigación diciendo que hay una percepción positiva de 0.771 entre las variables capacitación continua y mejora del servicio policial. Es recomendable para una mejora de productividad que la máxima autoridad del PNP, en conjunto de las unidades orgánicas ayude a que se ejecute las capacitaciones al servidor policial, ya que se encontraron brechas en los conocimientos, habilidades y destrezas.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones.

- Conforme a los resultados de la investigación, se muestra que la Sig.(bilateral) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ); por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de (RHo = 0,596), concluyendo que se encuentra en el nivel de correlación positiva media. Se determinó que existe relación positiva del proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos, de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019, indicando que ambas variables se dan de manera óptima, que cuándo se incrementa el proceso de capacitación lo mismo ocurre con la motivación y se obtiene el mismo resultado.
- Siendo la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ) y el coeficiente de correlación es de (RHo = 0,422), concluyendo que existe relación positiva débil entre la etapa de planificación y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019. En la misma línea el 63,6% de los trabajadores perciben que la dimensión etapa de planificación de la variable proceso de capacitación se está dando de manera óptima, ya que se está eligiendo de manera adecuada a los representantes de los comités de capacitación, existe estrategias adecuadas de sensibilización que impulsen a los colaboradores a brindar una mejora en la calidad y servicio, existe un adecuado diagnóstico de las necesidades de cada área, y la elaboración del plan de desarrollo de personas estaría cumpliendo con las expectativas de los trabajadores administrativos, lo que no sucede con 3 colaboradores que opinan lo contrario.
- Siendo la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ) y el coeficiente de correlación es de (RHo = 0,527) concluyendo que existe una relación positiva media entre la etapa de ejecución y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019. En la misma línea el 30.3% de los trabajadores perciben que la

dimensión etapa de ejecución de la variable proceso de capacitación se está dando de manera óptima, ya que en la municipalidad se estaría estableciendo de manera apropiada los criterios de calidad para la ejecución de la capacitación y los compromisos de beneficiarios están aplicando efectivamente los formatos de capacitación, lo que no sucede con 12 opinan lo contrario.

- Siendo la Sig.(bilateral) (0.000) es inferior que el valor de la significancia ( $\alpha = 0.05$ ) y el coeficiente de correlación es de ( $R_{Ho} = 0,834$ ) concluyendo que existe una relación positiva considerable entre la etapa de evaluación y motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019. En la misma línea el 39.4% de los colaboradores perciben que la dimensión etapa de evaluación de la variable proceso de capacitación se está dando de manera óptima, ya que el comité de capacitación está estableciendo de manera adecuada las encuestas de satisfacción a los trabajadores del nivel de reacción, el nivel de aprendizaje aplica de manera eficiente las herramientas de medición de acuerdo a los objetivos de aprendizaje y habilidades de los trabajadores, existe una propuesta adecuada del nivel de aplicación que propone el desarrollo del colaborador en un plazo no menor a seis meses y el nivel de impacto estaría cumpliendo con la medición de identificar los efectos logrados de capacitación, lo que no sucede con 5 que opinan lo contrario.

## **5.2. Recomendaciones.**

- Se recomienda a la oficina de recursos humanos, que el comité de capacitación tenga como prevalencia el proceso de capacitación, tanto como la motivación, ya que ambas variables se correlacionan entre sí, puesto que si los niveles del proceso de capacitación se incrementan, se obtendrá por consiguiente un incremento en la motivación de los colaboradores que les ayudará a desarrollarse, y ofrecerán una calidad de servicio y cumplirán eficientemente con los objetivos de la municipalidad.
- Se recomienda a la oficina de recursos humanos, analizar a fondo el desempeño de los colaboradores, de por qué no responden a las estrategias de

sensibilización, exigir la participación de todos los trabajadores sin distinción, seguir fomentando la importancia y reflexión de las capacitaciones, entendiendo que a mayor capacitación mayor será cumplimiento de los objetivos de la municipalidad, seguir identificando y atender lo más pronto a las necesidades que se necesita fortalecer en cada área encontrar esa(s) necesidad(es) que no les dejan desarrollarse y cumplir con los objetivos de la municipalidad, y que se destine todo el dinero para los gastos de dicha actividad de capacitación en el cual permitirá que se sigan desarrollando eficientemente en su lugar de trabajado.

- Se recomienda a la oficina de recursos humanos, que el comité de capacitación siempre haga un hincapié comunicando a los colaboradores mediante documento y personalmente al área, para que tengan noción sobre las actividades a realizarse antes de que se ejecute la capacitación, indicando que el capacitador o la empresa que les va a capacitar cuentan con la calidad y experiencia, que les ayudaran en la contribución de los objetivos, mejorando su desempeño y productividad; es recomendable que las capacitaciones sean por áreas específicas y todos aquellos que asistan a la capacitación compartan los conocimientos adquiridos y comprometiéndose a devolver el costo de su capacitación con el tiempo de servicios que exige la ley, como también que el jefe de cada área practique con sus subordinados principios y valores.
- Se recomienda a la oficina de recursos humanos, que el comité de capacitación siga desarrollando eficientemente la etapa de evaluación la cual tiene una relación positiva considerable, se propone a la municipalidad realizar una evaluación del desempeño con enfoque a las experiencias y aptitudes, como también se siga aplicando la evaluación de la satisfacción de los trabajadores después de la capacitación adquirida, se midan los objetivos de aprendizaje y habilidades de cada colaborador y se les detalle siempre para que tengan conocimiento sobre las actividades de capacitación que se van a desarrollar posteriormente, también comunicándoles y felicitándoles por los efectos logrados de la capacitación adquirida, haciéndoles sentir útil y valiosos dentro de la municipalidad.

## **VI. AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por seguir dándome una maravillosa vida, salud, sabiduría y fortaleza, para lograr uno de mis objetivos que es obtener el grado de Licenciada en Administración.

A mi madre Rosario Valverde Reyes, por brindarme valores, apoyarme tanto moral como económicamente y a salir avante frente a las dificultades.

A mi docente José Vergaray Huamán, por orientarme durante todo el proceso de mi investigación, transmitiéndome de manera objetiva y honesta sus sabios conocimientos y experiencias.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, Alvarado (2017). *Plan De Capacitación En Motivación Y Atención Al Cliente Para Fortalecer El Desempeño De Los Empleados De La Alcaldía Municipal De Ciudad Arce, Departamento De La Libertad*. (Tesis de Pregrado). Universidad de El Salvador, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Administración De Empresas. Recuperado de: <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/14917/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Arias F. (2012). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*, Caracas, República Bolivariana de Venezuela, Episteme.
- Behar D. (2008), *Metodología de la Investigación*. Ediciones Shalom
- Benites (2017). *Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima*. (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13272/Benites\\_MMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13272/Benites_MMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato I. (2011). *Administración De Recursos Humanos, El Capital Humano De Las Organizaciones*, México, Mc Graw Hill.
- Directiva N.ª 141. *Normas Para La Gestión Del Proceso De Capacitación En Las Entidades Públicas*, SERVIR, Lima, Perú, 08 de agosto del 2016. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res141-2016-SERVIR-PE.pdf>

Directiva N.º 002. *Normas Para La Gestión Del Sistema Administrativo De Gestión De Recursos Humanos En Las Entidades Públicas*, SERVIR, Lima, Perú, 10 de noviembre del 2014. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-014/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf>

Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*, México D.F., México, Mc Graw Hill.

Villatoro N. (2014). Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en la Municipalidad de la Democracia, Huehuetenango. (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Villatoro-Nery.pdf>

Mondy W., (2010), *Administración de Recursos Humanos*, México, Editorial Pearson.

Rengifo R. (2017). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*, (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16316/Rengifo\\_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robbins, S. y Coulter M. (2014). *Administración*, Naucalpan de Juárez, México, Pearson.

Sastre, M. (2009). *Diccionario de Dirección de Empresas y Marketing*, Madrid, España. Ecobook - Editorial del Economista.

- Siguas J. (2017). *La capacitación continua y su relación con la mejora del servicio policial de la comisaría de San Miguel*. (Tesis de Postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7155/Siguas\\_RJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7155/Siguas_RJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vallejo L., (2015), *Gestión del Talento Humano*, Riobamba, Ecuador. Editorial La Caracola.
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. México. Pearson Educación.
- Varela, R. (2013). Ilustración del Modelo de las Expectativas Simplificado. [Figura]. México. Pearson Educación.
- Ley N° 30057. *Diario Oficial El Peruano, Normas Legales*, Lima, Perú, 4 de julio del 2013
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación* [Diapositivas de PowerPoint]. Recuperado 1 de junio, 2019, de [http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf)



## VIII. ANEXOS Y APÉNDICES:

**Tabla N° 23:** Matriz de consistencia.

TITULO DEL PROYECTO						
“Proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019”.						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	TIPO, NIVEL, MÉTODO Y DISEÑO	TECNICA INSTRUM.
¿Cuál es el nivel de relación entre el proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019?.	Determinar el nivel de relación del proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.	Existe relación positiva entre el proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019.	<b>I</b> Proceso de capacitación	POBLACIÓN  268 trabajadores administrativos	TIPO DE INVEST.  Aplicada	TÉCNICA  Encuesta
	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>				NIVEL DE INVEST.  Correlacional	
	<b>1.</b> Conocer el nivel de relación entre la etapa de planificación y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.		<b>II</b> Motivación	MUESTRA  99 trabajadores administrativos	MÉTODO DE INVEST.  Hipotético - Deductivo	INSTRUM.  Cuestionario
	<b>2.</b> Describir el nivel de relación entre la etapa de ejecución y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.					
<b>3.</b> Establecer el nivel de relación entre la etapa de evaluación y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019.						

**Tabla N° 24:** Matriz de operacionalización de las variables.

TIPO DE VARIABLES	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
VARIABLE I	PROCESO DE CAPACITACIÓN	Etapa de Planificación	Comité de Capacitación	1. El Comité de Capacitación busca que en el Plan de Desarrollo de Personas se establezcan actividades de capacitación.	ENCUESTA CUESTIONARIO	ESCALA DE LIKERT  1. TOTALMENTE EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 4. DE ACUERDO 5. TOTALMENTE DE ACUERDO
				2. El representante de los trabajadores al comité de capacitación promueve que la capacitación se otorgue a todos los trabajadores sin distinción.		
				3. Conoce usted la importancia que tiene la capacitación en el logro de los objetivos de la institución.		
			Sensibilización	4. Se busca la reflexión de los trabajadores sobre la importancia de la capacitación en mejorar sus habilidades para realizar con eficiencia sus funciones.		
				5. Los trabajadores son motivados a entender que, a mayor capacitación, mayor es su contribución en el logro de los objetivos estratégicos de la municipalidad.		
			Diagnóstico	6. Se identifican las necesidades de capacitación de acuerdo a los objetivos de cada área.		
				7. Considera que las actividades de capacitación establecidas responden al desarrollo de sus capacidades para desarrollar eficientemente su trabajo.		
				8. El conocimiento de las necesidades de capacitación es incorporado íntegramente a los planes de mejora.		
				9. Se ha realizado la calificación necesaria para conocer que capacidades necesita fortalecer para el desempeño de su trabajo.		
			Plan de desarrollo de personas	10. El plan de desarrollo de personas de la municipalidad atiende las necesidades de capacitación sin distinción de condición o nivel jerárquico de los trabajadores.		
				11. Se destina el dinero suficiente para los gastos de las actividades capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de Personas de la municipalidad.		
		Etapa de Ejecución	Criterios de Calidad	12. Las empresas o capacitadores contratados, tienen la calidad y la experiencia en las capacitaciones que brindan.		
				13. Sabe usted que hay capacitaciones de Formación Profesional y otras de Formación laboral, distingue usted la diferencia.		
				14. Los trabajadores son elegidos para acceder a la capacitación porque están relacionados con la alta dirección.		
				15. Las capacitaciones que se brindan al personal se dan por áreas específicas.		
				16. Las capacitaciones que se dan en forma general, a todos los trabajadores de las diferentes áreas.		

			Compromisos de Beneficiarios	17. El personal beneficiado con las capacitaciones, comparte los conocimientos adquiridos con sus demás compañeros de área.		
				18. Los contratados beneficiados con la capacitación, se comprometen a devolver el costo de su capacitación con el tiempo de servicios que exige la ley.		
		Etapa de Evaluación	Reacción	19. Luego de las capacitaciones, la Oficina de Recursos Humanos evalúa la satisfacción de los participantes.		
					20. Las evidencias obtenidas del proceso de capacitación, son utilizadas por la oficina de recursos humanos para mejorar este proceso.	
			Aprendizaje	21. La Municipalidad o la empresa capacitadora aplican evaluaciones para medir los objetivos de aprendizaje y habilidades adquiridas por los trabajadores.		
			Aplicación	22. El beneficiario de la capacitación detalla las actividades que va a desarrollar en un periodo de 6 meses después de la capacitación recibida.		
			Impacto	23. La municipalidad identifica los efectos logrados en la gestión de cada área, que evidencien los efectos positivos generados por la acción de capacitación.		

TIPO DE VARIABLES	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
VARIABLE II	MOTIVACIÓN	Compensación	Intercambio	1. La labor que usted realiza aporta eficientemente para lograr las metas establecidas, sin ser necesario la ayuda de otros trabajadores.	ENCUESTA CUESTIONARIO	ESCALA DE LIKERT  1. TOTALMENTE EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 4. DE ACUERDO 5. TOTALMENTE DE ACUERDO
				2. Los cargos que desempeñan los trabajadores, se otorgan en función a la capacitación recibida.		
				3. En la municipalidad, usted se considera una parte productiva que contribuye a lograr los objetivos de la municipalidad.		
				4. Por sus conocimientos es convocado para participar en equipo en las soluciones de los problemas laborales de la municipalidad.		
			Equidad	5. Hay proporción entre lo que aporta al trabajo, las recompensas que recibe a cambio, comparado con las que reciben otros trabajadores.		
				6. Se siente satisfecho con el sueldo que recibe en proporción al esfuerzo que realiza en su lugar de trabajo.		
				7. Para la designación de los cargos de mayor jerarquía son seleccionados en igualdad de condiciones, los trabajadores más capacitados.		
				8. Considera justo las recompensas que se otorgan por la función excepcional que realizan los trabajadores.		
				9. Cuando compara su trabajo con los de los demás, reacciona con la finalidad de eliminar cualquier injusticia o inequidad.		
		Expectativas	Intrínseco	10. Como resultado de la capacitación recibida, usted se siente con una actitud positiva, sin necesidad de recibir algún tipo de reconocimiento.		
				11. Por mejorar el desempeño de sus funciones, por las nuevas competencias adquiridas ha recibido el elogio de sus compañeros y de sus jefes.		
			Dificultad	12. Considera que las actividades que realiza, a pesar de las dificultades que se exigen, son valoradas adecuadamente.		
				13. La capacitación recibida le ha permitido tener éxito en el cumplimiento de sus funciones.		
			Instrumental	14. Al largo plazo, gracias al entrenamiento recibido, por cumplimiento de sus actividades considera usted que ha logrado sus objetivos de superación.		
				15. En la institución más que la filiación política, es requisito indispensable las competencias adquiridas para lograr objetivos de superación a futuro.		
			Extrínseco	16. La capacitación recibida, le ha permitido realizar su trabajo con mayor responsabilidad, la institución le ha otorgado un mejor reconocimiento dinerario.		
				17. Las competencias adquiridas y el mejoramiento de su remuneración, le permitido tener un mejor estatus social como trabajador.		

**Tabla N° 25:** Cálculo de la muestra estratificada

UNIDAD ORGÁNICA	POBLACIÓN POR GERENCIA	MUESTRA ESTRATIFICADA
<b>I. ÓRGANOS DE GOBIERNO MUNICIPAL Y ALTA DIRECCIÓN</b>		
1.2. ALCALDÍA	3	1
1.3. GERENCIA MUNICIPAL	3	1
<b>III. ÓRGANOS DE CONTROL Y DEFENSA MUNICIPAL</b>		
3.1. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	2	1
3.2. PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL	3	1
<b>IV. ÓRGANO DE ASESORAMIENTO</b>		
4.1. GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA	4	1
4.2. GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	19	7
<b>V. ÓRGANO DE APOYO</b>		
5.1. GERENCIA DE SECRETARÍA GENERAL	22	8
5.2. GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	34	13
<b>VI. ÓRGANO DE LÍNEA</b>		
6.1. GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y SERVICIOS A LA CIUDAD	16	6
6.2. GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y GESTIÓN DE RIESGOS	9	3
6.3. GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO	57	21
6.4. GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL MUNICIPAL	12	4
6.5. GERENCIA DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	23	8
6.6. GERENCIA DE TRANSPORTE	8	3
6.7. GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	43	16
6.8. GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO	10	4
<b>TOTAL:</b>	<b>268</b>	<b>99</b>



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO - FILIAL HUACHO - ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**ENCUESTA CAPMOT**

La presente encuesta tiene como objetivo medir el proceso de capacitación ofrecido a los trabajadores y su relación con la motivación que expresan los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones.

Los fines que se persiguen son netamente académicos e institucionales, la veracidad de sus respuestas nos permitirá obtener información relevante, que nos permita establecer conclusiones sobre la validez de la ejecución de la capacitación a los trabajadores y los resultados obtenidos de ella.

**La encuesta es anónima. La información que nos otorgue no será divulgada, es confidencial.**

**GENERO**  F.1  M.2   
 **CONDICIÓN LABORAL**  N.1  C.2   
 **AÑOS DE SERVICIO**  años

Por favor marcar una **X** donde corresponda:

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	3. NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACUERDO
-----------------------------	------------------	----------------------------------	---------------	--------------------------

PROCESO DE CAPACITACIÓN						
ETAPA DE PLANIFICACIÓN						
		1	2	3	4	5
1	El Comité de Capacitación busca que en el Plan de Desarrollo de Personas se establezcan actividades de capacitación.					
2	El representante de los trabajadores al comité de capacitación promueve que la capacitación se otorgue a todos los trabajadores sin distinción.					
3	Conoce usted la importancia que tiene la capacitación en el logro de los objetivos de la institución.					
4	Se busca la reflexión de los trabajadores sobre la importancia de la capacitación en mejorar sus habilidades para realizar con eficiencia sus funciones.					
5	Los trabajadores son motivados a entender que, a mayor capacitación, mayor es su contribución en el logro de los objetivos estratégicos de la municipalidad.					
6	Se identifican las necesidades de capacitación de acuerdo a los objetivos de cada área.					
7	Considera que las actividades de capacitación establecidas responden al desarrollo de sus capacidades para desarrollar eficientemente su trabajo.					
8	El conocimiento de las necesidades de capacitación es incorporado íntegramente a los planes de mejora.					
9	Se ha realizado la calificación necesaria para conocer que capacidades necesita fortalecer para el desempeño de su trabajo.					
10	El plan de desarrollo de personas de la municipalidad atiende las necesidades de capacitación sin distinción de condición o nivel jerárquico de los trabajadores.					
11	Se destina el dinero suficiente para los gastos de las actividades capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de Personas de la municipalidad.					
ETAPA DE EJECUCIÓN						
		1	2	3	4	5
12	Las empresas o capacitadores contratados, tienen la calidad y la experiencia en las capacitaciones que brindan.					
13	Sabe usted que hay capacitaciones de Formación Profesional y otras de Formación laboral, distingue usted la diferencia.					
14	Los trabajadores son elegidos para acceder a la capacitación porque están relacionados con la alta dirección.					
15	Las capacitaciones que se brindan al personal se dan por áreas específicas.					
16	Las capacitaciones que se dan en forma general, a todos los trabajadores de las diferentes áreas.					

17	El personal beneficiado con las capacitaciones, comparte los conocimientos adquiridos con sus demás compañeros de área.					
18	Los contratados beneficiados con la capacitación, se comprometen a devolver el costo de su capacitación con el tiempo de servicios que exige la ley.					
<b>ETAPA DE EVALUACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Luego de las capacitaciones, la Oficina de Recursos Humanos evalúa la satisfacción de los participantes.					
20	Las evidencias obtenidas del proceso de capacitación, son utilizadas por la oficina de recursos humanos para mejorar este proceso.					
21	La Municipalidad o la empresa capacitadora aplican evaluaciones para medir los objetivos de aprendizaje y habilidades adquiridas por los trabajadores.					
22	El beneficiario de la capacitación detalla las actividades que va a desarrollar en un periodo de 6 meses después de la capacitación recibida.					
23	La municipalidad identifica los efectos logrados en la gestión de cada área, que evidencien los efectos positivos generados por la acción de capacitación.					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
<b>COMPENSACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24	La labor que usted realiza aporta eficientemente para lograr las metas establecidas, sin ser necesario la ayuda de otros trabajadores.					
25	Los cargos que desempeñan los trabajadores, se otorgan en función a la capacitación recibida.					
26	En la municipalidad, usted se considera una parte productiva que contribuye a lograr los objetivos de la municipalidad.					
27	Por sus conocimientos es convocado para participar en equipo en las soluciones de los problemas laborales de la municipalidad.					
28	Hay proporción entre lo que aporta al trabajo, las recompensas que recibe a cambio, comparado con las que reciben otros trabajadores.					
29	Se siente satisfecho con el sueldo que recibe en proporción al esfuerzo que realiza en su lugar de trabajo.					
30	Para la designación de los cargos de mayor jerarquía son seleccionados en igualdad de condiciones, los trabajadores más capacitados.					
31	Considera justo las recompensas que se otorgan por la función excepcional que realizan los trabajadores.					
32	Cuando compara su trabajo con los de los demás, reacciona con la finalidad de eliminar cualquier injusticia o inequidad.					
<b>EXPECTATIVAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
33	Como resultado de la capacitación recibida, usted se siente con una actitud positiva, sin necesidad de recibir algún tipo de reconocimiento.					
34	Por mejorar el desempeño de sus funciones, por las nuevas competencias adquiridas ha recibido el elogio de sus compañeros y de sus jefes.					
35	Considera que las actividades que realiza, a pesar de las dificultades que se exigen, son valoradas adecuadamente.					
36	La capacitación recibida le ha permitido tener éxito en el cumplimiento de sus funciones.					
37	Al largo plazo, gracias al entrenamiento recibido, por cumplimiento de sus actividades considera usted que ha logrado sus objetivos de superación.					
38	En la institución más que la filiación política, es requisito indispensable las competencias adquiridas para lograr objetivos de superación a futuro.					
39	La capacitación recibida, le ha permitido realizar su trabajo con mayor responsabilidad, la institución le ha otorgado un mejor reconocimiento dinerario.					
40	Las competencias adquiridas y el mejoramiento de su remuneración, le permitido tener un mejor estatus social como trabajador.					

## Anexo N° 2: Formato utilizado en la validación conceptual del instrumento

INDICADORES		CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
1	CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible.					
2	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en calidad y cantidad suficiente.					
6	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					
7	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					
8	COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					
10	APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>							
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

<b>COEFICIENTE DE VALIDEZ</b> = $\frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{\text{Nº de Indicadores del instrumento}}$	=	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: center;">+</td> </tr> </table>	+	+	+	+	=	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table>		=	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table>	
+	+	+	+									

INTERVALO	CATEGORÍA	
[0.00 - 0.60]	Desaprobado	
<0.60 - 0.70]	Observado	
<0.70 - 1.00]	Aprobado	

<b>IV. CALIFICACIÓN GLOBAL</b>	<b>V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:</b> ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
--------------------------------	---

_____ Firma del Experto	
DNIN°	Huacho, ..... de ..... del 201.....