

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y

ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la
municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Calhua Flores, Eduardo Gaudencio

Código ORCID 0000-0003-0076-5620

Asesora:

Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID 0000-0001-5509-4460

Huacho-Perú

2022

INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introduccion	1
Metodología	23
Resultados.....	27
Análisis y discusión	51
Conclusiones y recomendaciones	55
Referencias bibliograficas.....	58
Anexos	63

INDICE DE TABLAS

N.º		Pág.
Tabla 1:	Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.	27
Tabla 2:	Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación	28
Tabla 3:	Los encargados de las áreas asignan un presupuesto para capacitación.	29
Tabla 4:	Se realizan las capacitaciones de manera continuo.	30
Tabla 5:	Se programan de las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.	31
Tabla 6:	Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.	32
Tabla 7:	Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.	33
Tabla 8:	Se evalúa al personal que es capacitado	34
Tabla 9:	Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo.	35
Tabla 10:	Se hace la retroalimentación de las capacitaciones	36
Tabla 11:	Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias.	37
Tabla 12:	El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.	38
Tabla 13:	El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.	39
Tabla 14:	Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.	40
Tabla 15:	Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras.	41
Tabla 16:	Considera que los jefes tienen empatía con el personal.	42
Tabla 17:	El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.	43
Tabla 18:	Considera que el personal conoce las funciones de supuesto.	44
Tabla 19:	Considera que el personal cumple con las competencias del puesto.	45
Tabla 20:	El personal cumple con puntualidad sus labores.	46
Tabla 21:	Se cuenta con personal creativo e innovativo	47
Tabla 22:	Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores	48
Tabla 23:	Los ambientes son adecuados para realizar sus labores.	49
Tabla 24:	Correlación de variables	50

INDICE DE FIGURAS

N.º		Pág.
Fig. 1:	Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.	27
Fig. 2:	Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación	28
Fig. 3:	Los encargados de las áreas asignan un presupuesto para capacitación.	29
Fig. 4:	Se realizan las capacitaciones de manera continuo.	30
Fig. 5:	Se programan de las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.	31
Fig. 6:	Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.	32
Fig. 7:	Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.	33
Fig. 8:	Se evalúa al personal que es capacitado	34
Fig. 9:	Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo.	35
Fig. 10:	Se hace la retroalimentación de las capacitaciones	36
Fig. 11:	Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias.	37
Fig. 12:	El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.	38
Fig. 13:	El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.	39
Fig. 14:	Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.	40
Fig. 15:	Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras.	41
Fig. 16:	Considera que los jefes tienen empatía con el personal.	42
Fig. 17:	El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.	43
Fig. 18:	Considera que el personal conoce las funciones de supuesto.	44
Fig. 19:	Considera que el personal cumple con las competencias del puesto.	45
Fig. 20:	El personal cumple con puntualidad sus labores.	46
Fig. 21:	Se cuenta con personal creativo e innovativo	47
Fig. 22:	Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores	48
Fig. 23:	Los ambientes son adecuados para realizar sus labores.	49

Palabras clave:

Tema	Capacitación y desempeño laboral
Especialidad	Administración

Theme	Training and job performance
Specialty	Management

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Talento Humano	Ciencias sociales	Economía y negocios	Economía

Line of research	OCDE		
	Área	Sub área	Discipline
Human talent	Social Sciences	Economy and business	Economy

**“Capacitación y desempeño laboral del personal
administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar,
Huari -2022”**

**" Training and job performance of the administrative staff
of the Chavín de Huántar municipality, Huari -2022".**

Resumen

El objeto fue, proponer que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huarí - 2022. Utilizó una metodología, tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental, técnicas e instrumentos, encuesta, cuestionario, validados por el juicio de expertos, se tuvo una población muestral de 40 trabajadores. Para el procesamiento se usaron los medios aplicativos del Microsoft Excel, Word y el SPSS, v 24, que ayudará a organizar toda la información en valores numéricos a tablas y figuras respectivas a nivel estadístico.

Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, Chavín de Huántar, el Rho de Spearman es 0,758, con una significancia de $p=0,000 < 0,05$. La capacitación no es óptima, ya que un 63% del personal coinciden que a veces las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos, el desempeño no es el deseado, porque solo un 45% coinciden que casi siempre después de las capacitaciones cumple de manera eficiente sus funciones asignadas, ya que no cubren sus necesidades dichas capacitaciones y peor aún el 55% del personal manifiestan que casi nunca los jefes piden sugerencias a su personal para mejorar su desempeño laboral

Abstract

The purpose was to propose that the training is related to the job performance of the administrative staff of the Chavín de Huántar municipality, Huari -2022. It used a methodology, correlational descriptive type, with non-experimental tell, techniques and instruments, survey, questionnaire, validated by expert judgment, a sample population of 40 workers was obtained. For the processing, the application means of Microsoft Excel, Word and spss, v 24, will be used, which will help organize all the information in numerical values to tables and respective figures at a statistical level.

There is a relationship between training and job performance of workers in the municipality, Chavín de Huántar, Spearman's Rho is 0.758, with a significance of $p=0.000 < 0.05$. the training is not optimal, since 63% of the personnel agree that sometimes the training is carried out according to the job profiles, the performance is not as desired, because only 45% agree that almost always after the training Efficiently fulfills its assigned functions, since these trainings do not cover their needs and worse still, 55% of the staff state that bosses almost never ask their staff for suggestions to improve their work performance.

1. Introducción

Convenimos citar investigaciones a nivel internacional como; Rojas (2018), porque tuvo la finalidad de definir la incidencia con la formación y el desempeño de los colaboradores del sector de operaciones de la tenería San Miguel. La pesquisa tuvo un enfoque descriptivo y cuantitativo correlacional. La población considerada es de 36 colaboradores de la Curtiduría San Miguel, en la ciudad de Quetzaltenango, cuya edad varía entre 30 y 50 años, de diferentes niveles sociales y nivel cultural. Agarrando como muestra de investigación a toda la población. Se utilizó como técnica una encuesta, a la vez un cuestionario como instrumento que puede ser utilizado con el fin de describir la capacitación y la relación con el desempeño laboral. en los resultados se verificaron que la metodología de la capacitación que otorga la organización no alcanza en satisfacer o solucionar las carencias de los empleados, pues en otras palabras a evaluación de la capacitación y del desempeño no tuvieron una incidencia positiva en la empresa. Finalizando que el desempeño laboral se beneficia positivamente en la capacitación, en tal sentido que optimice las capacidades de trabajo en equipo, mejorando los resultados para la organización. indicando y asegurando que existe una relación directa y positiva entre sus factores estudiados.

Según Navarrete (2018), con su tema de la capacitación de los empleados y el impacto en el desenvolvimiento de su desempeño de sus empleados del Centro de comercio Mega Max de los Andes de Corporación Favorita C.A en Ambato, buscó identificar necesidades de capacitación que facilitan en crear diseñar alternativas viables, con el fin de suplir estas necesidades, formar objetivos de estudio y recomendaciones para fortalecer los resultados del trabajo. Se consideró como punto de partida del proceso de investigación el análisis de los factores que inciden en el problema (causas y consecuencias) y los supuestos que forman la base teórica; El resultado de su población muestral reconoce y establece los indicadores de eficiencia laboral, que permiten desarrollar opciones, por ejemplo, el diseño de un sistema de

formación integral en la empresa para optimizar los resultados laborales. (...), donde fue posible determinar la correlación entre dos variables, educación y desempeño laboral. Se propone crear procesos en los que se deben realizar diversos pasos con gran esfuerzo en el crecimiento humano y social, donde se propone complementar sus recursos en los procesos básicos de inducción, planificación y formación profesional, evaluación, formación y perfeccionamiento de los colaboradores. y el desarrollo de instituciones teniendo que establecer una interacción eficaz y eficiente para potenciar el logro de las metas.

También Peralta (2018), trató de mostrar la importancia de la capacitar a los trabajadores en la optimización del trabajo en la Academia de Migración de la Dirección Nacional de Migración de Panamá para dar atención a las necesidades de capacitación de la organización. Metodológicamente la investigación utilizó un enfoque cualitativo y la evaluación de datos se realizó en los sitios de la Tumba Central de la Muerte en la provincia de Panamá, donde la población está conformada por (15) parejas de 26 a 56 años que conforman la población tipo. Kysely se aplicó como técnica para la adquisición de datos, y la técnica e instrumento está sustentado por un cuestionario de 16 ítems. Los hallazgos muestran que es necesario implementar una labor de variaciones de comportamiento que promueva el sentido de pertenencia y la mística de la institución. Es necesario implementar un aplicativo de entrenamiento definido en la cronología y construida que a la vez que el compañero se dé cuenta que esa es la forma de desarrollar habilidades y destrezas. El estudio proporcionó en un primer análisis y una descripción que facilitará el estructuramiento de programas formación profesional destinados a fortalecer la capacidad gerencial y del personal.

En tanto Álvarez, et al (2017) eligió una licenciatura en economía de la Universidad de Concepción en Chile para su tesis, “La educación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas”. , que tuvo como objetivo evaluar el impacto de la capacitación sobre la productividad laboral en

empresas chilenas utilizando un enfoque de PSM, examinó una muestra de 808 empresas. Las conclusiones son las siguientes: Los resultados muestran que existen diferencias en la productividad de las empresas que organizan la formación.

Nos señala Marti (2017), nos comenta que en su trabajo “Programa de formación para la organización de seguridad que opera en la provincia de Córdoba”, el objetivo general es desarrollar y ofrecer un programa de formación sobre 22 temas generales y específicos del trabajo. Diversas tareas de los guardias de seguridad y todo el personal optimizando sus funciones y con ello mejorar la calidad del servicio, el estudio es experimental, la muestra es de 30 individuos. Las conclusiones son las siguientes: La formación y desarrollo del personal es un factor estratégico para la organización y las personas con las competencias necesarias para desempeñar cada tarea son fundamentales así poder suplir las metas definidas por la organización, por lo que la formación debe ser una inversión que pueda considerarse rentable. . para la compañía. Empleado, pero siempre conduce a la eficiencia y la calidad del trabajo en la organización.

Por su parte, Rojas (2017) examinó “la formación y el desempeño laboral” en su tesis en la Universidad Rafael Landvar de Guatemala. El objetivo general del estudio era determinar cómo se relaciona la capacitación con el desempeño laboral. Se utilizó un diseño descriptivo cuantitativo, se incluyó como muestra a 36 trabajadores y se llegó a la siguiente conclusión: A la luz de los hallazgos, se confirma que la formación y el desempeño laboral tienen una relación significativa. En consecuencia, la institución debe apoyar una formación adecuada a los resultados que quiere alcanzar.

Además de otros estudios a nivel de país sobre nuestro tema, también existe un estudio de Santillana y Saavedra (2021), cuyo objetivo principal fue conocer en qué medida los trabajadores de la provincia de Moyobamba perciben los resultados laborales en San Martín, Perú. Los estudios realizados fueron descriptivos no experimentales. Aplicando el instrumento Individual Job

Performance (IWP), modificado por Widyastuti, para evaluar las percepciones del desempeño laboral en una muestra de 60 empleados. Tanto el desempeño de la obra como sus componentes fueron reconocidos como moderados, lo que indica que el personal cree que los conocimientos previos de los pobladores deben ser utilizados en las actividades planificadas. Además, los empleados se sienten involucrados y hacen bien su trabajo.

Según Paredes y tejada (2021), ciertamente lo son. con su objetivo fundamental de su investigación es comprender la relación entre la formación gerencial y el desempeño laboral en la gestión administrativa y económica en la Provincia del Santa en el año 2021. (.). Según con los resultados se encontró una correlación directa y significativa entre la formación de los gerentes administrativos y financieros en Santa María y su desempeño laboral en el año 2021 con un p-valor bajo. El índice de correlación Rho de Spearman fue de 0,513 e igual a 0,05, lo que indica una correlación positiva moderada.

Además, Marin y Delgado (2020). El estudio cualitativo se desarrolló mediante una revisión sistemática para determinar la calidad de las obras de mejora de la administración municipal hasta el año 2020. Para ello, se analizaron 10 artículos científicos relacionados con las variables de estudio. Hallando al examinar los 10 artículos científicos, que hacen referencia a la actuación de los funcionarios de la administración municipal, fue descriptiva en el alcance y diseño de la investigación. Estos artículos enfatizaron el uso de la tecnología, capacitando a los asociados municipales para desarrollar sus capacidades y habilidades, y el 20% de los artículos discutieron cómo se podrían aplicar los métodos supliendo asi las metas de la agencia. El desempeño laboral tiene implicaciones para los estilos de vida sostenibles en la crisis económica, ya que requiere diferentes condiciones de trabajo, así como políticas, condiciones y resultados de actitudes sociales

Argumenta con su tesis Rupay (2019), donde la meta fue conocer la relación entre la formación de los empleados y el desempeño laboral de los trabajadores de Tiendas del Mejoramiento del Hogar SdotA. Chorrillos-2019.

En este estudio se utilizó un diseño de investigación no experimental, transversal, descriptivo-correlacional. (...). Con un Rho de Spearman de 0.899 y un nivel de significación $p=0.000$ menor a 0.05, los datos obtenidos mostraron una correlación altamente significativa entre las variables, indicando que la capacitación del personal está altamente correlacionada. y la productividad de los integrantes del equipo en el negocio Tiendas del mejoramiento del hogar SdotA. Chorrillos. También se halló correlaciones significativas entre las dimensiones de la variable formación del personal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa de ferretería.

Según Patiño y Pinedo (2019), su objetivo principal fue conocer el impacto de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución de salud pública y una empresa privada del sector eléctrico durante el año 2018. (.). Antes y después de la exposición al efecto del entrenamiento, examinando el desempeño laboral del grupo de estudio. Se utilizó la prueba de McNemar para confirmar si existe significancia estadística en los datos vistos en los valores de las puntuaciones de evaluación del desempeño. Con una significación de 0.022, inferior a 0.05 (95 por ciento de confianza), los hallazgos de la institución de salud pública indican que la capacitación tiene un impacto significativo en la capacidad del personal administrativo para desempeñar sus funciones. La empresa privada del sector eléctrico, sin embargo, obtuvo una significancia de 1.000 superior a 0,05, por lo que se concluye que la formación no tiene un impacto apreciable en la productividad de su personal administrativo.

Se refiere Rengifo (2018), en su estudio, Procesos de capacitación y desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Agencia de Evaluación y Control Ambiental, Lima 2017, (para optar al grado académico de Docente en Gestión Pública). Universidad César Vallejo del Per. Los hallazgos de la investigación son los siguientes: • En cuanto al objetivo general, se determina que existe una correlación favorable y significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Agencia de Evaluación y

Control Ambiental, Lima 2017. Coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral Alternativamente, p_value) = 0,000 0,05; Rho = 0,707**).

Lo mismo puede decirse de Hilario (2018), quien escribió en su tesis, “Programa de Formación Empresarial y Desempeño Laboral en el Instituto Tecnológico Superior Público, Jesús-2018”. El objetivo general fue identificar y analizar la relación entre la formación empresarial y el desempeño laboral de los 27 empleados del Instituto Tecnológico Superior Público, Jesús-2018. Se utilizó el diseño correlacional entre las variables, y la muestra estuvo conformada por 20 empleados de varios departamentos dentro de la organización. Los datos obtenidos mostraron que si hay una correlación positiva sumamente intensa gracias a que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.592 y según con la escala de estimación de correlación de Spearman. mientras que next (bilateral) = 0,006.

Rosales (2018), en tanto el objetivo de su estudio fue conocer cómo afectaba el entrenamiento al desempeño laboral. (...). Las encuestas se procesaron con el software SPSS-21 y los datos obtenidos se muestran en varias tablas y figuras que se incluyen en este informe. En el presente informe se ha expuesto que existe una relación entre las variables formación y desempeño laboral. Esta relación se muestra mediante la técnica de análisis estadístico chi-cuadrado; el valor de (p) es 0.007 menor que alfa (0.05), por lo que se afirma la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Para aumentar la producción y mejorar el calibre del trabajo, aconseja a la empresa que invierta en la formación de sus empleados. que puede aumentar la eficacia de su desempeño laboral al capacitar más a los miembros de su equipo.

Nos sustenta Ramos (2017), cuando elaboró una tesis titulada Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui con el objetivo de examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el municipio. Como en muchos municipios, los empleados pertenecen al mismo partido político que los líderes actuales, y

algunos carecen del entendimiento y las capacidades básicas requeridas para los trabajos que desempeñan. Cada gobierno que establece la gestión contrata a las personas más cercanas para ocupar varios puestos como empleados y funcionarios; en consecuencia, la capacitación de los trabajadores es fundamental para manejar una variedad de tareas relacionadas con el desarrollo o desarrollo en el trabajo (.), teniendo como resultados la adaptación de entornos favorables para un mejor desempeño. Luego de realizar esta investigación, el autor llegó a la conclusión que existe una fuerte correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Este hallazgo indica que se lleva una óptima gestión del talento humano, éste será reconocido en el desempeño laboral del trabajador.

Además, Cortez (2017) argumenta que las empresas están mejor preparadas para suplir los puntos de calidad, cantidad y oportunidad de sus clientes. Como resultado, los administradores están a cargo de garantizar que su personal esté educado e inspirado para hacer frente a este clima económico cambiante, así como para mantenerse al día con los seguimientos tecnológicos y la competencia del mercado. (...). Es un estudio aplicado, descriptivo, explicativo y correlacional. La muestra la componen 64 empleados de la población total. Se utilizaron tres métodos: entrevista, encuestas en escala Likert y observación. Aplicando estadística no paramétrica, con el coeficiente de correlación de Spearman, para sustentar las hipótesis. Obteniendo como datos final y a la vez alentador que permitió confirmar que mayores niveles de capacitación se traducen en una mayor y mejor calidad de servicio.

Cuando desarrolló su tesis, titulada Relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Ensil E, Ccoicca (2017) se aseguró de enfatizarnos esto. I.R.L, Huancayo; 2016-2017, previo al tema planteado por los gerentes de la empresa por el escaso conocimiento de la gestión del talento humano, estos tenían muy poca comunicación con los diferentes espacios de labor ocupada, poca participación

en las decisiones de la empresa y no reconocían a los trabajadores; Esta situación había llevado a la desmotivación de los colaboradores. El autor sugirió establecer una conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral como objetivo general de su trabajo. También sugirió examinar cuestiones relacionadas con la contratación, la supervisión, la compensación y la conservación de los empleados. (.,), concluyendo que la gestión del talento humano, admisión, control, remuneración y retención del personal tenía una relación directa con el desempeño laboral del personal de la empresa Ensil E. I. R. L.

Según Hurtado (2017), reivindica en su tesis el clima organizacional y su conexión con desempeño del personal en Disa Apurmac - II Andahuaylas - Apurmac, 2016, (.). El estudio arribó a las siguientes conclusiones: La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la DISA Apurmac - II Andahuaylas - Apurmac en el año 2016 fue escasa o de “Correlación Baja”, con un valor probabilístico de ($p= 0,220$); confirmándose la existencia de otros indicadores que estarían afectando el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud de Apurmac.

Aprendemos de la tesis de Rodríguez (2017): “Capacitación y desempeño laboral en la empresa Red Cotea SdotA. C. Independencia. El objetivo fue identificar la conexión entre capacitación y desempeño laboral en Red Cotea SdotA. C. Con 35 colaboradores como la muestra se utilizó un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, del estudio de investigación se extrajeron las siguientes conclusiones: $Rho = 0,588$ Sig, se encontró una correlación moderada, entre las variables formación y desempeño laboral, existe es una relación (Bilateral) = 0.000) Esto se basa en que el 68.6 por ciento de los trabajadores cree que su desempeño en el trabajo es bueno y el 51.4 por ciento dice que su capacitación es excelente.

A los efectos de presentar un argumento, concurrimos en el siguiente fundamento científico, comenzando por capacitación: Según Siliceo (2012), se

trata de un acto previamente organizado para el de las necesidades reales de una empresa u organización y orientada a un cambio en el conocimiento. habilidades y actitudes de los empleados. La función de capacitación es esencial para que una empresa logre plenamente su objetivo general porque trabaja en conjunto con otros departamentos para garantizar que los empleados estén bien capacitados, desarrollados y capaces de llevar a cabo sus funciones (p. 25).

Dotar a los empleados de conocimientos profundos para realizar correctamente labores puntuales, motivar el valor en equipo y brindar ambientes de reflexión sobre los semblantes que cambiará cada empleado en la manera de hacer su labor y socializar con sus colaboradores o superiores son parte de lo que Franklin y Krieger (2011) afirman sobre la capacitación. (p. 89).

Por su parte, Tejada y Paredes (2021). explica que en nuestra nación, y en relación con el sector público, es necesario que SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil, organismo encargado de administrar el capital humano del estado, sea el encargado de implementar el marco normativo para la formación y medición del desempeño en la sector público, teniendo como principal objetivo el desarrollo técnico, profesional y moral del personal que lo integra, teniendo en cuenta como finalidad la optimización de las Además de ser una estrategia utilizada por las organizaciones para equilibrar sus metas con las expectativas de los profesionales de sus empleados, la formación también es vista como un incentivo para el compromiso y el alto rendimiento de los empleados. Esto es cierto incluso para las tareas que no están específicamente asignadas a un empleado, siempre que esa persona tenga las habilidades necesarias para manejarlas.

Según Navarrete (2018), la formación o capacitar al personal es uno de los elementos cruciales en la gestión de una empresa porque implica dotar a los empleados de habilidades, actitudes y conocimientos que apoyen el logro de los objetivos organizacionales. A los empleados se les están dando los requisitos, la formación y, nos atrevemos a decir, la especialización para el mejor desempeño diario posible de su trabajo. La formación da referencia a las técnicas utilizadas

para dar a los empleados de la organización las capacidades que requieren para cumplir su labor. Estos van desde lecciones rápidas de terminología hasta lecciones que ayudan a los usuarios a comprender cómo funciona un nuevo sistema, ya sea teórica o prácticamente, o, mejor aún, combinando los dos.

Visto lo importante que es la capacitación para el crecimiento de las empresas, es primordial asegurar que los trabajadores reciban una formación de calidad. Así lo demuestra el artículo Formación y Desarrollo de la UC (2020), que procesa esto, teniendo en cuenta que, si no se toman en serio los planes y metas, no solo importa concentrarse en las propias áreas de profesionalización en fin de mejorar la competitividad de la empresa. Como punto vital indispensable es señalar que afirman que al aumentar el nivel de dedicación de un empleado a la empresa a través de un programa de capacitación efectivo, permiten que la empresa aumente significativamente la lealtad de los clientes (Paredes y Tejada 2021).

La importancia de poder ubicar a los empleados en una actividad dirigida en la que se les ponga en pautas de realizar óptimamente cierta labor específica y previamente definida, es destacada por Solaas (2016) en su artículo Education, Training, and Training, accesible en la red. Define los diversos conceptos de educación, capacitación y capacitación, con la importancia de poder lograr el uso de una computadora o hacer tareas como el uso de una máquina de soldar o poder proporcionar

Rojas (2018) nos alude. Citando a Cabrera (2009), explica que a medida que la necesidad de adaptación se vuelve más urgente, es responsabilidad de la organización de hacer crecer las capacidades que puedan abrirse a las nuevas tecnologías y desafíos.

Conocimiento operativo. o experiencia operativa. Este tipo de conocimiento, que incorpora habilidades, experiencia e inteligencia y responde a la transformación de un individuo, se puede aplicar para aumentar la productividad en diversas organizaciones al mejorar las habilidades de los empleados para llevar a cabo deberes comunes para asumir tareas novedosas y

novedosas. como la innovación.

proactividad en el conocimiento. La competitividad es garantía de una proactividad bien enfocada, y los que actualmente están en formación están motivados. El saber cimentado es destrezas propias es necesario para anticipar las necesidades e impulsar cambios lo suficientemente efectivos como para producirun cambio en el ambiente.

Comprensión básica Son conocimientos que se basan en la reproductibilidad, la información o la formación que pueden ser utilizados en diferentes empresas con cualidades similares o que pueden llevarse a cabo sin cambios significativos en su estructura.

Información clave: Son los hechos que producen mayores ventajas. Debido a que distinguen a las organizaciones en un mercado despiadado, estos deben abordarse como una prioridad máxima en las organizaciones.

Rodríguez y Ramirez (2010), sugieren que la capacitación o el entrenamiento debe usarse como una estrategia a largo plazo para atravesar un terreno sumamente difícil. Porque la formación sugiere una distribución que haga a la empresa sistemática, orgánica y adecuada a su sistema de vida ya cada momento histórico, se debe examinar el cómo y él. Porque los directivos deben ser abiertamente conscientes del valor de la formación, además de que la ley la exige como tarea de las organizaciones y regula su cumplimiento.

Estas iniciativas deben ser llevadas a cabo por un miembro del equipo de la división de recursos humanos que sea proactivo, que comparta los valores de la organización y los de la formación, y que también comparta los valores de la organización. Todo proceso sistemático tiene etapas que deben completarse antes de que pueda considerarse completo. Estas etapas se pueden determinar haciendo preguntas sencillas como ¿Qué se necesita y qué se espera de la capacitación? y ¿Qué políticas hay que manejar en la empresa?

Los varios momentos del proceso de formación o capacitación deben incluir la identificación y definición de las necesidades manifiestas, que son

aquellas que se descubren a través de la simple observación o que son sugeridas por algún miembro del personal. Cuando las necesidades se manifiestan, es porque las personas necesitan aprender a usar una herramienta o máquina o realizar una tarea específica; este tipo de detección es la más sencilla, por lo que es fundamental incorporar la sugerencia cuando un colaborador la solicite.

La supervisión después de un proceso de recepción de enseñanza como este, es significativamente importante para verificar a la junta directiva, jefes inmediatos y colaboradores que la capacitación es un proceso que vale la pena realizar.

Dado que no es posible que el total de las pruebas podrán acostumbrarse a los diversos tipos de capacitación o entrenamiento que se encuentran disponibles, Rodríguez y Ramírez (2010) señalan que la supervisión es vital y debe realizarse de forma estructurada utilizando instrumentos que permitan cuantificar los resultados. del entrenamiento Cada uno de los instrumentos de evaluación se utilizará para un tipo específico de formación. Hay dos consideraciones principales para la evaluación: la primera es determinar si la capacitación resultó en los cambios deseados en el comportamiento de los empleados, y la segunda es mostrar cómo los resultados de la capacitación se relacionan con los objetivos de la empresa.

La supervisión se hace en diferentes puntos del proceso. Como primer punto es supervisar a los trabajadores para identificar los requerimientos de capacitación. En este punto se identifican las brechas de conocimiento en los trabajadores; esto puede verse como una prueba previa a la capacitación. En un momento posterior se llega a hacer una evaluación para determinar cómo les está yendo a los trabajadores en la capacitación de la que participan

En cuanto a la formación, cuando se capacita se evalúa para determinar si la formación ha sido satisfactoria, lo que se define determinando si los individuos a los que se les ha sido entregada la calidad del servicio, han quedado satisfechas con la formación y han podido aplicar lo que tienen. aprendió. Rodríguez y Ramírez (2010), también refieren que otro momento

importante para la evaluación es, después de la capacitación, en este momento se evalúa la calidad, funcionalidad y utilidad de la capacitación. Los resultados se clasificarán específicamente en categorías significativas como: durante la evaluación. Calidad en el diseño de la organización y desarrollo de los cursos. La realización imperativa de expectativas de los participantes y su opinión acerca de los eventos

El nivel de sabiduría absorbida, el aumento del grado de capacidades y el poder de diferentes actitudes y comportamientos. Los datos del programa a lo que refiere costo y beneficio.

La base científica del desempeño laboral es continuada por Franklin y Krieger (2011), quienes afirman que “el desempeño es la que manifiesta las personas mientras desarrollan sus labores, ósea , lo que realizan y lo que los demás perciben como su contribución al logro de cada uno de los objetivos organizacionales” (p. 93)

Rojas (2018) agrega que “el desempeño laboral es la medición sistemática de la eficiencia y eficacia del trabajador a lo largo del tiempo en el desempeño de sus funciones y tareas. Esto también implica que, “Conviviendo ambos juntos, con la naturaleza del trabajo, y en la empresa que trabaja , el personal debe contar con conocimientos, habilidades, capacidades y experiencia para desempeñarse a un alto nivel en sus puestos actuales y futuros. ”.

Según Rupay (2019), el desempeño de los colaboradores es el desempeño que exhiben en el desempeño de las principales responsabilidades y tareas que se les exigen en su puesto. Los objetivos del negocio se logran con un alto desempeño de los empleados, lo que resulta en una mayor productividad.

Como Medina (2015) quien afirma que el desempeño de un empleado en el trabajo se basa en qué tan bien y eficientemente trabaja con los demás para lograr las metas. Por tanto, para tener éxito, las empresas deben tener en cuenta la importante influencia que el bienestar laboral tiene sobre el capital humano,

lo que lo ha elevado a la categoría de métrica estratégica de primer orden.

Si bien Alarcón y Salvador (2020), en su estudio, demuestran el diseño e implementación de un índice sintético que evalúa la eficacia del desempeño de los gobiernos locales, resultado final del estudio de propuestas metodológicas y procedimientos en sistemas empresariales y gubernamentales en diversos escenarios. y contextos geográficos. también se incluyen proyecciones para mejorar la gestión pública local. Las evaluaciones prácticas se realizan utilizando una combinación de varios métodos y técnicas a partir de la base en la teoría de un grupo de un conjunto de subíndices compuestos por indicadores relacionados con dimensiones para la gestión pública eficaz y variables definidas para la eficacia del desempeño.

Según Alarcón y Salvador, es necesario evaluar los niveles de desempeño de los trabajadores. (2020), las corrientes modernizadoras en la administración pública se han fortalecido en los enfoques multicriterio utilizados para evaluar el desempeño público, donde se destaca la efectividad con el uso de procedimientos y metodologías no estandarizadas pero con un acercamiento a las necesidades de su conocimiento. . para el avance Su desarrollo introduce variables de relación cuya combinación distingue elementos fundamentales que marcan una gestión pública cada vez más eficaz con generación de resultados percibidos por académicos y expertos en la materia. Los sistemas de gobierno deben innovar constantemente y utilizar herramientas ágiles para evaluar su desempeño y contar con información precisa para la toma de decisiones debido al entorno dinámico y complejo en el que desarrollan sus funciones.

En su artículo digital La Evaluación del Desempeño Laboral y su Importancia en las Organizaciones, Sánchez (2014) argumenta que los gerentes pueden evaluar y medir el desempeño de cada colaborador en relación con las metas de las estrategias empresariales a través de la evaluación del desempeño. El proceso de evaluación es crucial en ambas direcciones. Por el lado del colaborador, si recibe una evaluación con resultados positivos, se suscita una

respuesta de lealtad hacia el negocio, y de esta manera, también se retiene y se crea lealtad. La lealtad es uno de los resultados más difíciles de lograr, pero se puede lograr con un proceso relativamente sencillo como evaluar al personal. Para mejorar el desempeño del colaborador y de las organizaciones en su conjunto, los evaluadores deben tener en cuenta que la evaluación del desempeño es una herramienta crucial que debe evolucionar hacia un proceso continuo. Solo (2016).

Si bien la evaluación de desempeño Robbins (2013) explica que es una función de sistema a través de la cual se puede definir las peculiaridades de un individuo en su posición en sus labores, esta supervisión es de importancia para así definir una estrategia para llevar a cabo por el espacio administrativo de recursos humanos, las observaciones muestran resultados óptimos para las decisiones tomadas como promociones, transferencias y despidos. La evaluación del desempeño también tiene un papel importante para el colaborador, ya que a través de ella el empleado puede recibir retroalimentación sobre cómo la organización percibe su trabajo. Por otro lado, las empresas interesadas en el bienestar de los empleados pueden utilizar la evaluación para generar un plan de remuneración, aumento o promoción.

La administración debe tener cuidado de usar los criterios de evaluación adecuados porque usar los incorrectos puede tener un impacto no solo en la evaluación sino también en el trabajo del personal en su conjunto porque pueden enfocarse más en obtener los resultados de la evaluación que en hacer su trabajo bien. En la evaluación se utilizan diversos criterios para recopilar información sobre el desempeño de los colaboradores.

Si quieres hablar de desempeño y motivación, Robbins (2013) explica cómo los empleados ponen su mayor esfuerzo, específicamente en relación con la motivación y la compensación. Se recopila información importante durante la evaluación del individuo, y se anticipa que esta información ayudará a las personas a sentirse más motivadas porque es más probable que creen que sus esfuerzos serán recompensados con los beneficios que valoran. Cuando un

trabajador no está seguro de que se aprecien sus esfuerzos, cuando hay un historial de recibir una compensación inadecuada por lograr sus metas de desempeño, o cuando los objetivos de cada puesto de trabajo son ambiguos o poco claros, puede esperar que ese trabajador trabaje debajo su potencial.

En el mundo real, muchos empleados carecen de motivación en el trabajo porque los gerentes con frecuencia modifican o influyen en los resultados de la evaluación del desempeño para satisfacer sus propios intereses en lugar de los intereses de sus empleados. Esto se debe a que los gerentes realizan evaluaciones de desempeño de manera política en lugar de objetiva.

Las evaluaciones de desempeño son esenciales porque nos benefician, según Franklin y Krieger (2011). • Determinar las políticas de compensación y promoción. • Recopilar y examinar las evaluaciones del comportamiento de los empleados en relación con el lugar de trabajo de los gerentes y subordinados. • Dar retroalimentación a los empleados sobre su desempeño; al respecto, es oportuno señalar que casi todos necesitan y esperan este feedback porque sólo a través de él pueden determinar si deben o no cambiar su comportamiento (p. 93).

Este estudio se justifica de la siguiente manera; teóricamente, se busca brindar nuevos aportes teóricos ya que el proceso de formación en el lugar de trabajo tiene algunas dificultades para lograr que tenga un impacto positivo en el desempeño laboral. Con el fin de establecer las habilidades, competencias y destrezas que los empleados deben desarrollar para mejorar la productividad de sus actividades laborales es ahora de gran interés para la ciencia administrativa. Cargos gerenciales que no fueron investigaciones desarrolladas específicamente para esta unidad.

Justificación práctica. Las encuestas ayudan a las instituciones a determinar la idoneidad de los procesos y programas de capacitación planificados para sus empleados y, en consecuencia, su impacto en diversas áreas del desempeño laboral, lo que hace de esta justificación un tema muy importante para que la municipalidad defina los niveles de impacto. Así como a

las autoridades en curso puedan tener nuevas orientaciones y corregir errores para una mejor gestión.

La justificación social en tanto es relevante y significativa para el personal y los líderes de gestión de las adicciones estudiadas quienes son los beneficiarios directos de los resultados, análisis y recomendaciones que este estudio pueda brindar.

Justificación metodológica, las preguntas, el seguimiento y la evaluación. También se emplean herramientas de recuperación de información para facilitar la caracterización y medición de variables que pueden ser utilizadas en futuras nuevas investigaciones. En tal sentido sigue una metodología para resolver el problema planteado con las técnicas e instrumentos debidamente validados y confiabilidades.

Justificación científica; se da con el inicio de la revisión de diferentes investigaciones y teorías en relación de las variables, ya que se busca brindar nuevos aporte o fundamentos teóricos, en razón a la capacitación que puede causar de manera directa al desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Chavín de Huántar.

De esta manera, definimos la realidad problemática: Debido a la globalización, las organizaciones en el Perú están sujetas a cambios en la tecnología, la sociedad y la economía, así como los requerimientos de capacitación. Los objetivos y logros propuestos se alcanzarán a través del proceso de adaptación a estos cambios. Esto requiere que los empleados de las organizaciones del sector público o privado estén contentos con su trabajo y con la empresa, ya que esto sin duda mejorará su desempeño y nivel de servicio. mejorar la capacidad de estas empresas para competir en el mercado laboral.

En términos mucho más actuales, Pedraza et al (2010), afirman que las organizaciones deben gestionar de manera efectiva su talento humano, teniendo en cuenta los procesos a los que están sometidos. Uno de los factores más cruciales es la evaluación del desempeño laboral.

Dada la realidad antes mencionada, el presente estudio tiene un interés parcial en describir y visualizar la actualidad de los municipios, dado que se observan deficiencias organizacionales, producto de una mala gestión, para mejorar el talento humano con la capacitación y con ello solucionar el problema del desempeño laboral. Espino (2010) también nos informa que “la formación y el desempeño laboral deben ser un camino para todas las organizaciones, sean privadas o públicas, que quieran. Como resultado, se potencia el talento humano de cada colaborador, que les permita perseguir con eficacia los fines del municipio.

En su artículo sobre competencias y desempeño laboral en la revista Educación Médica Superior de (2012), Salas, Daz y Pérez explican que “el desempeño laboral depende de factores que son inherentes al ser humano cuando hace lo que le gusta, por ejemplo, la conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio, heroísmo y capacidad de hacer mucho con poco”. Todos los factores antes mencionados son sentimientos genuinamente humanos que pueden lograrse seleccionando cuidadosamente y manteniendo la motivación del personal; no tienen nada que ver con procesos que existen fuera de la persona humana.

El desempeño, que desafía cualquier marco académico o técnico y está asociado a la responsabilidad institucional y al compromiso social, es un proceso de evaluación de la calidad de la atención. La evaluación incluye una autoevaluación de las competencias de los colaboradores, así como una valoración de las circunstancias laborales y personales del trabajador. En consecuencia, planteamos el siguiente problema; ¿De qué manera la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022?

Conceptualizando las Variables, vemos que Según Chiavenato (2011), la formación es un proceso educativo de corta duración que posibilita el desarrollo de habilidades y competencias, así como la adquisición de conocimientos, todo lo cual debe ser aplicado de forma organizada y sistemática. Las personas

pueden satisfacer las demandas de sus organizaciones desarrollando competencias si están relacionadas con los roles que desempeñan dentro de sus organizaciones.

Teniendo como dimensiones para la variable capacitación; Necesidades Rupay (2019) afirma que hay necesidades de formación. Aquí, se crea un plan de formación con los objetivos en mente después de tener en cuenta las necesidades de los empleados en relación con su puesto de trabajo.

Gestión: el objetivo principal de toda gestión es coordinar las actividades de trabajo para que se lleven a cabo de manera eficaz y eficiente con y a través de otras personas.

Programa de capacitación, es organizar con los siguientes detalles: tiempo, metodología y otros, según Rupay (2019).

Según la evaluación de la capacitación, Rupay de 2019, es posible saber si se han cumplido o no los objetivos iniciales. La evaluación también permite rastrear los cambios de comportamiento que se han producido en los trabajadores.

Y como indicadores tenemos a; están los perfiles de puestos, que describen las cualificaciones necesarias para ocupar un determinado puesto dentro de una organización. O dicho de otro modo, es una lista de los conocimientos y habilidades que debe tener la persona que lo ocupe.

Entrevistas: es una técnica o una acción directa de conversar con el interesado y hacerle preguntas en relación a lo que uno quiere saber.

El presupuesto es una herramienta que te permite conocer tus ingresos y gastos en un momento dado, cuánto puedes ahorrar para lograr tus objetivos, en qué estás gastando tu dinero y cuánto necesitas ahorrar para satisfacer tus necesidades. El vínculo que mantienen las cosas que son, de algún modo, continuas se denomina continuidad. Tiempo: la duración de una actividad iniciada. Metodología: conjunto de técnicas utilizadas para llevar a cabo una actividad.

Seguimiento: es el proceso metódico y continuo de recopilar, evaluar y aplicar información para seguir el progreso de un programa hacia el logro de sus metas y dirigir las opciones gerenciales.

Retroalimentación: expresa puntos de vista y evaluaciones basadas en hechos del proceso educativo, incluidos los éxitos, fracasos y fortalezas y debilidades de los estudiantes.

Informe de resultados: refleja la calidad y nivel de satisfacción de los productos obtenidos, la evolución del proyecto en el tiempo, su alcance y su alineación con los objetivos originales.

Ya para la conceptualizar el desempeño laboral; El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2014), señala que la carga de trabajo se entiende como “el conjunto de exigencias físicas y psíquicas a las que está sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral” (p. 23). Sin embargo, es importante recordar que los factores, tanto físicos como mentales, que deben evaluarse son distintos entre sí y deben hacerse por separado (INSHT, 2014).

Aportamos la siguiente información sobre sus dimensiones: según Rupay (2019), Skills; Las habilidades, son el desarrollo de sus destrezas que los empleados deben desarrollar a través de su trabajo. Pueden desarrollarse a través de la práctica y se conciben como la capacidad de funcionar en equipo, integrarse en nuevos grupos de trabajo, aceptar actividades novedosas, liderar grupos y tomar la iniciativa mientras se logran las metas que se han propuesto.

El conocimiento es la habilidad que los empleados deben adquirir para hacer su trabajo. Para lograr un mejor desempeño, las empresas trabajan para expandir y organizar este conocimiento.

Actitudes Las actitudes de los empleados pueden entenderse como su carácter, su forma de ser o simplemente su comportamiento habitual. Ellos son la solución a la situación; las empresas buscan personas con actitudes optimistas que estén motivadas para completar su trabajo.

Adaptabilidad, es la capacidad de aceptar o adherirse a nuevas prácticas laborales sin protestar. Ser adaptable a las circunstancias cambiantes, aceptar voluntariamente las tareas que se le asignan y aceptar las acciones tomadas en respuesta a los resultados de sus revisiones de desempeño.

Y en cuanto a sus indicadores:

Autonomía: se refiere a la regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo. Eficiente: demuestra la capacidad de lograr un efecto o resultado según se ha establecido con anterioridad. Comunicación. Saber interactuar con los demás, facilidad de expresar sus ideas. Empatía: es una habilidad en ponerse en el lugar de otro. Disposición de aprender: cuando un individuo dispone su atención para adquirir conocimientos. Conoce el puesto: cuando un trabajador conoce todas las funciones o actividades que se tiene que hacer en un puesto de trabajo. Competencias: entendida como una combinación de conocimientos, capacidades, o destrezas, y actitudes adecuadas al contexto. Puntualidad: cumplir con el tiempo señalado, es parte de un buen hábito. Creatividad: La capacidad de una persona para el pensamiento original, la capacidad de conectar ideas preexistentes en formas novedosas y la capacidad de innovar con sus ideas son todos ejemplos de creatividad.

El comportamiento se define como las respuestas que exhibe un ser vivo en respuesta al lugar o entorno en el que se encuentra. Puede ser influenciado tanto por factores orgánicos como inorgánicos.

Ambiente físico: es el conjunto de elementos materiales que forman parte del medio en el que nos desenvolvemos.

Operacionalizando la variable capacitación:

V. 1	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
CAPACITACIÓN	Se podrá medir el nivel de capacitación de los trabajadores, mediante las dimensiones; necesidades de capacitación, gestión para su programación y su evaluación con el fin de tener buenos resultados en su retroalimentación, a su vez será medido con una escala de Likert.	Necesidades de capacitación	Perfiles de puesto	1.
			Entrevistas	2.
		Gestión	Presupuesto	3.
			Continuidad	4.
		Programación de capacitación	Tiempo	5. 6
			Metodología	7
		Evaluación de capacitación	Seguimiento	8
			Retroalimentación	9.
			Informe de resultados	10. 11

Operacionalizando la variable desempeño laboral.

V.2	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	Se podrá medir el nivel del desempeño de los trabajadores, mediante sus dimensiones; habilidad, conocimiento, actitud, adaptabilidad y con la ayuda de una escala de Likert se podrá obtener información importante.	Habilidad	Autonomía	1.
			Eficiente	2.
			Comunicación	3.
			Empatía	4.
		Conocimiento	Disposición de aprender	5.
			Conoce el puesto	6.
			competencias	7.
		Actitud	puntualidad	8.
			creatividad	9.
		Adaptabilidad	Comportamiento	10.
			Ambiente físico	11.

Para esta investigación se propuso la siguiente hipótesis: “La capacitación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022”.

Teniendo como objetivo general; 1. Proponer que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022; y como objetivos específicos se consideró; 1 Determinar si existe capacitación para el personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022. 2. Detallar el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022. 3. Demostrar los beneficios de la capacitación mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022.

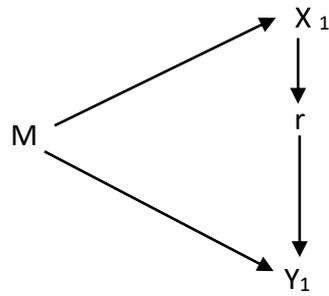
2. Metodología

Tipo de investigación.

Tipo descriptivo correlacional analítico, ya que se partió de un marco teórico, teniendo como prioridad brindar conocimientos científicos actualizados. Según Hernández et al. (2014), “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea objeto de análisis” (p. 60).

Diseño de investigación.

El diseño fue no experimental porque no cambiaremos las variables; más bien, observaremos el fenómeno en su entorno natural y luego lo analizaremos. Transversal simple porque solo recopilaremos los datos una vez y usaremos una sola muestra. La investigación transversal es descrita al respecto por Bernal (2010) como “Estudio en el que la información sobre el objeto de estudio se obtiene solo una vez a la vez. En el estudio se utilizó el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra.

X₁: Observación capacitación

Y₁: Observación desempeño laboral

r: relación entre X₁ Y₁

Población y muestra:

Población

Nuestra población estuvo constituida por todo el personal de la municipalidad, que corresponde a 40 trabajadores. Según **Bernal (2010)** " es un conjunto de varios elementos que cuentan con una característica propia" (p. 160).

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

Usamos la encuesta, que se aplicó al personal administrativo de la municipalidad. Según Vara (2012), "para la selección de las técnicas que se requieren depende de la naturaleza del problema y de la metodología de trabajo" (p. 243).

Instrumentos.

Usamos el cuestionario, el cual nos brindó información importante por estar construido en función de sus dimensiones e indicadores de estudio. Este cuestionario estará conformado por 23 preguntas, en total.

Validez y Confiabilidad de la Información

La validación:

Fue validado por tres expertos (juicio de expertos), donde nos dará la seguridad que el instrumento es confiable para aplicar a nuestra investigación.

Confiabilidad:

La medición se hizo mediante el Alfa de Cronbach. Que nos permitirá tener la confiabilidad de su aplicación.

Fiabilidad de la variable capacitación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	11

El resultado obtenido por el alfa de Cronbach es de 0.915, dándonos la confiabilidad del instrumento para la variable de capacitación, la confiabilidad es muy buena y significativa, donde la información que se obtenga tendrá mucha relevancia para nuestro estudio.

Fiabilidad de la variable desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	12

El resultado obtenido por el alfa de Cronbach es de 0.870, dándonos la confiabilidad del instrumento para la variable desempeño laboral, la confiabilidad es muy buena y significativa, donde la información que se obtenga tendrá mucha relevancia para nuestro estudio.

Procesamiento y análisis de la información.

Con el fin de arribar a nuevos fundamentos teóricos en relación a nuestra problemática, se usó los aplicativos tecnológicos de Microsoft, como el Excel y el Word y SPSS v 24, que se encargará de ordenar de manera ordenada la información que se obtenga del instrumento, se usará tablas y figuras que ayudarán a representar los rangos altos y bajos de la información, para así tener un mejor análisis de la problemática encontrada. Descriptivo de la realidad actual, sacando conclusiones y proponiendo mejoras.

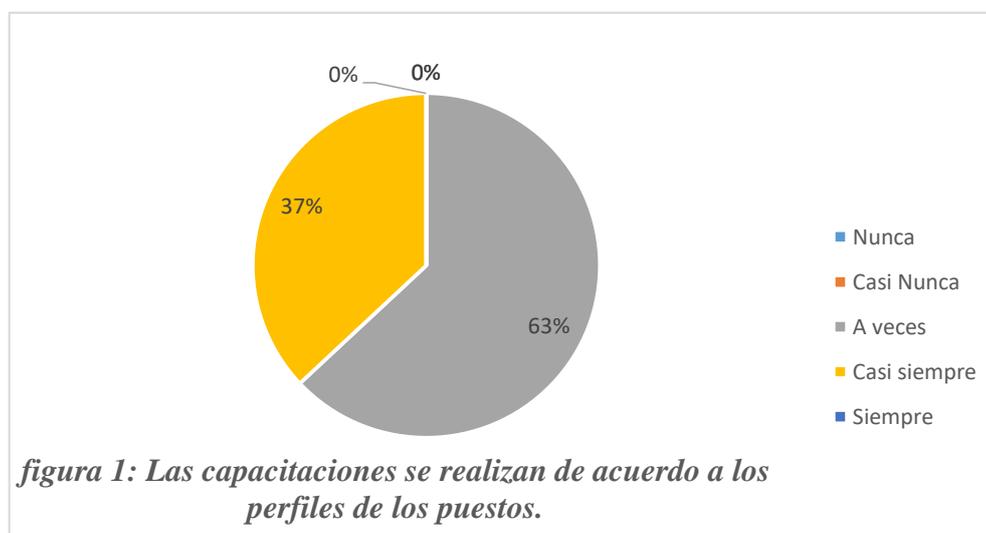
3. RESULTADOS

TABLA 1.

Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	25	63%
Casi siempre	15	37%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

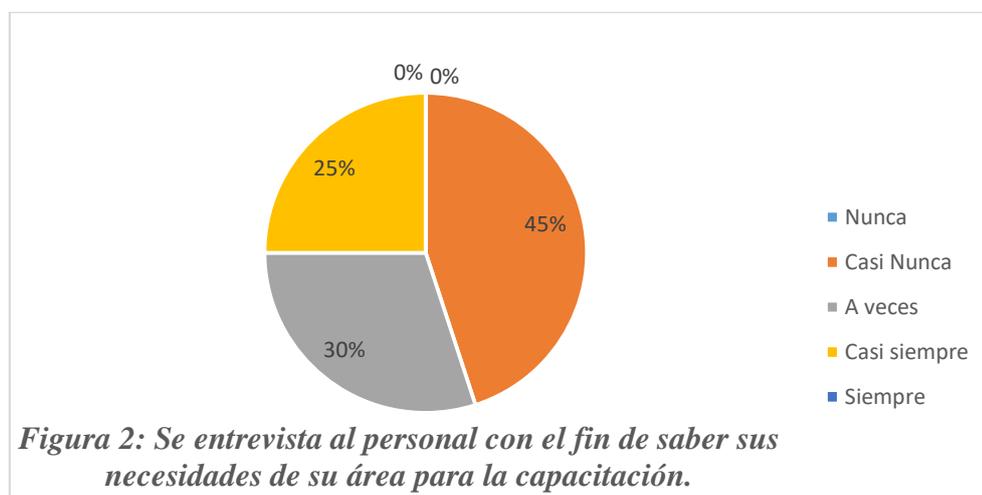
Observamos en la tabla 1, tenemos a un 63% del personal, indican que a veces las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos, mientras que 37% que queda coinciden que casi siempre.

TABLA 2.

Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	18	45%
A veces	12	30%
Casi siempre	10	25%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

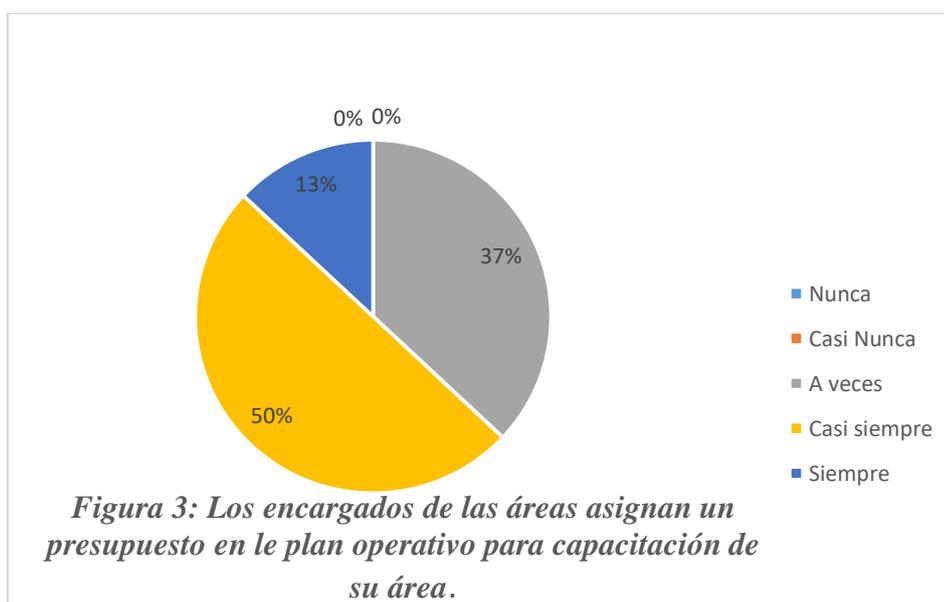
Observamos que la tabla 2, un 45% del personal coinciden que casi nunca se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación, por otro lado, un 30 % indican que a veces y el 25% sostienen que casi siempre.

TABLA 3.

Los encargados de las áreas asignan un presupuesto en le plan operativo para capacitación de su área

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	15	37%
Casi siempre	20	50%
Siempre	5	13%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

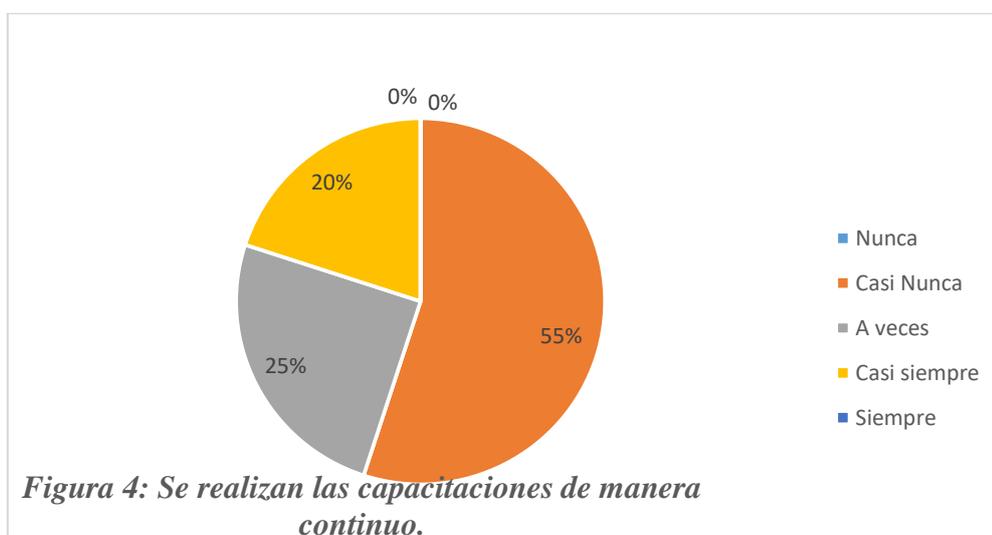
Observamos que la tabla 3, existe un 50% del personal, indican que casi siempre los encargados de las áreas asignan un presupuesto en le plan operativo para capacitación de su área., en tanto un 37% coinciden que a veces el 13% restante consignan que siempre.

TABLA 4.

Se realizan las capacitaciones de manera continuo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	22	55%
A veces	10	25%
Casi siempre	8	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

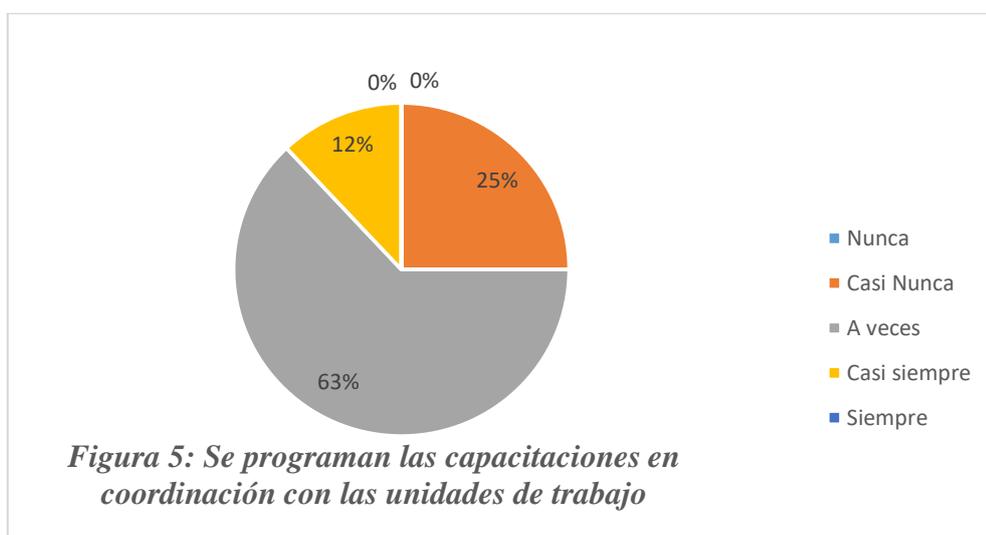
Denota la tabla 4, a un 55% del personal manifiestan que casi nunca se realizan las capacitaciones de manera continuo, en tanto un 25% indican que a veces, mientras el 20% restante afirman que casi siempre.

TABLA 5.

Se programan las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	10	25%
A veces	25	63%
Casi siempre	2	12%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

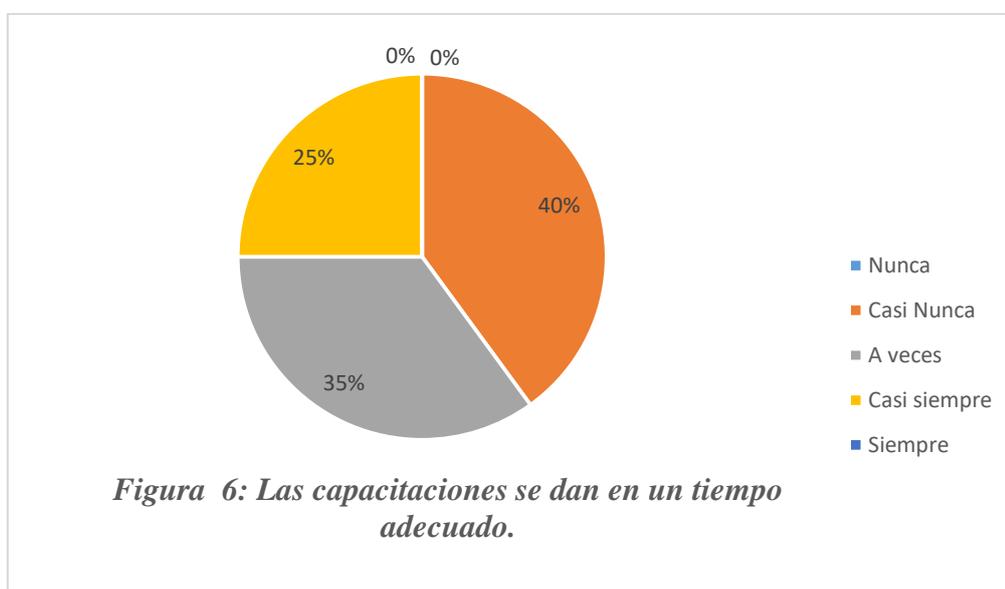
La tabla 5, notamos que un 63% del personal coinciden que a veces alcanza respuesta de propuesta de venta, en tanto un 25% sostienen que casi nunca y el 12% restante consignan que casi siempre.

TABLA 6.

Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	16	40%
A veces	14	35%
Casi siempre	10	25%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

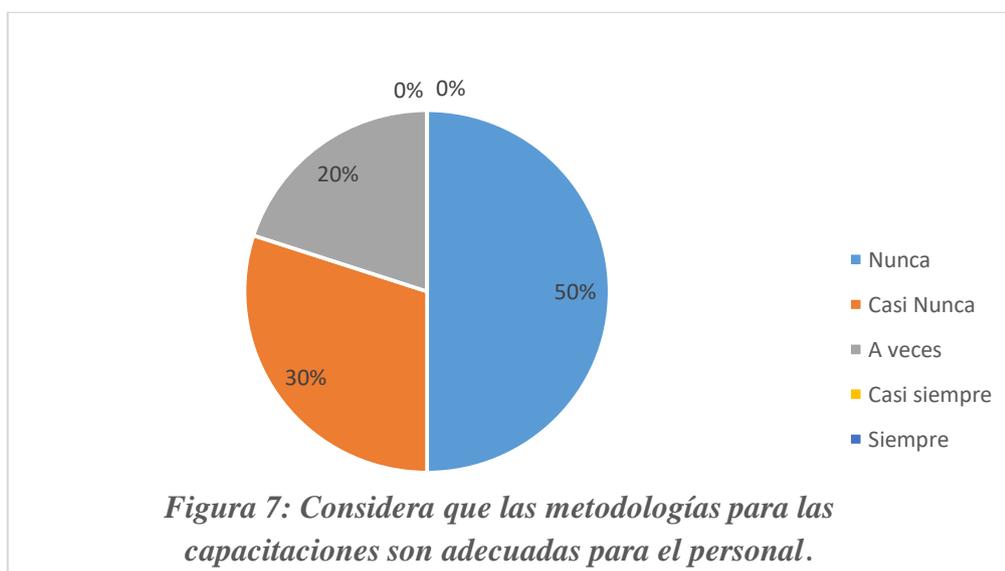
La tabla 6, tenemos a un 40% del personal indican que casi nunca las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado, mientras un 35% afirman que a veces y por consiguiente el 25% del personal sostiene que casi siempre.

TABLA 7.

Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
		%
Nunca	20	50%
Casi Nunca	12	30%
A veces	8	20%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

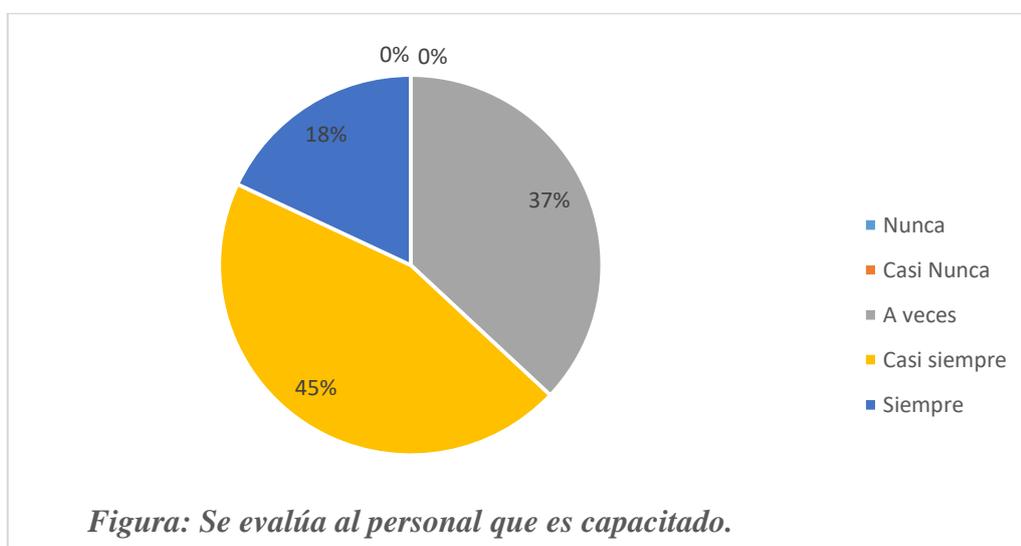
Denota la tabla 7, un 50% del personal que nunca considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal, por otro lado un 30% afirma que casi nunca, mientras el 20% restante del personal consignan que a veces.

TABLA 8.

Se evalúa al personal que es capacitado.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	15	37%
Casi siempre	18	45%
Siempre	7	18%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

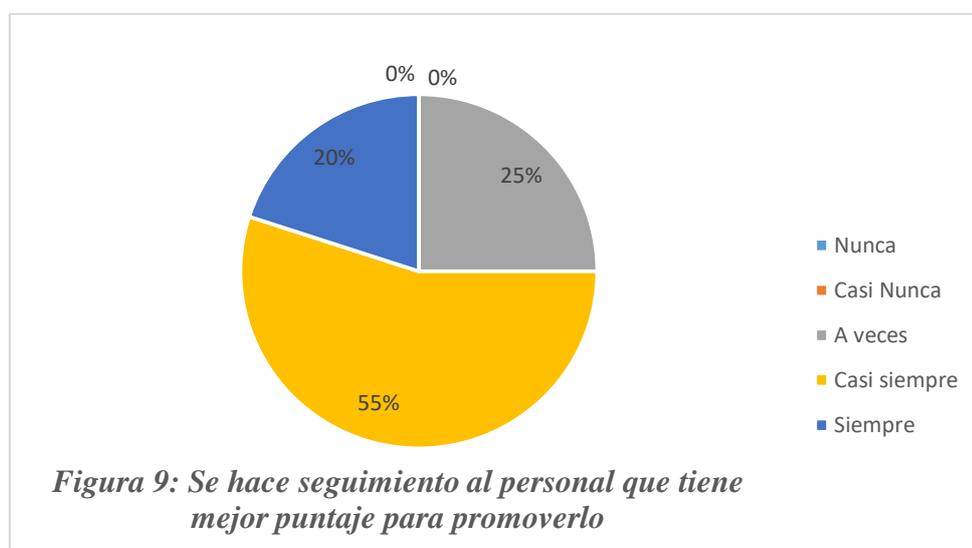
La tabla 8, solo un 45% del personal indican que casi siempre se evalúa al personal que es capacitado, un 37% coinciden que a veces y el 18% que resta menciona que siempre se evalúa al personal que es capacitado.

TABLA 9.

Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	10	25%
Casi siempre	22	55%
Siempre	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio..

INTERPRETACIÓN:

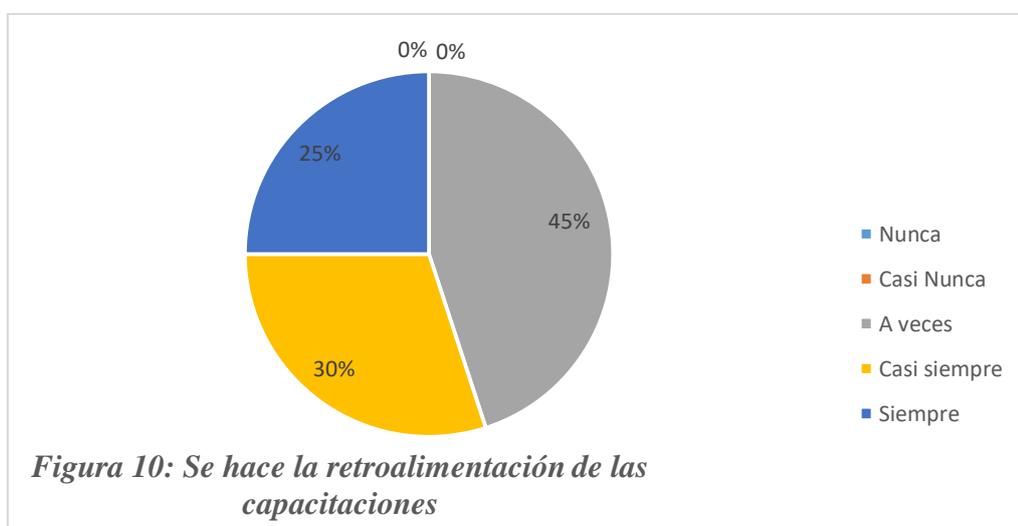
Nos muestra la tabla 9, observamos a un 55% del personal, donde indican que casi siempre se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo, un 25% del personal manifiestan que a veces y el 20% que resta sostiene que siempre.

TABLA 10.

Se hace la retroalimentación de las capacitaciones

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	18	45%
Casi siempre	12	30%
Siempre	10	25%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

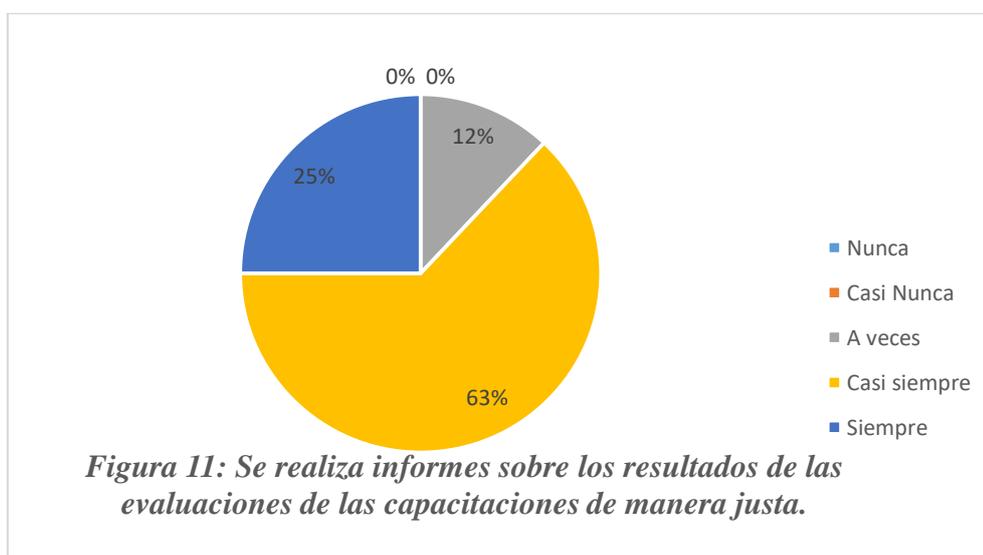
En la tabla 10, un 45% del personal coinciden que a veces se hace la retroalimentación de las capacitaciones, por otro lado un 30% indican que casi siempre, mientras el 25% que resta afirma que siempre.

TABLA 11.

Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones de las capacitaciones de manera justa

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	5	12%
Casi siempre	25	63%
Siempre	10	25%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

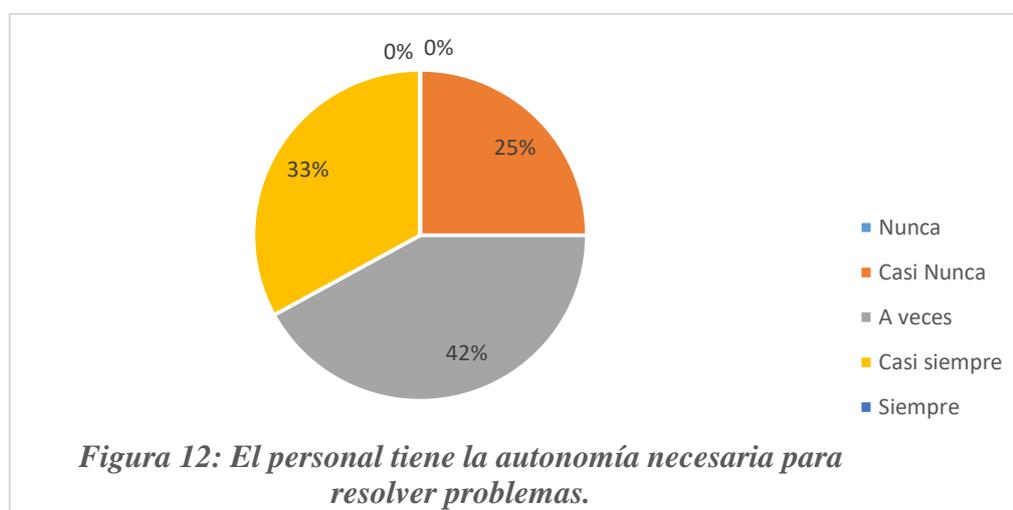
Vemos la tabla 11, a un 63% del personal coinciden que casi siempre se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones de las capacitaciones de manera justa, en tanto un 25% opinan que siempre y el 12 % del personal que resta confirman que a veces.

TABLA 12.

El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	10	25%
A veces	17	42%
Casi siempre	13	33%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

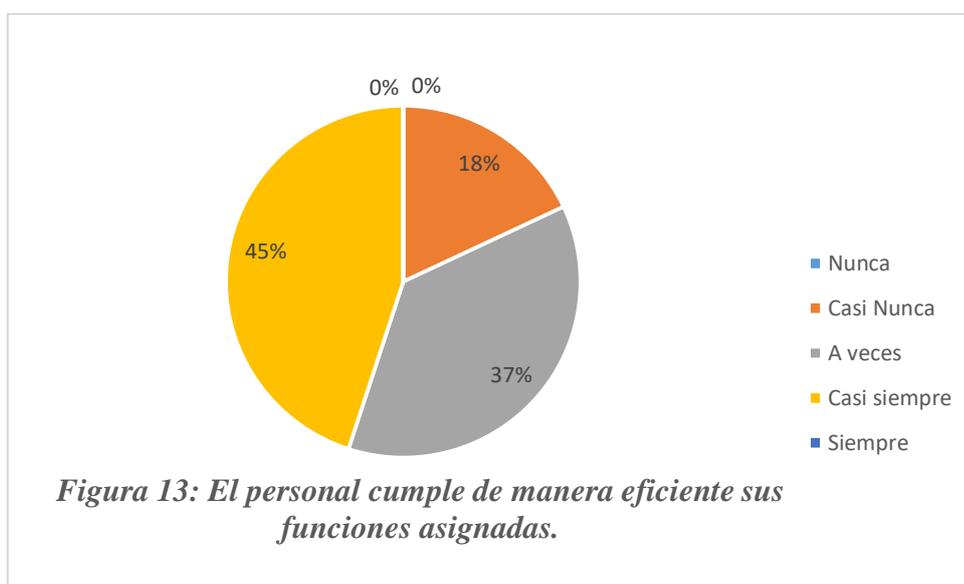
notamos que la tabla 12, existe un 42% del personal manifiestan que a veces el personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas, por otro lado un 33% sostienen que casi siempre y el 25% que resta del personal consignan que casi nunca.

TABLA 13.

El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	18%
A veces	15	37%
Casi siempre	18	45%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

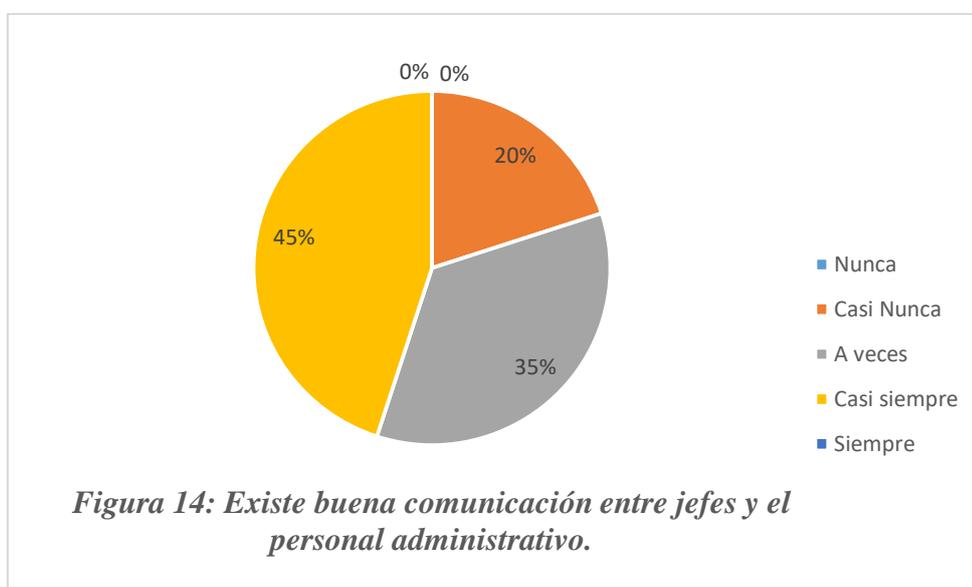
En la tabla 13, tenemos un 45% del personal indican; casi siempre el personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas, en tanto el 37% coinciden que a veces y el 18% afirman que casi nunca.

TABLA 14.

Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	8	20%
A veces	14	35%
Casi siempre	18	45%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

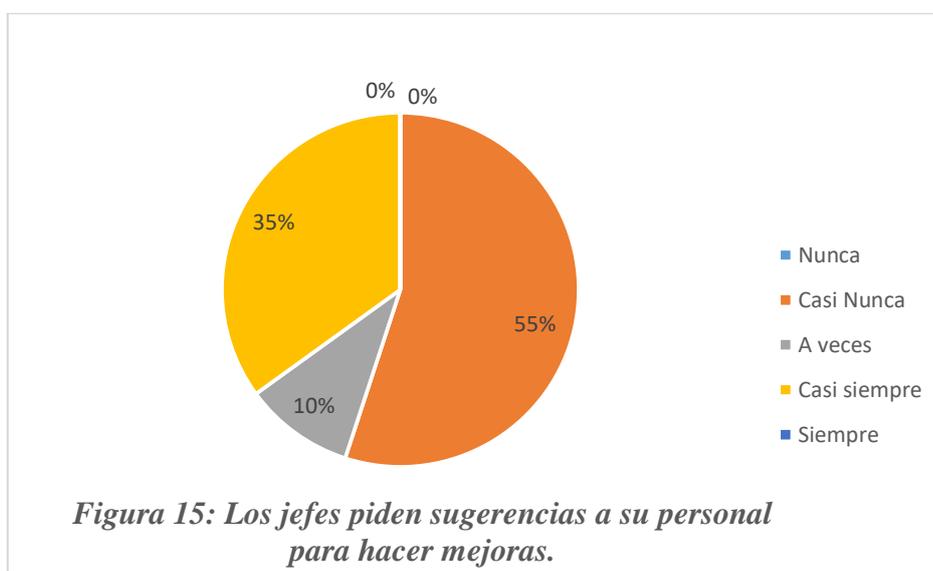
En la tabla 14, vemos que el 45% del personal consignan que casi siempre existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo, por otro lado vemos que un 35% afirman que a veces, y el 20% que queda opinan que casi nunca.

TABLA 15.

Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	22	55%
A veces	4	10%
Casi siempre	14	35%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

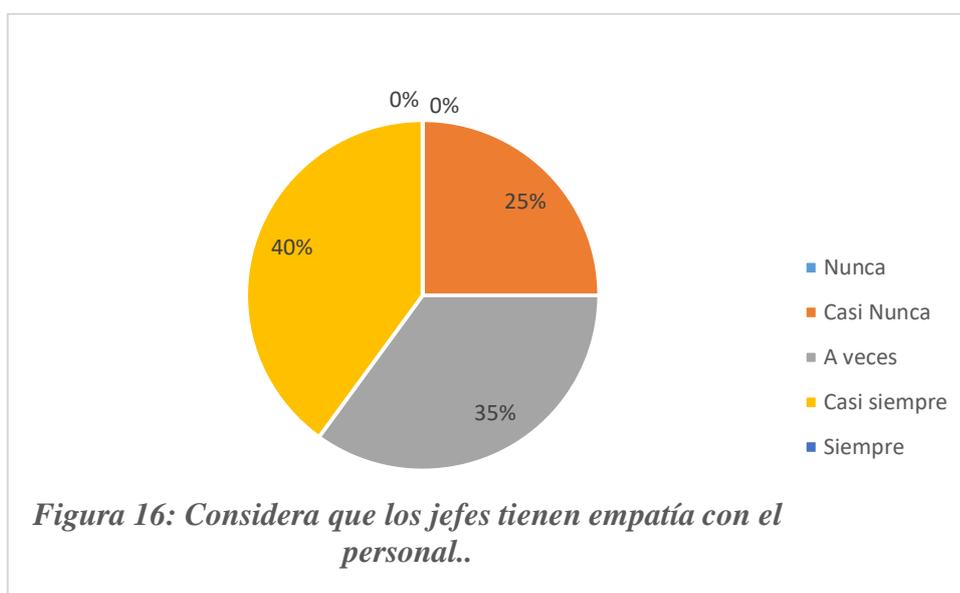
La tabla 15, se ve que un 55% del personal coinciden que casi nunca los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras, por otro lado el 35% afirman que casi siempre y el 10% del personal consignan que casi siempre.

TABLA 16.

Considera que los jefes tienen empatía con el personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	10	25%
A veces	14	35%
Casi siempre	16	40%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

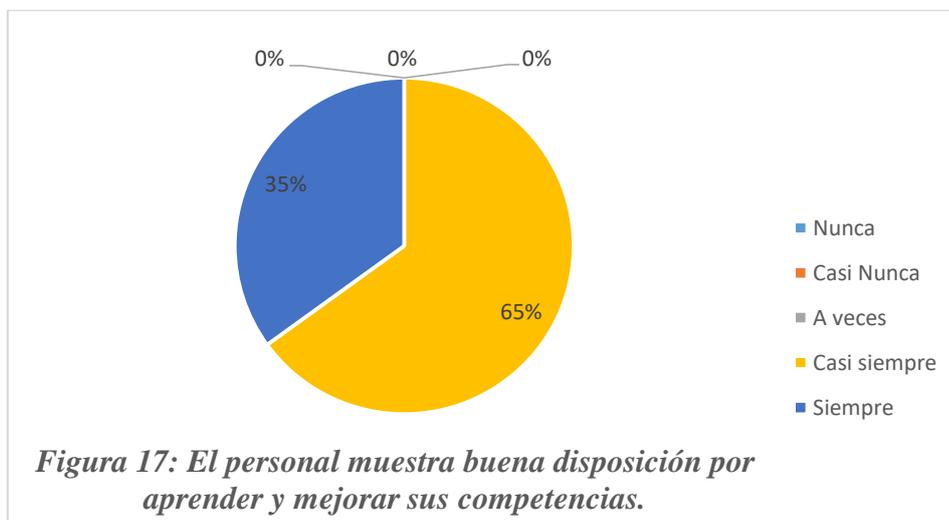
La tabla 16, se ve que un 40% del personal afirman que casi siempre considera que los jefes tienen empatía con el personal, en tanto el 35% sostienen que a veces, en tanto el 25% manifiestan que casi nunca.

TABLA 17.

El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	26	65%
Siempre	14	35%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

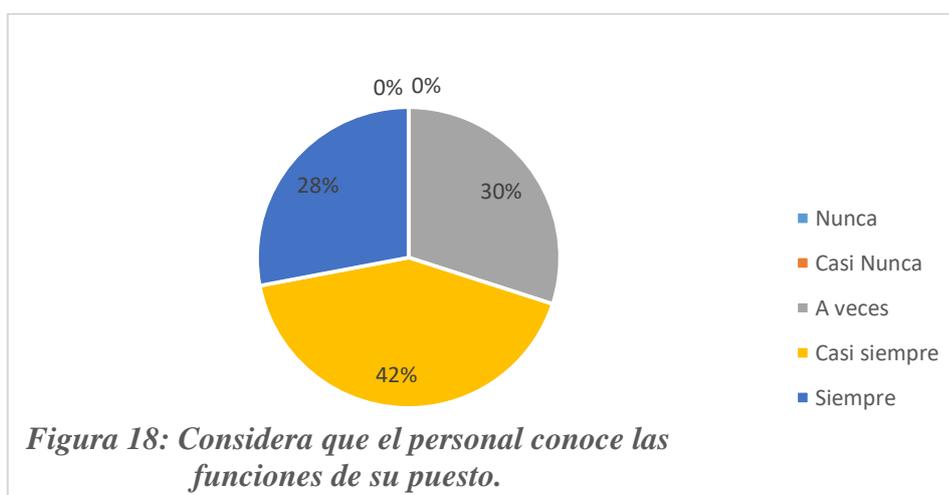
La tabla 17, existe un 65% del personal coinciden que casi siempre el personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias, en tanto un 35% que resta sostienen que siempre.

TABLA 18.

Considera que el personal conoce las funciones de su puesto.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	12	30%
Casi siempre	17	42%
Siempre	11	28%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

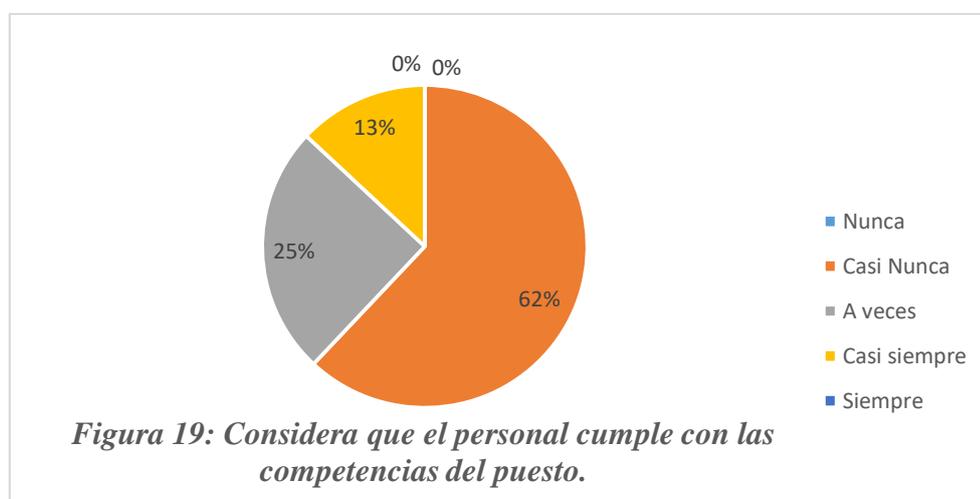
La tabla 18, vemos un 42% del personal indican que casi siempre considera que el personal conoce las funciones de su puesto, por otro lado un 30% consignan que a veces, en tanto un 28% coincide que siempre.

TABLA 19.

Considera que el personal cumple con las competencias del puesto.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	25	62%
A veces	10	25%
Casi siempre	5	13%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

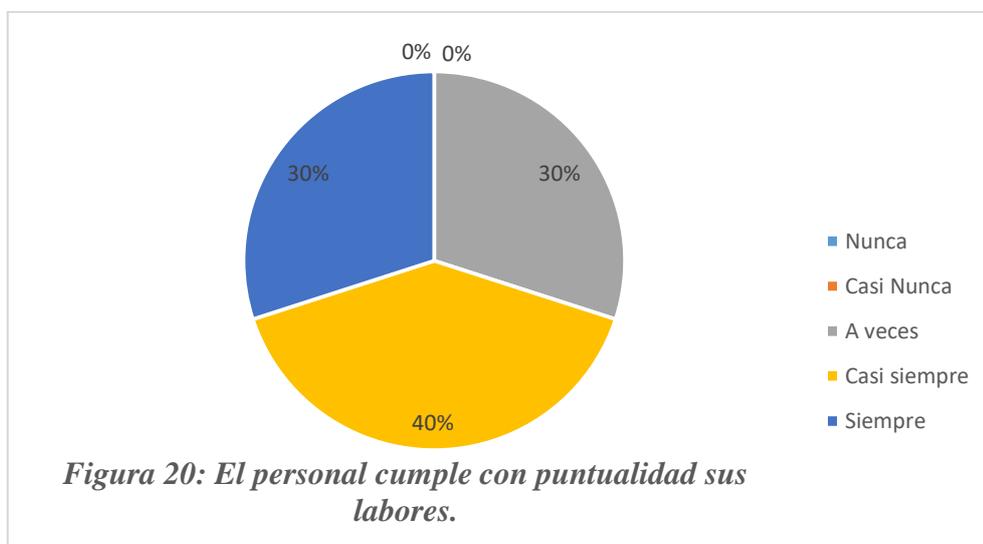
La tabla 19, observamos un 62% del personal consignan que casi nunca el personal cumple con las competencias del puesto, mientras un 25% afirman que a veces y el 13% sostienen que casi siempre,

TABLA 20.

El personal cumple con puntualidad sus labores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	12	30%
Casi siempre	16	40%
Siempre	12	30%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

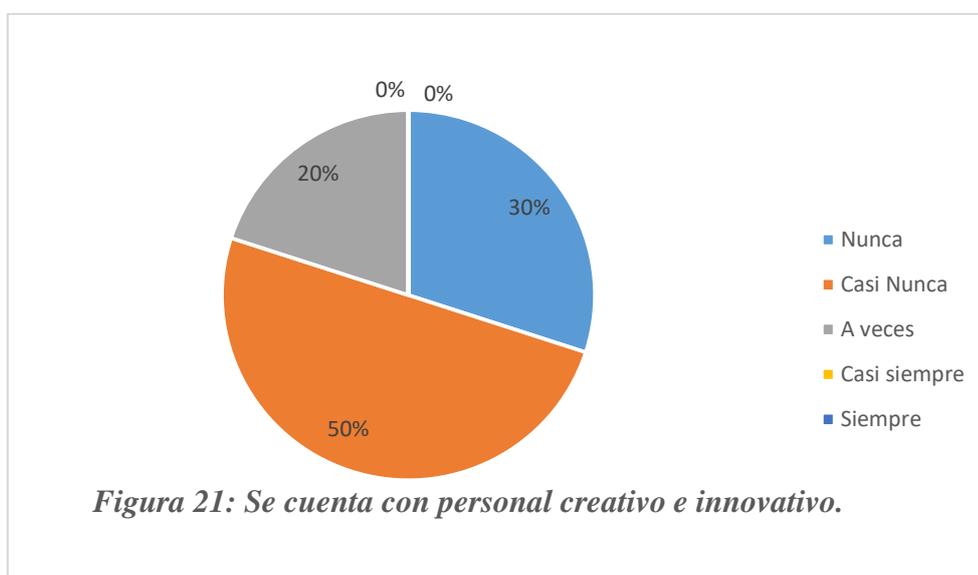
Observamos en tabla 20, a un 40% del personal, donde indican que casi siempre el personal cumple con puntualidad sus labores, por otro lado un 30% sostienen que a veces y el otro 30% consignan que siempre.

TABLA 21.

Se cuenta con personal creativo e innovativo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	12	30%
Casi Nunca	20	50%
A veces	8	20%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

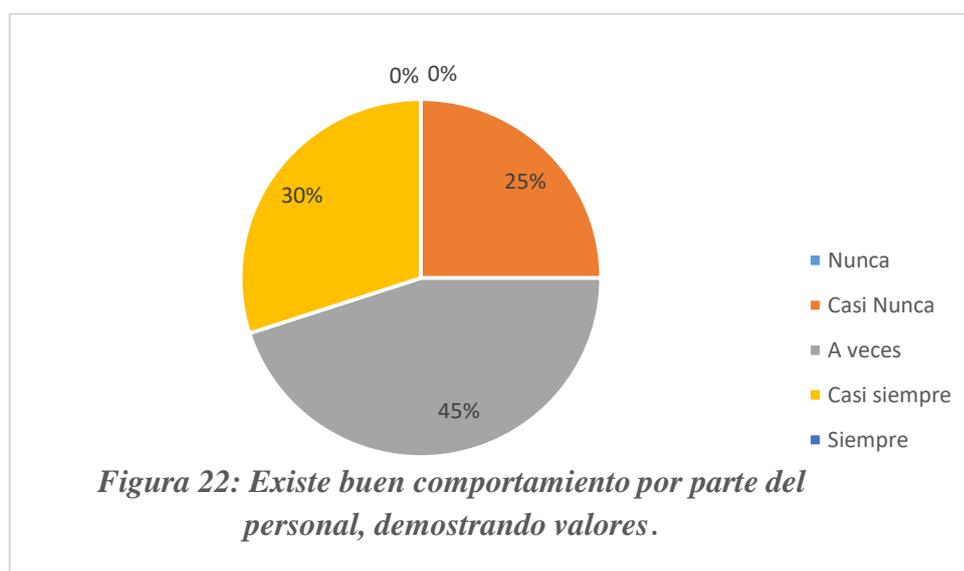
Vemos en tabla 21, un 50% del personal, afirman que casi nunca se cuenta con personal creativo e innovativo, mientras un 30% manifiestan que nunca y el 20% que queda consignan que a veces.

TABLA 22.

Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	10	25%
A veces	18	45%
Casi siempre	12	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

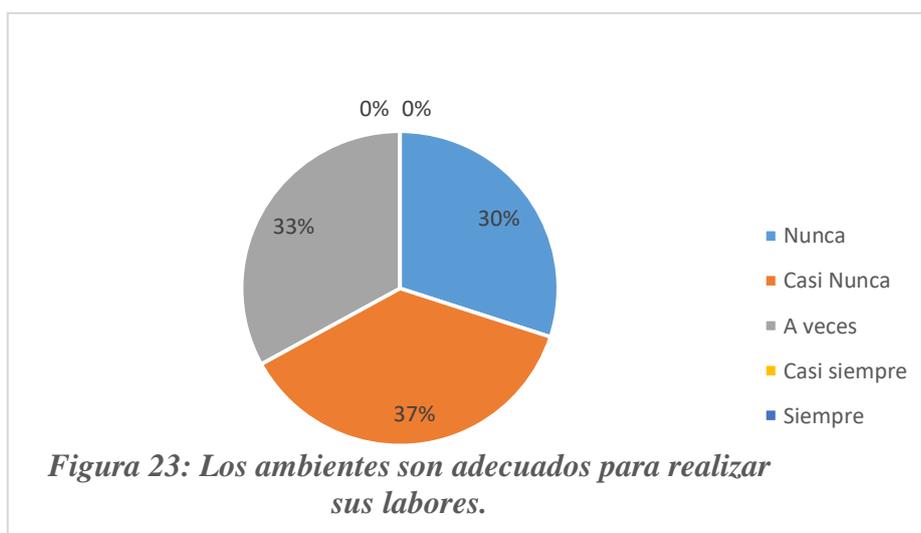
Notamos en tabla 22, que un 45% del personal, indican que a veces existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores, sin embargo un 30% concuerdan que casi siempre y el 30% que resta afirman que casi siempre.

TABLA 23.

Los ambientes son adecuados para realizar sus labores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	12	30%
Casi Nunca	15	37%
A veces	13	33%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base datos variables en estudio.



Fuente: Base datos variables en estudio..

INTERPRETACIÓN:

La tabla 23, que un 37% del personal, manifiestan que casi nunca los ambientes son adecuados para realizar sus labores, sin embargo, un 33% indican que a veces y el 30% que resta coinciden que nunca.

Tabla 24:

Correlación de las variables capacitación y desempeño laboral.

		Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,758**
		N	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,758**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

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

Nivel de confianza al 95% según Spearman

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

En la tabla 24, presenta un alto grado de significancia entre las variables capacitación y desempeño laboral, donde nos muestra su relación existente; por el Rho de Spearman es 0,758, donde se confirma la hipótesis planteada, por tener un buen nivel de significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$, en tanto se sustenta que; “La capacitación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022”

4. Análisis y Discusión.

1. Proponer que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022.

En la tabla 24, nos muestra la relación existente; por el Rho de Spearman de 0,758, donde se confirma la hipótesis propuesta, por tener un buen nivel de significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$, dando sustento que; “La capacitación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022”. En su investigación Según **Paredes & Tejada (2021)**. A partir de los hallazgos se identificó una correlación directa y significativa entre la formación y el desempeño laboral del personal administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. La correlación tuvo un valor de p inferior a 0,05 y un índice Rho de Spearman de 0,513, lo que indicó una correlación moderadamente positiva. por otro lado con un Rho de Spearman de 0,899 y un nivel de significación de $p=0,000$ inferior a 0,05, los cuales indican una correlación positiva, **Rupay (2019)** descubrió una correlación altamente significativa entre las variables. En Tiendas del Mejoramiento del Hogar S.A existe una correlación muy fuerte entre la capacitación del personal y el desempeño de los trabajadores. Lo mismo ocurre con **Hilario (2018)**, quien planteó en su tesis que quería identificar y examinar la conexión entre la formación empresarial y el desempeño laboral.). Según la escala de estimación de correlación de Spearman y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es 0,592, existe una correlación positiva muy fuerte. mientras que $\text{next (bilateral)} = 0,006$.

Vemos que los autores tienen gran coincidencia en sus resultados, por lo tanto, las organizaciones deben dar prioridad a las capacitaciones, ya que permitirá fortalecer sus competencias de su talento humano, en tal sentido que beneficia para el logro de los objetivos que se quiere alcanzar. En pocas palabras las capacitaciones hacen que el personal sea mis competitivo, teniendo como resultados un mejor desempeño o desenvolvimiento en sus actividades laborales.

2. Determinar si existe capacitación para el personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022.

En la tabla 1, muestra que un 63% del personal coinciden que a veces las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos, en la tabla 2, denota que un 45% del personal sostienen que casi nunca se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación, en la tabla 5, un 63% indican que a veces se programan las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo, en la tabla 7, vemos un 50% mencionan que nunca las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal, mientras la tabla 8, solo un 45% consignan que casi siempre se evalúa al personal que es capacitado. **Según Cortez (2017)**, las organizaciones están mejor preparadas para brindar a los clientes un alto nivel de calidad, cantidad y oportunidad. Como resultado, los administradores están a cargo de garantizar que su personal esté informado sobre esta dinámica económica y motivado para lidiar con los avances tecnológicos y los entornos comerciales competitivos. **Rosales (2018)**. El objetivo de su estudio era determinar cómo el entrenamiento afectaba el rendimiento laboral. (. Se advierte a la empresa que la capacitación mejora a los empleados para que puedan producir más, lo que eleva el calibre del trabajo. que puede aumentar la efectividad de su desempeño laboral al capacitar más a los miembros de su equipo. El objetivo principal del estudio de **Marti (2017)**, fue desarrollar y sugerir un plan de capacitación en temas inherentes al puesto (.) Si bien llega a la conclusión de que el desarrollo y la capacitación de los recursos humanos es un factor estratégico para las organizaciones, es fundamental contar con colaboradores calificados para cada una de ellas. función para lograr los objetivos establecidos por la empresa, por lo que la capacitación debe verse como una inversión que beneficia al empleado y, al mismo tiempo, garantiza que la organización reciba un resultado eficiente y de alta calidad.

Estamos de acuerdo con los autores, ya que es fundamental que la organización reconozca que capacitar a su personal no es un gasto, sino una inversión a un corto plazo, que será visto en sus resultados de los fines que persigue. Las capacitaciones se tienen que dar en razón a las necesidades que tenga el área, para estar acorde

con el mercado competitivo, brindando productos o servicios de calidad.

3. Detallar el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022.

En la tabla 13, nos denota que un 45% del personal coinciden que casi siempre después de las capacitaciones cumple de manera eficiente sus funciones asignadas, en la tabla 17, un 65% sostienen que casi siempre el personal después de las capacitaciones cumple de manera eficiente sus funciones asignadas, en tanto en la tabla 19, existe un 62% que afirman que casi nunca el personal cumple con las competencias del puesto, en la tabla 23, un 37% del personal consignan que casi nunca los ambientes son adecuados para realizar sus labores. Según **Hurtado (2017)**, en su tesis el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Disa Apurmac - II Andahuaylas - Apurímac, 2016, (.), concluye con sus hallazgos que hubo poca o “Baja Correlación”, con un valor probabilístico de ($p=0,220$); donde muestra que existen otros indicadores que estarían afectando el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud de Apurímac. Según la investigación de **Patiño y Pinedo (2019)**, el desempeño en el trabajo del grupo de estudio se evalúa tanto antes como después de experimentar el efecto del entrenamiento. Confirmar la significación estadística de los datos observados en los valores de los criterios de evaluación del desempeño, de los cuales se ha concluido que la capacitación tiene un impacto significativo en la capacidad del personal administrativo para desempeñar sus funciones. También **Marín & Delgado (2020)**, cuyo objetivo fue definir las características del desempeño laboral para mejorar la gestión municipal 2020, sostienen que el desempeño laboral afecta la vida sostenible en el contexto de la crisis económica porque requiere condiciones laborales diferentes además de requerir políticas. , condiciones y resultados de las relaciones públicas.

Como dicen los autores, se debe identificar cuáles son los indicadores que ayuden a mejorar el desempeño de su personal de una organización. Es crucial que los mismos trabajadores manifiesten sus falencias en el desarrollo de sus actividades, se ha comprobado en los estudios de los investigadores, que luego de una

capacitación el talento humano mejora, el cual permite obtener beneficios para ambos, trabajador y organización.

4. Demostrar los beneficios de la capacitación mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022.

En la tabla 3, el 50% del personal inciden que casi siempre los encargados de las áreas asignan un presupuesto en el plan operativo para capacitación de su área, en la tabla 11, sostienen el 63% del personal que casi siempre se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones de las capacitaciones de manera justa, en la tabla 15, un 55% del personal manifiestan que casi nunca los jefes piden sugerencias a su personal para mejorar su desempeño laboral y en la tabla 21, un 50% afirman que casi nunca las capacitaciones se cuenta con personal creativo e innovativo. En cuanto a su objetivo general, Rengifo (2018) afirma que existe una correlación significativa y positiva entre el personal administrativo del programa de capacitación de la Agencia de Evaluación y Control Ambiental de su desempeño laboral en Lima en 2017. Lo cual se muestra mediante el coeficiente de correlación de Spearman (sig .bilateral o p_valor) = 0,000 0,05; Rho = 0,707**). Nos dicen En un estudio de **Santillán y Saavedra (2021)**, se midió la percepción del desempeño laboral en una muestra de 60 empleados, y se basó en el desempeño de tareas, conductas improductivas y desempeño en el contexto laboral.. Si bien Rojas (2017) concluye en su tesis que existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, la institución debe promover el desarrollo a través de la formación, y se sugirieron técnicas de formación adecuadas en función de los resultados que la organización desea alcanzar. para proporcionar un marco para mejorar el rendimiento, así como para entrenar a los sujetos del estudio.

Es notorio que se puede mejorar el rendimiento de sus tareas asignadas a los trabajadores, luego de una capacitación, por lo tanto, a más capacitación según a sus necesidades, mejores resultados, así como buscar las mejores metodologías para dichas preparaciones del recurso humano, ya que es fundamental saber el nivel de conocimiento que tienen, con el fin que todos puedan entender los métodos a emplear de una capacitación.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

1. La propuesta es válida, ya que en la tabla 24, nos muestra la relación existente; entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, Chavín de Huántar, el Rho de Spearman es 0,758, confirmándose la hipótesis propuesta, por tener un buen nivel de significancia de $p=0,000 < 0,05$, dando sustento que; “La capacitación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022”. Si se capacita al personal habrá mejores resultados en el desempeño de sus trabajadores.
2. Determinamos que la capacitación que se está dando, no es óptima, en la tabla 1, muestra un 63% del personal coinciden que a veces las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos, por falta de actualización de su ROF, en la tabla 2, denota que un 45% del personal sostienen que casi nunca se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación, por falta de comunicación entre jefes y trabajadores, esto se ve en la tabla 5, cuando un 63% indican que a veces se programan las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo, y peor aún, vemos las metodologías para las capacitaciones nunca son adecuadas para el personal, mientras la tabla 8, solo un 45% consignan que casi siempre se evalúa al personal que es capacitado.
3. El desempeño no es óptimo, ya que en la tabla 13, vemos solo un 45% del personal coinciden que casi siempre después de las capacitaciones cumple de manera eficiente sus funciones asignadas, ya que no cubren sus necesidades dichas capacitaciones, en la tabla 17, un 65% sostienen que casi siempre el personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias, en tanto en la tabla 19, existe un 62% que afirman que casi nunca el personal cumple con las competencias del puesto, en la tabla 23, un 37% del personal consignan que casi

nunca los ambientes son adecuados para realizar sus actividades, por falta de preocupación de las autoridades.

4. No existe mucho beneficio con las capacitaciones, ya que se dan sin previa planificación, esto se ve en la tabla 3, cuando solo el 50% del personal inciden que casi siempre los encargados de las áreas, asignan un presupuesto en el plan operativo para capacitación, en la tabla 11, sostienen el 63% que casi siempre se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones de las capacitaciones de manera justa, porque algunos jefes tienen algunas preferencias, en la tabla 15, un 55% del personal manifiestan que casi nunca los jefes piden sugerencias a su personal para mejorar su desempeño laboral y en la tabla 21, un 50% afirman que casi nunca las capacitaciones se cuenta con personal creativo e innovativo.

5.2. Recomendaciones

- 1.** La gerencia general debe proponer que se elabore un plan de capacitaciones, según a las necesidades de cada área, el cual se debe ingresar en el plan operativo de la municipalidad, asignándose un monto en su presupuesto, también se debe concientizar al trabajador que serán medido mediante los resultados de su desempeño. Actualizar el reglamento de funciones y compartirlo a cada trabajador
- 2.** El área de RRHH debe planificar conjuntamente con todas las jefaturas el proceso de la capacitación, permitiéndoles localizar las necesidades de cada unidad orgánica, hacer encuestas a los trabajadores sobre sus falencias para el desarrollo de sus actividades diarias. Así como evaluar la mejor metodología de enseñanza de las capacitaciones para estar más acorde a sus niveles de conocimiento.
- 3.** Hacer evaluaciones después de las capacitaciones, buscando una retroalimentación de lo aprendido, entrevistar a los trabajadores si la capacitación estuvo de acuerdo a su necesidad laboral, hacer una revisión de su reglamento organizacional de funciones, actualizándolo y así poder evaluar de los perfiles profesionales para asignarlos en el puesto que corresponden. Asignar un presupuesto para que se mejore los ambientes donde se hacen las capacitaciones.
- 4.** Tener en cuenta para las capacitaciones que deben ser especialistas en gestión pública, organizar un comité que se encargue de evaluar de manera justa al personal después de cada capacitación, el cual debe dar seguimiento a los resultados de su desempeño laboral. Buscar una comunicación directa entre jefes y trabajadores. Exigir a todos los jefes de las diferentes áreas que deben enviar su propuesta de capacitación e ingresar al plan operativo, para que el área de planificación pueda programarlos.

6. Referencias Bibliográficas

- Alarcón, R., & Salvador, Y. (2020). *La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2), 1–16. México. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=a1263ca0-da85-41f8-bef7a928cb8ac2c%40sdcsessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMMmc2l0ZT1lZHMt bGl2ZQ%3d%3d#db=eue&A N=141370013>
- Álvarez, B., Freire, D. & Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas de la Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Recuperado de <http://bit.ly/2vPWcHM>
- Ccoicca, E. (2017). *Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017* (tesis para optar el título de Licenciado en Administración). Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. El Capital Humano en las Organizaciones. 9a Ed Mc Graw Hill.
- Cortez, J. (2017). *Capacitación del personal administrativo y calidad de servicio en el instituto nacional de rehabilitación “Adriana Rebaza Flores-Amistad Perú Japón”*. Tesis para optar el grado académico de doctor en administración. universidad nacional del callao. Pero.
- Espino, M. (2010). Capacitación y desarrollo empresarial. Obtenido de Excellence capacitación ejecutiva: <https://excellencecapacitacion.wordpress.com/areas->

[decapacitacion/capacitacion-y-desarrollo-empresarial/](#)

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2014). Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España, 2013. https://invassat.gva.es/va/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/instituto-nacional-de-seguridad-e-higiene-en-el-trabajo-insht-2014-informe-sobre-el-estado-de-la-seguridad-y-salud-laboral-en-espana-2013
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional* (1 ed.). Mexico: Pearson Educacion .
- Hernández, R., Fernández, , C., & Baptista, p. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed. ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hurtado, R. (2017), Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Disa Apurímac – II Andahuaylas – Apurímac, 2016, (tesis para optar el grado de licenciado en administración de empresas) Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú
- Marín, J. & Delgado, D. (2020). *Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-diciembre, 2020, Volumen 4, Número 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145 p. 1139
- Marti, M. (2017). *Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa celpro* (Tesis de pregrado). Universidad de la defensa nacional, Córdoba, Argentina.
- Medina, J. (2015). *Impacto de las medidas de conciliación trabajo – familia en el desempeño laboral. Universidad de Cádiz*. España. Dialnet.
- Navarrete, M. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral. Trabajo de Investigación*, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en

Gestión del Talento Humano. Universidad técnica de Ambato. Ecaudor.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>

Palmar G., Rafael S., Valero U., Jhoan M. *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos* [en línea]. 2014, 17(39), 159-188[fecha de Consulta 24 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1665-8140. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>

Paredes, L. & Tejada, E. (2021). *Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*. tesis para obtener el título profesional de: licenciado en administración. Universidad Cesar vallejo. Chimbote, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75830/Paredes_RLM-Tejada_LEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Patiño, L & pinedo, A. (2019). *Influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de salud y una empresa privada del sector electricidad. 2018*. Tesis para optar al grado académico de maestro en administración de negocios y finanzas internacionales - Mba Internaciona Universidad Católica Sedes Sapientiae. Lima, Perú.
<https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/867/Tesis%20-%20Pati%C3%B1o%20Gabriel%2C%20Lilian%20>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño y estabilidad laboral*. Revista de ciencias sociales, 495-497..

Peralta Araúz, C. V. (2018). Importancia de capacitación del personal de la academia migratoria para mejorar el desempeño laboral del Servicio Nacional de Migración de Panamá (Doctoral dissertation, Universidad de Panamá). Obtenido de: <http://up-rid.up.ac.pa/id/eprint/1678>

- Ramos, N. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017* (tesis en Administración de empresas). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú
- Rengifo, R. (2018). *Proceso de Capacitación y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017*. Universidad Cesar Vallejo - Peru .
- Robins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, M., & Ramírez, P. (2010). *Administración de la capacitación*. Mexico: McGrawHill.
- Rodríguez, N. (2017). *Capacitación y desempeño laboral en la empresa Red cotea S.A.C. Independencia* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Rojas, F. (2017). *Capacitación y desempeño labora* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango)*. Facultad de Humanidades. Quetzaltenango-Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Rosales, J. (2018). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de Grupo Perú L&J SRL, Lima 2017*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad San Pedrò. Chimbote, Perú.
- Rupay, M. (2019). *Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos – 2019*. para obtener el título de licenciada en administración de empresas. Universidad autónoma del Perú.

[https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1469/Rupa y%20Castro%2c%20Magda%20Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1469/Rupa%20Castro%2c%20Magda%20Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salas , R., Diaz, L., & Pérez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Educación Medica Superior,

Sánchez, Y. (2014). *La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones*. Obtenido de Gerencie: <http://www.gerencie.com/la-evaluacion-deldesempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>

Siliceo, A. (2012). *Capacitación y Desarrollo de Personal* (4 ed.). México: Limusa.

Solaas, H. (2016). *Que significan educación, capacitación y entrenamiento*. Foro de profesionales latinoamericanos de seguridad, 1.

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa* (3 ed.). Perú: Editorial de la Universidad San Martin de Porres.

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari - 2022.</p>	<p>¿De qué manera la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari - 2022?</p>	<p>Objetivo general.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022. <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar si existe capacitación para el personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022. 2. Detallar el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022 3. Demostrar los beneficios de la capacitación mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022. 	<p>“La capacitación se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022”.</p>	<p>La capacitación y desempeño laboral</p>	<p>Tipo: Descriptiva correlacional, analítica – básica</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p>Población muestral: 40 trabajadores administrativos</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

Anexo 2:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORE S	ITEMS
CAPACITACIÓN	<p>Navarrete (2018), capacitación del personal es uno de los componentes primordiales en el giro de un negocio ya que implica facultar a los colaboradores de habilidades, actitudes y conocimientos que contribuyen al logro de los objetivos corporativos</p>	<p>Se podrá medir el nivel de capacitación de los trabajadores, mediante las dimensiones; necesidades de capacitación, gestión para su programación y su evaluación con el fin de tener buenos resultados en su retroalimentación, a su vez será medido con una escala de Likert.</p>	Necesidades de capacitación	Perfiles de puesto	1. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.
				Entrevistas	2. Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación
			Gestión	Presupuesto	3. Los encargados de las áreas asignan un presupuesto para capacitación.
				Continuidad	4. Se realizan las capacitaciones de manera continuo.
			Programación de capacitación	Tiempo	5. Se programan de las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.
					6. Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.
				Metodología	7. Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.
			Evaluación de capacitación	Seguimiento	8. Se evalúa al personal que es capacitado
					9. Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo.
				Retroalimentación	10. Se hace la retroalimentación de las capacitaciones
			Informe de resultados	11. Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias.	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

V.2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	(INSHT, 2014), la carga de trabajo, se entiende como “el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral”	Se podrá medir el nivel del desempeño de los trabajadores, mediante sus dimensiones; habilidad, conocimiento, actitud, adaptabilidad y con la ayuda de una escala de Likert se podrá obtener información importante.	Habilidad	Autonomía	1.El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.
				Eficiente	2.El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.
				Comunicación	3.Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.
					4.Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras.
				Empatía	5.Considera que los jefes tienen empatía con el personal.
			Conocimiento	Disposición de aprender	6.El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.
				Conoce el puesto	7.Considera que el personal conoce las funciones de supuesto.
				competencias	8.Considera que el personal cumple con las competencias del puesto.
			Actitud	puntualidad	9.El personal cumple con puntualidad sus labores.
				creatividad	10. Se cuenta con personal creativo e innovativo.
			Adaptabilidad	Comportamiento	11. Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores.
				Ambiente físico	12. Los ambientes son adecuados para realizar sus labores.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

**ENCUESTA PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CHAVÍN
DE HUÁNTAR, HUARI -2022.**

Estoy realizando una investigación científica, referente a “Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022”. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022. Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítem		1	2	3	4	5
1.	Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.					
2.	Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación					
3.	Los encargados de las áreas asignan un presupuesto para capacitación.					
4	Se realizan las capacitaciones de manera continuo.					
5	Se programan de las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.					
6	Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.					
7	Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.					
8	Se evalúa al personal que es capacitado					
9	Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo.					
10	Se hace la retroalimentación de las capacitaciones					
11	Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias.					
12	El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.					
13.	El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.					
14	Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.					
15.	Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras.					
16	Considera que los jefes tienen empatía con el personal.					
17	El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.					
18	Considera que el personal conoce las funciones de supuesto.					

19	Considera que el personal cumple con las competencias del puesto.					
20	El personal cumple con puntualidad sus labores.					
21	Se cuenta con personal creativo e innovativo.					
22	Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores.					
23	Los ambientes son adecuados para realizar sus labores.					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Finanzas bancarias

TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Proponer que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

ÍTULO DE LA TESIS: **CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CHAVÍN DE HUÁNTAR, HUARI -2022.**

Variable: CAPACITACIÓN

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Necesidades de capacitación	1. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.	4	4	4	4	
	2. Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación	4	4	4	4	
Gestión	3. Los encargados de las áreas asignan un presupuesto para capacitación.	4	4	4	4	
	4. Se realizan las capacitaciones de manera continuo.	4	4	4	4	
Programación de capacitación	5. Se programan de las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.	4	4	4	4	
	6. Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.	4	4	4	4	
	7. Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.	4	4	4	4	
Evaluación de capacitación	8. Se evalúa al personal que es capacitado	4	4	4	4	
	9. Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo.	4	4	4	4	
	10. Se hace la retroalimentación de las capacitaciones	4	4	4	4	
	11. Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias.	4	4	4	4	

calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Habilidad	1. El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.	4	4	4	4	
	2. El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.	4	4	4	4	
	3. Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.	4	4	4	4	
	4. Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras.	4	4	4	4	
	5. Considera que los jefes tienen empatía con el personal.	4	4	4	4	
Conocimiento	6. El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.	4	4	4	4	
	7. Considera que el personal conoce las funciones de supuesto.	4	4	4	4	
	8. Considera que el personal cumple con las competencias del puesto.	4	4	4	4	
Actitud	9. El personal cumple con puntualidad sus labores.	4	4	4	4	
	10. Se cuenta con personal creativo e innovativo.	4	4	4	4	
Adaptabilidad	11. Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores.	4	4	4	4	
	12. Los ambientes son adecuados para realizar sus labores.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Ulloa Siccha		Fecha: 10/09/22	
Firma: 	Teléfono: 943499952	Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: : **CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CHAVÍN DE HUÁNTAR, HUARI -2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Jinmy Rodríguez Pérez
 FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador publico**
 ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : asesoría contable
 TIEMPO: 18 años CARGO ACTUAL: Docente
 INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Proponer que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

ÍTULO DE LA TESIS: **CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CHAVÍN DE HUÁNTAR, HUARI -2022.**

Variable: CAPACITACIÓN

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Necesidades de capacitación	1. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.	4	4	4	4	
	2. Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación	4	4	4	4	
Gestión	3. Los encargados de las áreas asignan un presupuesto para capacitación.	4	4	4	4	
	4. Se realizan las capacitaciones de manera continuo.	4	4	4	4	
Programación de capacitación	5. Se programan de las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.	4	4	4	4	
	6. Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.	4	4	4	4	
	7. Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.	4	4	4	4	
Evaluación de capacitación	8. Se evalúa al personal que es capacitado	4	4	4	4	
	9. Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo.	4	4	4	4	
	10. Se hace la retroalimentación de las capacitaciones	4	4	4	4	
	11. Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias.	4	4	4	4	

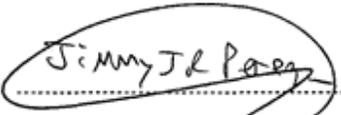
calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Habilidad	1. El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.	4	4	4	4	
	2. El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.	4	4	4	4	
	3. Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.	4	4	4	4	
	4. Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras.	4	4	4	4	
	5. Considera que los jefes tienen empatía con el personal.	4	4	4	4	
Conocimiento	6. El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.	4	4	4	4	
	7. Considera que el personal conoce las funciones de supuesto.	4	4	4	4	
	8. Considera que el personal cumple con las competencias del puesto.	4	4	4	4	
Actitud	9. El personal cumple con puntualidad sus labores.	4	4	4	4	
	10. Se cuenta con personal creativo e innovativo.	4	4	4	4	
Adaptabilidad	11. Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores.	4	4	4	4	
	12. Los ambientes son adecuados para realizar sus labores.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Jimmy Javier Rodríguez Pérez			Fecha: 10/09/22
Firma: 	Teléfono: 9435685225	Email: jimmy.perez@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CHAVÍN DE HUÁNTAR, HUARI -2022..** La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Luis Vigo Bardales

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador publico**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : asesoría contable

TIEMPO: 16 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Proponer que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Chavín de Huántar, Huari -2022

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

ÍTULO DE LA TESIS: **CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CHAVÍN DE HUÁNTAR, HUARI -2022.**

Variable: CAPACITACIÓN

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Necesidades de capacitación	1. Las capacitaciones se realizan de acuerdo a los perfiles de los puestos.	4	4	4	4	
	2. Se entrevista al personal con el fin de saber sus necesidades de su área para la capacitación	4	4	4	4	
Gestión	3. Los encargados de las áreas asignan un presupuesto para capacitación.	4	4	4	4	
	4. Se realizan las capacitaciones de manera continuo.	4	4	4	4	
Programación de capacitación	5. Se programan de las capacitaciones en coordinación con las unidades de trabajo.	4	4	4	4	
	6. Las capacitaciones se dan en un tiempo adecuado.	4	4	4	4	
	7. Considera que las metodologías para las capacitaciones son adecuadas para el personal.	4	4	4	4	
Evaluación de capacitación	8. Se evalúa al personal que es capacitado	4	4	4	4	
	9. Se hace seguimiento al personal que tiene mejor puntaje para promoverlo.	4	4	4	4	
	10. Se hace la retroalimentación de las capacitaciones	4	4	4	4	
	11. Se realiza informes sobre los resultados de las evaluaciones del personal, para mejorar sus competencias.	4	4	4	4	

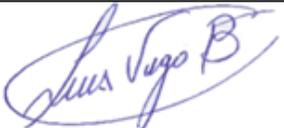
calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Habilidad	1. El personal tiene la autonomía necesaria para resolver problemas.	4	4	4	4	
	2. El personal cumple de manera eficiente sus funciones asignadas.	4	4	4	4	
	3. Existe buena comunicación entre jefes y el personal administrativo.	4	4	4	4	
	4. Los jefes piden sugerencias a su personal para hacer mejoras.	4	4	4	4	
	5. Considera que los jefes tienen empatía con el personal.	4	4	4	4	
Conocimiento	6. El personal muestra buena disposición por aprender y mejorar sus competencias.	4	4	4	4	
	7. Considera que el personal conoce las funciones de supuesto.	4	4	4	4	
	8. Considera que el personal cumple con las competencias del puesto.	4	4	4	4	
Actitud	9. El personal cumple con puntualidad sus labores.	4	4	4	4	
	10. Se cuenta con personal creativo e innovativo.	4	4	4	4	
Adaptabilidad	11. Existe buen comportamiento por parte del personal, demostrando valores.	4	4	4	4	
	12. Los ambientes son adecuados para realizar sus labores.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. <u>Yesenia Margot</u> Avila Alcalde			Fecha: 24/09/2022	
Firma: 	Teléfono: 966624699		Email: yeseniaavilaal@hotmail.com	