

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**“Capacitación laboral y desempeño en el área de Recursos Humanos de la
Municipalidad Provincial de Trujillo 2022”**

Línea de Investigación
Relaciones Humanas Laborales

Autores
Farro Méndez, Anderson Kiyoshi
Villanueva Valdivia, Diana Carolina

Jurado evaluador:

Presidente: Uceda Dávila, Lucero

Secretario: Mendoza Otiniano, Royer

Vocal : Herbias Figueroa, Margot

Asesora

Barinotto Roncal, Patricia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>

TRUJILLO - PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/10/04

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

www.geovictoria.com

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

www.studocu.com

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Privada Antenor
Orrego

Trabajo del estudiante

1%

8

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

repositorio.unasam.edu.pe

Fuente de Internet

Declaración de Originalidad


Yo, Barinotto Roncal Patricia Ismary docente del Programa de Estudio de Administración de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Capacitación laboral y desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022”, autores Reyes Anderson Kiyoshi Farro Méndez y Villanueva Valdivia Diana Carolina, dejo en constancia lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 14%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (02/10/2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 13 de setiembre del 2023

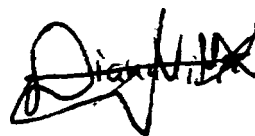

.....
Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>


.....

Br. Farro Méndez, Anderson Kiyoshi

DNI N° :78198862


.....

Br. Villanueva Valdivia, Diana Carolina

DNI N° :76418070

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

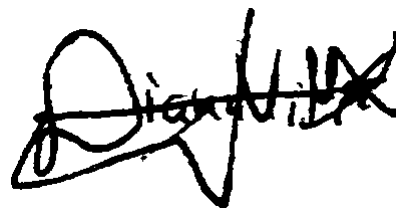
De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Capacitación laboral y desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Farro Méndez, Anderson
Kiyoshi



Br. Villanueva Valdivia, Diana
Carolina

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no la habría logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso te doy este trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

Farro Méndez, Anderson Kiyoshi

Quiero agradecer a Dios y a mis padres por haberme dado su apoyo incondicional durante todos estos años y por ser esa razón el más grande aliciente para el cumplimiento de mis objetivos que significan alegría y orgullo para mí y para ellos.

Villanueva Valdivia, Diana Carolina

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos realizar y culminar este trabajo, dándonos la fortaleza necesaria. El proyecto de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido. Gracias a Dios por permitirnos cumplir esta meta.

A nuestros padres, por estar siempre presentes, por sus grandes consejos a lo largo de este importante camino en nuestras vidas, estando en todo momento ofreciéndonos su apoyo incondicional y buscando lo mejor para nuestras personas.

Y un agradecimiento especial a nuestra asesora, La Dra. Patricia Barinotto Roncal por su dedicación y paciencia, sin sus conocimientos y palabras de apoyo no hubiésemos podido alcanzar esta meta. Asimismo, gracias por la orientación necesaria y clara en cada momento.

Cada momento vivido durante estos años, han sido únicos en aprendizaje tanto personal como académicamente, estos momentos quedaran en el recuerdo de nuestros corazones.

Agradecer a la Municipalidad Provincial de Trujillo por permitirnos desarrollar nuestro proyecto de investigación, brindándonos en su momento la información necesaria la realización de nuestra tesis.

Los autores

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño del área de recursos humanos de la municipalidad provincial de Trujillo, pues se ha visto que las organizaciones del estado peruano tienen muchas fallas con respecto a la capacitación y esto repercute en su desempeño. Esta investigación es de tipo básica, de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal con una muestra de 30 colaboradores en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022 que es equivalente a la población. Como técnica de recolección de datos se hizo uso del cuestionario, con lo cual se obtuvo como resultado que existe una correlación moderada, positiva y significativa entre capacitación laboral y el desempeño (ρ de Spearman=0.577, $p=0.001$ y $R^2=0.406$). Se concluyó que a medida que aumenta la capacitación laboral hay un mayor desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022 por lo que es importante implementar estrategias dirigidas a capacitar al personal de manera continua e integral.

Palabras clave: Desempeño laboral, capacitación, grado de aprendizaje, colaborador, gestión, productividad, rendimiento laboral.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship between job training and the performance of the human resources area of the provincial municipality of Trujillo, since it has been seen that the organizations of the Peruvian state have many failures with respect to training and this affects their performance. This research is of an applied type, of a quantitative approach and of a correlational, non-experimental and cross-sectional design with a sample of 30 collaborators in the Human Resources area of the Provincial Municipality of Trujillo 2022, which is equivalent to the population. As a data collection technique, the questionnaire was used, with which the result was that there is a moderate, positive and significant amplification between job training and performance (Spearman's $\rho=0.577$, $p=0.001$ and $R^2=0.406$). It was concluded that as job training increases, there is greater performance in the Human Resources area of the Provincial Municipality of Trujillo 2022, so it is important to implement strategies aimed at training staff continuously and comprehensively.

Keywords: Work performance, training, degree of learning, collaborator, management, productivity, work performance.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del problema	14
1.2. Justificación.....	14
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
II. MARCO DE REFERENCIA	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional.....	21
2.1.3. A nivel local.....	24
2.2. Marco teórico.....	25
2.2.1. Capacitación laboral	25
2.2.2. Desempeño laboral.....	36
2.3. Marco conceptual	43
2.4. Hipótesis	43
2.5. Variables	45
III. MATERIAL Y MÉTODOS	47
3.1. Material	47
3.1.1. Población	47
3.1.2. Marco muestral	47
3.1.3. Unidad de análisis	47
3.1.4. Muestra.....	47
3.2. Métodos	48
3.2.1. Diseño de contrastación	48

3.2.2.	Técnicas e instrumentos de colecta de datos	49
3.2.3.	Procesamiento y análisis de datos.....	51
IV.	PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53
4.1.	Presentación de resultados	53
4.1.1.	Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022. 53	
4.1.2.	Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022. 55	
4.1.3.	Identificar el nivel de desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022	57
4.1.4.	Determinar la relación entre el desempeño y cada dimensión de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022	59
4.2.	Discusión de resultados	65
	CONCLUSIONES.....	68
	RECOMENDACIONES.....	68
	REFERENCIAS.....	70
	ANEXOS	76

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Niveles fiabilidad</i>	50
Tabla 2 <i>Relación entre capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	53
Tabla 3 <i>Nivel de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	55
Tabla 4 <i>Nivel del desempeño de área del Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	57
Tabla 5 <i>Relación entre desempeño y la dimensión grado de aprendizaje del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	59
Tabla 6 <i>Relación entre desempeño y la dimensión tipo de comportamiento del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	60
Tabla 7 <i>Relación entre desempeño y la dimensión índice de resultados del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	62
Tabla 8 <i>Prueba de normalidad Shapiro-Wilk</i>	63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diagrama de dispersión entre capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	54
Figura 2 <i>Nivel del grado de aprendizaje del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	55
Figura 3 <i>Nivel del grado de tipo de comportamiento del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	56
Figura 4 <i>Nivel del índice de resultados del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	56
Figura 5 <i>Nivel de las actitudes del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	57
Figura 6 <i>Nivel de la operatividad del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	58
Figura 7 <i>Nivel de productividad del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	58
Figura 8 <i>Diagrama de dispersión entre desempeño y la dimensión grado de aprendizaje del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	60
Figura 9 <i>Diagrama de dispersión entre desempeño y la dimensión tipo de comportamiento del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	61
Figura 10 <i>Diagrama de dispersión entre desempeño y la dimensión índice de resultados del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022</i>	63

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Uno de los principales temas que se abordan hoy en día en las organizaciones, es la importancia que se tiene por el bienestar y el correcto desempeño de los colaboradores; por ser estos la pieza fundamental dentro de las organizaciones.

En un artículo sobre La Capacitación del Talento Humano y Productividad, plantea la importancia que presenta la capacitación laboral para una buena productividad en los trabajadores dentro de las organizaciones. Este artículo nos da a conocer que el uso de capacitaciones repercute en los trabajadores, convirtiéndolos en personas más calificados, capaces y comprometidas con el correcto desempeño de sus tareas. (Obando, 2020).

Por ende, el no capacitar a los colaboradores genera consecuencias negativas dentro de las organizaciones como, por ejemplo: el deterioro del desempeño individual y la falta de motivación de los colaboradores (Buk, 2021).

En el plano internacional, en las organizaciones en México, según la revista NEO nos muestra un estudio de opinión, De las Heras Dometecnia, sobre La Capacitación Laboral. En este estudio se encontró que el 53% de colaboradores empresariales encuestados reforzó y mejoro sus habilidades gracias a las capacitaciones. El 71% afirmo que la capacitación recibida fue necesaria para conseguir y mejorar su crecimiento en el ámbito laboral. Entre los resultados del estudio en cuanto a los beneficios que presenta la capacitación laboral se encuentran el aumento de productividad en un 32% y mejora en el ambiente de trabajo un 30% entre otros. (Empresas Mexicanas Avanzan En La Capacitación Laboral, 2019).

Por otro lado, en Colombia según las cifras de Min Trabajo, el 80% de empresas brinda programas de capacitación a sus colaboradores. Debido al del incremento del home office y el uso de herramientas digitales, la capacitación empresarial se hizo relevante en diferentes ámbitos. Las empresas han concluido que la

capacitación constante es una técnica que permite la mejora inmediata en cuanto a las técnicas y habilidades blandas, incrementando en 20% la productividad en los procesos y reduciendo en 40% el cambio de personal constante. (El empleo, 2021).

De igual manera, se encontró que existen competencias y capacidades de los colaboradores que dimensionan el talento humano, que afecta al desarrollo organizacional y cumplimiento de metas en la motivación laboral. Así como la gestión del talento humano por competencias influye positivamente en la motivación laboral de los colaboradores en una Municipalidad de la Región Lambayeque. (Vallejos, 2019).

En otras palabras, se concluye que a medida que exista una gestión eficiente, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores. La gestión del talento humano es deficiente y no optimiza el potencial de las personas, la capacitación traerá como impacto en la calidad del trabajo y eficiencia en los equipos de trabajo y una actitud positiva al desarrollo de las competencias en la municipalidad distrital de Bernal-Sechura, 2018. (Morales, 2018).

En el caso de las municipales provinciales específicamente en el área de recursos humanos la baja remuneración afecta sin duda la gestión de talento humano. Esto genera que no desempeñen sus funciones correctamente debido a la poca motivación, incluso muchos realizan trabajos externos simultáneos para generar ingresos para sus familias, en muchos casos se prestan a la corrupción.

Por todo lo antes planteado, la presente investigación, sella su importancia en desarrollar el estudio en la Municipalidad Provincial de Trujillo, utilizando una muestra de 30 colaboradores, dentro del cual, según el encargado del área de Recursos Humanos expone la existencia de una serie de aspectos inadecuados. El no contar con programas que incentiven el correcto uso de capacitaciones en diferentes ámbitos dentro de la organización disminuye la productividad y motivación hacia la empresa y las labores asignadas. Asimismo, el limitado uso de herramientas y conocimientos, hace que los colaboradores no desarrollen de manera óptima sus capacidades

y su desempeño, tanto individual como grupal se vea afectado, generando también una fuga de talentos.

Es de suma importancia que la Municipalidad de Trujillo reaccione frente a las necesidades que presenta la organización y sus trabajadores, buscando mejorar los ámbitos planteados anteriormente, de manera que se realice un correcto, efectivo y productivo trabajo en el que los colaboradores se sientan capaces de desarrollar sus actividades en un correcto entorno laboral.

Con la finalidad de resolver el problema descrito se plantea el proyecto de investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo en el año 2022.

Modificación: Se definió y se hizo mención a las dimensiones del proyecto

1.1.2. Enunciado del problema

¿Qué relación existe entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022?

1.2. Justificación

- Teórica:

La presente investigación hace uso la teoría del autor Pacherras (2017) para la primera variable “Capacitación Laboral” debido a que las dimensiones expuestas por el autor son las que más se adaptan a la realidad expuesta. Además, servirá para saber cuál es el nivel y tipo comportamiento de los trabajadores frente al uso de capacitaciones laborales, permitiendo medir este uso en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo mediante la elaboración de un cuestionario.

En cuanto al estudio de la segunda variable “desempeño” se sustenta en una justificación teórica al usar al autor Burneo (2017) quién aporta

con la definición necesaria y más relevante que nos permitirá entender y aumentar conocimientos para la segunda variable de la presente investigación.

La información de estos diversos autores aporta en la investigación, mediante información recopilada sobre la capacitación laboral y el desempeño del personal. Mediante el uso de estas teorías y evidencia empírica encontradas, el estudio de cada uno de los autores nombrados será de gran sustento para el desarrollo de la presente investigación

- Práctica:

La presente investigación ayuda de manera práctica e inmediata de saber que el personal está, además de conocer si los colaboradores están más aptos a la posición o cargo que ocupan, además de saber que su desempeño va a hacer optimo con relación a las metas de la entidad pública. Ofreciendo de esta manera resultados e información importante para la gestión en el área de talento humano permitiendo la ejecución e implementación de estrategias de mejora para un óptimo desarrollo de las actividades planteadas.

- Metodológica:

La metodología usada fue correlacional, para encontrar el grado de asociación entre la capacitación laboral y el desempeño, además de tener un enfoque cuantitativo ya que al momento de procesar los datos usamos una medición numérica, así mismo el estudio fue transversal porque se hizo en un periodo determinado de tiempo. Por otro lado, nuestra escala de medición es ordinal, ya que ponderamos los resultados de mayor a menor usando la escala de Likert. Por último, aplicamos el criterio de Shapiro Wilk, por ser una muestra menor a 50 y ser menor a 0.05 la prueba estadística en ambas variables de estudio, aplicamos una prueba no paramétrica rho de spearman.

- Social:

El trabajo buscará impactar de manera positiva en el bienestar de los colaboradores del área de Talento Humano, mediante mejoras en la

gestión del capital humano y así conseguir trabajadores más motivados con una salud emocional fuerte, por lo que su desempeño será más intenso al momento de conseguir objetivos laborales, así como su desarrollo pre, durante y post profesional.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.
- Identificar el nivel de desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.
- Determinar la relación entre el desempeño y cada dimensión de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Abang (2019) en su artículo de investigación “*Review on Training and Development in Human Management*”, tuvo como objetivo ayudar en el sentido de proporcionar una mejor comprensión sobre la formación y el desarrollo en la gestión humana entre los investigadores en este campo. Para ellos se utilizó un enfoque cualitativo no experimental, de diseño revisión sistemática; utilizando una guía de análisis documental; con una muestra de 100 artículos científicos. Como resultado principal se encontró que el 70% de los artículos refieren capacitación y el desarrollo debe ser el aspecto importante para aumentar el potencial de los trabajadores en las organizaciones. Como conclusión principal se determinó que la falta de capacitación y desarrollo impactan negativamente en la gestión de personas de las organizaciones conllevando a un aumento de la ineficiencia, la desviación de las labores asignadas, una mala conducta y el soborno entre los trabajadores.

La presente investigación es importante para el trabajo expuesto porque demuestra que la falta de capacitación en una organización, afecta negativamente a los colaboradores y a su desarrollo dentro de la misma.

Francisco Rojas (2018) en su tesis de “Capacitación y Desempeño Laboral”, tuvo como objetivo determinar si el desempeño laboral mejora con la capacitación en los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango. Se utilizó un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo, mediante una encuesta, la cual tiene como objetivo, determinar la necesidad de capacitación dentro de las actividades del personal, y así poder determinar si se conseguiría un mayor y mejor desempeño en la empresa tenería San Miguel en la ciudad de Quetzaltenango, se aplicó a 36 colaboradores operativos de Tenería San Miguel de Quetzaltenango. Como resultado principal se encontró que el 95% ha tenido un impacto

positivo, el 92% concluye que la capacitación es primordial para lograr los objetivos. Como conclusión principal se determinó que el desempeño laboral si mejora con la capacitación ya que por medio de capacitaciones técnicas se ha obtenido mejores resultados, nuevos conocimientos para entregar nuevos y mejores productos, para lograr los resultados de la organización.

La presente investigación es relevante debido a que presenta afinidad con los resultados, reafirmando que la capacitación es sumamente importante para la mejora en el desempeño de los colaboradores.

Huynh *et al.* (2021) en su artículo de investigación “*Impact of on-the-job training on employee’s performance: The case of Ninh Kieu hotel, Can Tho*”, tuvo como objetivo realizar un análisis de la capacitación en el trabajo y sus impactos en el desempeño del empleado para el caso del Hotel Ninh Kieu, en la ciudad de Can Tho. Se utilizó un enfoque cualitativo, no experimental y con diseño correlacional; mediante un cuestionario; tomándose como muestra a toda la población de 96 empleados del hotel. Como resultado principal se encontró que el 69.4% de los empleados encuestados han respondido a una valoración alta y positiva de las sesiones de capacitación laboral proporcionadas por el hotel durante la duración del trabajo. Se concluyó que los impactos de la capacitación laboral en el desempeño del empleado se explicaban bastante bien por el propósito de actualizar sus conocimientos.

La presente investigación es de utilidad con el trabajo expuesto pues comparte el mismo diseño de investigación, además de aplicar el mismo instrumento y tener afinidad con nuestros resultados, que los colaboradores valoran positivamente las capacitaciones.

Alhaji *et al.* (2019) en su artículo de investigación “*The impact of training on employee’s performance in public sector organization: a conceptual paper*”, tuvo como objetivo examinar el efecto de la capacitación en términos de capacitación en servicio, en el trabajo y

conferencias sobre el desempeño de los empleados en términos de eficacia y eficiencia. El estudio se realizó mediante el enfoque cualitativo no experimental y de diseño descriptivo; además se utilizó como instrumento de recolección la guía de análisis documental. Como resultado principal se encontró que la formación de recursos humanos tiene una relación alta, positiva y significativa (Rho de Spearman=0.784 y p -valor<0.05) en el desempeño de los empleados. Se concluyó que la capacitación en el servicio y la capacitación en el trabajo o alguna otra modalidad de capacitación debe examinar las contribuciones en el desempeño de los empleados.

La presente investigación es valiosa con el proyecto expuesto porque los resultados obtenidos de ambas variables están altamente relacionados, habiendo usado otro enfoque, método y técnica.

Kumaran Kanapathipillai (2020) en su tesis “The impact of employee training programs on job performance and job satisfaction in the telecommunication companies in Malaysia”, Esta investigación tuvo como objetivo descubrir si la capacitación afecta el desempeño laboral y la satisfacción laboral, que son dos variables cruciales que conducen a la supervivencia y el crecimiento de la empresa de telecomunicaciones. La investigación utilizó el método cuantitativo para investigar a los empleados de tres importantes empresas de telecomunicaciones sobre la capacitación que influyó en su desempeño laboral y satisfacción laboral, además se utilizó como técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario respectivamente, tomándose una muestra de 316 personas. Como resultado principal se encontró que la capacitación afecta el desempeño laboral de un empleado y su satisfacción laboral. Como conclusión principal, se estableció la relación entre la formación y sus resultados que son el desempeño laboral y la satisfacción laboral, y éstas influían en el trabajo de los empleados de las industrias de telecomunicaciones.

La presente investigación es de consideración con el trabajo de investigación ya que nos indica que los empleados de una organización deben someterse a capacitaciones y así ampliar su

formación para dotarlos de habilidades, conocimientos y actitudes adecuadas para que el desempeño laboral sea más intenso.

Rahmat Hidayat y Jaka Budiartma (2018) en su tesis de Education and Job Training on Employee Performance, tuvo como objetivo determinar el efecto de la educación y la capacitación laboral en el desempeño de los empleados en PDAM Giri Menang Mataram. La investigación fue de tipo asociativa, cuantitativo, tomándose, además se utilizó como instrumento de recolección el cuestionario, tomándose como muestra todas las poblaciones que son 105 encuestados. Como resultado principal se encontró que la correlación para cada uno de los instrumentos educativos es menor que 0.05, por lo que los instrumentos pueden ser utilizados en el procesamiento de datos de regresión lineal múltiple. Como conclusión principal se determinó que, la educación y la formación tienen un efecto parcialmente significativo en el rendimiento laboral de los empleados en PDAM Giri Menang Maratam.

La presente investigación es conveniente con el proyecto porque muestra cómo influye de manera significativa la educación y la formación al personal en el desempeño laboral.

Blanca Rosalba (2018) en su tesis “Gestión laboral: Un Análisis de la Capacitación y su impacto en la Productividad, caso central termoeléctrica del ciclo combinado.”, tuvo como objetivo evaluar el ejercicio de la capacitación (diseño de cargo) y su impacto en la productividad de las Empresas Productivas del Estado. Se utilizó un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, a través de un cuestionario; tomándose como muestra un muestreo probabilístico estratificado con un total de 205 trabajadores adscritos en diferentes departamentos: Superintendencia, personal, Administración, Operación, Químico, Mecánico, Eléctrico, Instrumentación y control, Civil, Metrología, Programación y control, e Ingeniería industrial. Como resultado principal se percibe una mejora en los niveles de productividad con motivo de la capacitación del capital humano, un

análisis a nivel de estadística descriptiva permite observar que un 77% del personal encuestado afirma haber mejorado su competencia profesional y haber obtenido nuevos conocimientos y habilidades para la solución de sus problemas técnicos con motivo de la formación técnica. Como conclusión principal, se puede afirmar que la formación del capital humano mediante los esquemas de capacitación y entrenamiento incide de manera favorable en el desempeño y nivel de productividad de las Centrales Termoeléctricas de Ciclo Combinado de la Comisión Federal de Electricidad.

La presente investigación tiene importancia para la investigación planteada porque muestra como las capacitaciones mejoran el desempeño de los colaboradores en las empresas termoeléctricas de Querétaro.

2.1.2. A nivel nacional

Marín y Delgado (2020) en su artículo de investigación “Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020”, tuvo como objetivo identificar las características del desempeño laboral para mejorar la gestión Municipal 2020. Se utilizó un enfoque cualitativo, no experimental- corte transversal; mediante una guía de análisis documental; con una muestra de 10 artículos. Como resultado principal se halló que el 50% resaltan la importancia de las capacitaciones para la mejora de competencias y habilidades, el 30% resaltan la importancia el uso de la TIC. Como conclusión principal se determinó que la mejora en la atención pública está ligada a la buena gestión y capacitación del personal encargado.

El presente artículo es de suma importancia para el trabajo de investigación porque muestra el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones en las capacitaciones laborales en las organizaciones públicas para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos.

Hernández (2018) en su tesis de pregrado “*Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chinchalca, 2018*”, donde analizo la relación entre el compromiso organizacional y la capacitación laboral en la Municipalidad Provincial de Chinchalca en el 2018. Se usó un enfoque cuantitativo, no experimental con diseño correlacional - corte transversal; a través de un cuestionario de 48 ítems, tomándose una muestra de 87 colaboradores. Como resultado principal se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,678$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05 entre gestión de la capacitación laboral y el compromiso organizacional. Se concluyó que existe una relación positiva entre las variables.

La presente investigación es fundamental para el trabajo de investigación expuesto porque muestra resultados similares, en el que se concluye que, a mayor capacitación laboral, mayor compromiso organizacional.

Paredes y Tejada (2021) en su tesis “*Capacitación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*”, se buscó determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. Se utilizó un enfoque cuantitativo, la investigación fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental y transversal; además, se utilizó como instrumento el cuestionario que consta de 14 ítems, tomándose una muestra de 67 colaboradores. Como conclusión se determinó que existe una correlación directa positiva moderada entre las variables, basada en la evaluación estadística con una significancia (0,00) y menor a 5% y el índice de Rho de Spearman de 0,513.

La presente investigación es relevante para el trabajo de investigación porque confirma la relación entre la capacitación y el desempeño, compartiendo el mismo enfoque, diseño, técnica e instrumento.

Reyes (2019) en su tesis de pregrado *“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2019”*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay. Se empleó el enfoque cuantitativo, no experimental de diseño correlacional - corte transversal; mediante un cuestionario de 16 ítems; tomándose una muestra de 120 colaboradores. Como resultado principal se encontró un coeficiente Rho Spearman de $r = 0,971$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05 entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Como conclusión principal se determinó que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Este estudio es un aporte importante para el proyecto de investigación porque su resultado valida la existencia de una relación directa entre la gestión del talento humano y la capacitación.

Yovani Morales (2018) En su tesis *“La Gestión del Talento Humano y su influencia del Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital, 2018; tuvo como objetivo general analizar La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal - Sechura, 2018”*. Esta de diseño no experimental, se recolecto la información mediante encuestas. La población fueron 62 trabajadores, esta investigación concluyo que existe una relación significativa entre las variables.

La presente investigación es de suma relevancia para el proyecto planteado debido a que muestra la misma realidad en una municipalidad distrital, obteniendo el mismo resultado si no se optimiza ni promueve el talento humano por medio de capacitaciones, traerá como impacto el bajo rendimiento de los colaboradores.

2.1.3. A nivel local

Castagnola et al. (2020) en su artículo titulado “*La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú*”, tuvo como objetivo general hacer una correlación sobre la capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y de diseño no experimental y transversal. Se tomó como muestra a 86 trabajadores de un hospital infantil público de Perú a los cuales se le aplicó el instrumento del cuestionario. Dentro de sus principales resultados se encontró que existe una correlación alta y positiva entre las variables capacitación y desempeño laboral (Rho de Spearman=0.788), el nivel de capacitación es regular en un 82.6% y el nivel de desempeño laboral es regular en un 100%. Se concluyó que existe evidencia para afirmar que la Capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral según el personal contratado del departamento de enfermería encuestados (p. 18).

Este trabajo es conveniente con la investigación planteada, ya que a través del instrumento se demuestra de que si existe una relación significativa entre las variables expuestas.

Rosa García (2019) en su tesis “*La Capacitación y su relación con el Desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital Belén de Trujillo año 2017*” tuvo como objetivo Determinar el grado de correlación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario en el hospital Belén Trujillo año 2017. Se utilizó un enfoque cualitativo descriptivo correlacional, mediante un cuestionario, la muestra fueron 60 trabajadores. Se concluye que 47.37% de los colaboradores mencionaron que no existen actividades de capacitación para el personal.

Este trabajo es pertinente con la investigación planteada, ya que aborda la falta de seguimiento que se le da a los temas de capacitación en cuanto al personal en entidades públicas.

Chávez (2020) en su tesis de posgrado “*Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en Clínica Farmedica, Trujillo - 2019*”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Clínica Farmedica en la ciudad de Trujillo - 2019. El estudio fue cuantitativo, no experimental de diseño correlacional - corte transversal; se utilizó un cuestionario de 16 ítems. Como resultado se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,805$ y un nivel de significancia de 0,000 entre las variables, concluyéndose que existe una relación directa entre las variables.

Este trabajo se relaciona con la investigación, ya que nos demuestra la carencia de importancia sobre herramientas de capacitación aun sabiendo que existe una relación con el desempeño laboral de los colaboradores.

2.2. Marco teórico

2.1.4. Capacitación laboral

- Definición

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2017) la capacitación laboral es toda acción destinada al desarrollo de capacidades relacionadas a las competencias laborales de los recursos humanos, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral. También se conoce como capacitación para el trabajo.

Según Martínez y Acosta (2017) la capacidad laboral es una actividad planificada y estable cuya finalidad general es disponer, desarrollar e integrar a todos los recursos humanos que se ubiquen desarrollando una actividad laboral determinada y aún más si está conectada al sistema productivo. La capacitación se dirige a al perfeccionamiento técnico del colaborador para que éste se desempeñe eficientemente en diferentes áreas que se les asigne, alcanzando con esto la obtención de resultados de

calidad, un correcto desempeño, servicio y un perfil adecuado las necesidades del entorno. A través de la capacitación se persigue que los perfiles de los colaboradores se ajusten a las exigencias que se tienen en el puesto de trabajo.

Por otro lado, En la revista de investigación científica Digital Publisher, se define a la capacitación laboral como una vía que ayuda a determinar las insuficiencias del ambiente. Es decir es un proceso que lleva tiempo, pero que dirigido al cambio de actitud del personal. (Soares, 2019).

La capacitación laboral es uno de los métodos que se utilizan para que los trabajadores aprendan las habilidades y conocimientos necesarios para perfeccionar su desempeño y dotarlos con herramientas y técnicas. (Cortés, 2021)

La capacitación laboral es un método aplicado por las organizaciones para brindar conocimientos profesionales a sus colaboradores para la mejora de su desempeño en el área que se desenvuelve. (Bizmeo, 2022).

- Importancia

Según Conexión ESAN (2016) Las acciones de capacitación: permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, además hace que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementando su desempeño en la organización.

Según Pérez (2017) la capacitación laboral es fundamental dentro de las empresas ya que es la parte clave que ayudara a alcanzar objetivos a través del impacto positivo que se tiene sobre los colaboradores, debido a esto es que en esta área la capacitación laboral sirve como base para la organización, ya que las capacitaciones incidirán de una manera directa en los

trabajadores, convirtiéndolos más calificados, actos comprometidos con sus labores, logrando la innovación, competitividad y la productividad de la organización.

Para Montejo (2018) la importancia del desempeño laboral nos ayuda a conocer cuando se necesita capacitar al personal, puesto que se empiezan a detectar problemas en el área, es aquí cuando la capacitación interviene, ya que lograra que el talento humano pueda estar preparado en ámbitos externos a la profesión o al cargo que ejerce.

Para Cortés (2021) en un mundo donde es cambio es constante, obtener el beneficio del aprendizaje continuo es una oportunidad para mantener la vigencia laboral e innovar en los procesos de trabajo. Por eso mediante la capacitación se busca aumentar la productividad, estabilidad y permanencia en un buen ambiente de trabajo.

-Beneficios

De acuerdo con Conexión ESAN (2018) se evidencia que una correcta planificación del componente humano dentro de una organización, necesita de una política de capacitación estable. Los líderes deben ser uno de los primeros interesados en su propia formación y así mismos responsables en capacitar al personal que se encuentre a su cargo. De esta manera, los equipos de trabajo perfeccionarán su desempeño.

Para las empresas, podemos considerar los siguientes beneficios gracias a la capacitación:

- Mejora la productividad y la calidad de trabajo.
- Aumenta la rentabilidad de una organización.
- Eleva la moral de los colaboradores.
- Ayuda la resolución de los problemas cotidianos.
- La necesidad de supervisión será menor.
- Ayuda a prevenir los accidentes dentro del trabajo.

- Mejora la estabilidad de la empresa y su flexibilidad.
- Tiende a dar a los colaboradores un sentido de identificación con la empresa.

Por otro lado, Según Pacherres (2017) menciona algunos beneficios:

- Mejora en los procesos
- Reducción de cuellos de botella
- Solución de problemas
- Talento humano motivado
- Creación de equipos de alto desempeño
- Productividad y eficiencia
- Colaboradores especializados

Para Talledo (2019) la participación de los colaboradores es dinámica, multidisciplinaria e implica cambios constantes para la creación de nuevos aprendizajes.

- Tipos de capacitación laboral

Según Cofide en su artículo nos expone tipos de capacitación:

- Capacitación para el trabajo: se enfoca en instruir a los trabajadores para que desempeñe sus actividades determinadas, esto les permitirá crecer no solo profesionalmente sino también de manera personal, permitiendo que alcancen sus propios objetivos y lo de la organización. Se suelen aplicar a las personas que recién se integran a la organización, con el propósito de conocer de qué manera funciona la organización y los procesos que se llevaban a cabo. Uno de principales objetivos es que los integrantes nuevos obtengan una visión clara de las actividades a futuro, para que cumplan sus roles de una forma eficiente.

- **Capacitación Promocional:** Esta ocurre cuando hay un ascenso, permite detectar cuáles son las principales necesidades para la realización correcta de sus nuevas actividades, ayudándole a poder desarrollar habilidades necesarias para su nuevo puesto laboral.

Capacitación dentro de la empresa: busca obtener un incremento integral en cada trabajador. Tomando en cuenta sus habilidades y aptitudes, a través de distintas actividades. Se apuesta por usar dinámicas en el proceso de capacitación y no por utilizar los procesos comunes y metódicos, ya que varias veces sus resultados no son los mejores y solo se gasta desperdicia dinero. Lo más importante es que los colaboradores se den cuenta que necesitan ser capacitados para obtener mejores resultados.

- **Capacitación vivencial:** Ayudara a los trabajadores comprender y aprender. Mediante el uso de conceptos experienciales, los grupos de trabajo pueden obtener información sobre de que se trata el verdadero trabajo en equipo y a reforzar valores como el liderazgo, el compromiso, el respeto, la empatía, etc. El aprendizaje experiencial puede crear una cohesión positiva entre todos los miembros de una empresa, lo que ayudara a aumentar la productividad y a fortalecer las relaciones entre todos.
- **Capacitación Formal:** La duración de esta capacitación es variada, puede durar horas o meses. Se puede realizar mediante seminarios y talleres. Esto dependiendo del tamaño de los grupos de trabajo y las habilidades que estos demuestren.
- **Capacitación Preingreso:** El programa consiste en simular las tareas que tendría que realizar un individuo al incorporarse a la organización. El objetivo es saber cómo reaccionaría frente a diversas situaciones que podrían presentarse en el trabajo si fuera parte de un equipo de

trabajo. Esta capacitación es muy común en el proceso de selección ya que ayuda a utilizar la capacitación para seleccionar el personal que pueda estar más preparado y ser el más eficiente.

- Capacitación Conductual: Esta dirigida a directivos y supervisores, se tratan temas como valores corporativos, habilidades de comunicación, inteligencia emocional, pensamiento estratégico, uso de herramientas y gestión del conocimiento para ayudarlo a comprender mejor las diversas funciones.

- Métodos de capacitación laboral

Según Cortés (2021), existen los siguientes tipos de capacitación laboral:

- Conferencias especiales: “capacitación en el aula”. En ellas, los trabajadores reciben conferencias sobre los requisitos de trabajo y las habilidades necesarias para implementar nuevas habilidades en el trabajo. En este taller, experto/as o especialistas de los institutos profesionales, dan a los trabajadores los conocimientos completos del trabajo. El objetivo principal de esta formación es que los colaboradores estén bien informados sobre sus funciones laborales. Además, puedan hacer debates derivados de las conferencias.
- Simulación: Estas capacitaciones están diseñadas similares a las del trabajo real. Este es uno de los métodos de capacitación más comunes en el que el trabajador aprende a operar herramientas y maquinaria que se parecen a las que, estarían utilizando en el entorno de trabajo real.
- Entrenamiento Vestibular (simulacro): Se imparte específicamente al personal técnico, de oficina y a empleados que aprenden las operaciones de herramientas y equipos ensamblados en un lugar alejado de la planta de

trabajo real. Este tipo de formación, se lleva a cabo para dar la sensación real a los aprendices, sobre el trabajo que estarían experimentando en el lugar real.

- Casos prácticos: El aprendiz recibe la un caso de estudio y deben resolverlo según lo aprendido en la capacitación.
- Juego de roles: Los aprendices asumen diversos roles, se le conoce también como socio-drama o psico-drama, por lo que tienen que resolverla sin ninguna orientación.
- Juegos de gestión: Los aprendices son divididos en grupos y se les presenta el mercado simulado, la característica de este tipo de capacitación es que el trabajador se concentra sólo en el aprendizaje de un trabajo.

- Gestión del personal

Chiavenato (2019) afirma que la gestión del personal es un conjunto de políticas y prácticas necesarias que incluyen reclutamientos, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

Talledo (2019) señala que se considera a la persona como trabajador, directivo o gerente en la verdadera dimensión humana, responsable de cumplir los fines y objetivos institucionales con la mayor eficiencia.

Blastos (2015) menciona que es una disciplina que busca el cumplimiento de los objetivos de manera satisfactoria.

- Proceso de la gestión del personal

Chiavenato (2019), describe seis procesos:

- Procesos para integrar personas: Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.
- Procesos para organizar a las personas: Buscan orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción

de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.

- Procesos para recompensar a las personas: Buscan incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.
- Procesos para desarrollar a las personas: Permiten capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.
- Procesos para retener a las personas: Crean condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.
- Procesos para auditar a las personas: Dan seguimiento a las actividades para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.

- Dimensiones

De acuerdo con Gonzáles & Patiño (2011) podemos separar el proceso de capacitación en tres etapas básicas: necesidad, ejecución y evaluación.

- Dimensión Necesidad

Si bien hay varias formas de desarrollar y un proceso de evaluación de las necesidades de capacitación, es posible en las etapas clave del proceso identificar las descripciones de los

puestos, los deberes y los requisitos de desempeños nuevos o futuros que deben incluirse en los requisitos de capacitación.

- Dimensión Ejecución:

Esta es una fase puramente operativa, destinada a garantizar que las actividades planificadas comiencen en períodos de tiempo específicos y la participación del servidor. Monitorear que las cosas correctas estén sucediendo según lo planeado en los diagnósticos de capacitación también requiere el diseño de herramientas y formatos de comunicación. Para alcanzar los objetivos de estas medidas, es necesario reconfirmar y rediseñar los objetivos de formación. Asimismo, establecer estrategias efectivas que surjan de tu propio marco de actuación es fundamental para tu formación. Una estrategia básica es crear vínculos que integren a los actores dentro de un proceso.

- Dimensión Evaluación:

Es importante evaluar la educación y el impacto en el desempeño individual y organizacional. Existen diferentes enfoques para calificar este proceso como importante en la medida en que muestra los resultados obtenidos y valora su continuidad o reprogramación.

La evaluación es el acto de hacer juicios de valor basados en un conjunto de información sobre el desarrollo y desempeño de los estudiantes para tomar decisiones.

Por lo tanto, asignar el tiempo necesario para capacitarse ayuda a determinar el programa en sí y las implicaciones de su diseño y ejecución.

Por otro lado, Pacherres (2017) refiere sobre la aplicación de las siguientes dimensiones:

- Grado de aprendizaje: Es la capacidad que tiene el colaborador para aprender y poner en práctica lo aprendido.

- Tipos de comportamiento: Es la mezcla de factores que cada individuo adquiere para finalmente delimitar su comportamiento. La capacitación procura encaminar el comportamiento hacia la mejora continua.
- Índice de resultado: Son los resultados alcanzados al final de un proceso de capacitación.

Por ende se puede afirmar que la capacitación es una inversión, que si es aplicada en cada uno de los procesos luego de recibir las herramientas necesarias generara mayor productividad y rentabilidad en la organización.

-Teoría Humanista

La Teoría Humanística también conocida como Teoría de las Relaciones Humanas, representa un movimiento de resistencia y oposición a la teoría clásica de la gestión desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, y es un reflejo de los resultados alcanzados por el Experimento Hawthorne, surgido en Estados Unidos como resultado directo.

Corvo (2019) define: que la teoría o enfoque humanista de la gestión es una perspectiva diferente de la gestión basada en la idea de las necesidades y los valores humanos, en la que las personas son importantes para que una organización logre sus objetivos y funcione correctamente.

De acuerdo con lo mencionado Elton Mayo da a conocer los aspectos básicos de esta teoría:

En primera instancia según los estudios llevados a cabo por la psicología industrial se orientaron hacia dos básicos aspectos:

- ✓ Análisis del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo. El objetivo de la psicología del trabajo o El objetivo de la psicología industrial, era investigar las cualidades humanas requeridas de cada ejecutante de tareas y seleccionar

científicamente a los empleados en función de esas cualidades.

- ✓ Adaptación del trabajo al trabajador. Este análisis se basa en los aspectos personales y sociales de los trabajadores que inciden en la productividad. Los factores investigados fueron la personalidad de los trabajadores y supervisores, los estudios de motivación e incentivos laborales, el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización.

Esto permite que el ser humano, por primera vez, se incorpore como un elemento fundamental de la organización, maximizando su potencial al integrar las partes de su personalidad que se descuidan y les impiden ir y darse cuenta de sí mismas que pueden ser descubiertas y desarrolladas indefinidamente. Método integral.

-Teoría Sísmica

Esta teoría define una organización como una estructura autónoma con una comprensión objetiva de sus interacciones y la capacidad de tomar las decisiones más apropiadas para la organización en su conjunto.

Según Pinto (1994:20), Chester Barnard fue uno de los primeros en ver la organización como un sistema conscientemente coordinado de actividad social.

Una organización es un sistema holístico cuyos elementos están interrelacionados. Esta teoría establece que la interrelación entre estos elementos o subsistemas es la condición principal para la existencia del sistema, y que un cambio que ocurre en una de sus partes afecta a toda la unidad.

Los recursos humanos forman uno de los subsistemas estructurales con capacidad de coherencia y organización, incidiendo y siendo

influidos por el entorno, y esforzándose por lograr el equilibrio dinámico en este entorno, se caracteriza por

Esta teoría sistemática presenta la formación como uno de los factores que contribuyen a mantener este equilibrio en la gestión de los recursos humanos de una organización, y es un camino para que las organizaciones que necesitan resolver problemas que inciden en los impedimentos del desarrollo se enfoquen en el área de Interrumpir el negocio e impedir el logro de las metas propuestas.

De acuerdo a esto, Pinto (1994:13) añade que, dentro de una organización, la filosofía se presenta mediante de los siguientes medios:

- Comportamiento.
- Áreas normativas que consisten en políticas, procesos internos, normas y sistemas internos.
- Recursos materiales

Por lo tanto, la capacitación está dirigida a cambiar el comportamiento y las actitudes de los empleados. Para lograr las metas y compromisos que la organización tiene con el medio ambiente.

2.1.5. Desempeño laboral:

- Definición

Chiavenato (2020) manifestó que el desempeño de las se evalúa a través de las actitudes, la iniciativa, responsabilidad, seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos de conocimiento y liderazgo.

Aguirre, Anguiano y Guízar (2018) manifiesta que es una contribución al logro de los objetivos mediante el conocimiento profesional y las relaciones interpersonales. Por otro lado, Silva Bautista (2018) menciona que actualmente el desempeño se

exige más por lo que es obligatoria la eficiencia en las tareas y la adaptación a los cambios para servicios de calidad.

Del mismo modo Soto Sello (2019) indica que El desempeño laboral tiene ciertas características sobresalientes, tales como habilidades, aptitudes, necesidades y facultades que crean comportamientos, los cuales influyen en el impacto del desempeño, haciendo que las organizaciones estén siempre relación con la naturaleza del trabajo en sí.

Hose (2018) manifiesta que el desempeño laboral se evalúa durante las supervisiones de rendimiento, gestión del tiempo, el talento, las habilidades organizativas y la productividad, generalmente se llevan a cabo permanente o anualmente y determinan si un trabajador es apto para ser promovido o despedido.

Bohórquez (2017) indica que el desempeño es cuando una persona ejecuta acciones para el logro de las en un tiempo determinado, por ende se puede medir con niveles de ejecución alcanzados en el logro de las metas.

Robbins et al. (2019) nos menciona que el desempeño permite determinar qué tan exitosa ha sido una organización y brinda información sobre el cumplimiento de metas estratégicas individualmente.

- Administración de desempeño laboral

Las organizaciones tienen que incluir sistemas de administración del desempeño que les permitan verificar si su personal está avanzando (Bohórquez, 2017). Cabe recalcar que la administración del desempeño es una de las prácticas más ampliamente desarrolladas; sin embargo, continúa siendo una fuente de frustración. (Hose, 2018).

Para Olivares (2017) Los indicadores de productividad e índices financieros han demostrado que en las compañías en las que se implementan sistemas de administración del desempeño, los colaboradores obtienen mejores resultados y llegan más rápido a las metas, incluso los procesos son desarrollados de manera más eficiente y certera.

- Importancia

Para Montejo (2018) La importancia del desempeño laboral nos permite saber si es necesaria la reconversión del talento, revela errores en la planificación del trabajo y nos ayuda a observar si existen problemas personales que afecten el desempeño laboral de una persona; por lo tanto, es seguro que los empleados La capacitación recibida está muy relacionada con su productividad en la empresa, ya que afecta el desarrollo de los empleados en cada tarea y puesto incluso después de la capacitación. Prepararse en áreas ajenas a la competencia de cada individuo y de la profesión o cargo que cada uno desempeñe, y en la medida necesaria para que la empresa adquiriera mejores conocimientos.

Chiavenato (2017) La importancia del desempeño laboral empieza a ser reconocida como una forma de lograr mayor productividad, eficiencia y competitividad. Las organizaciones juegan un papel vital en la sociedad, ya que producen bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las personas y los socios buscan lograr mejores resultados. Asimismo, desde otras perspectivas, el desempeño laboral es la conformidad de los compañeros de trabajo con las competencias y habilidades en el lugar de trabajo, lo que asegura resultados efectivos y se evalúa individualmente en relación con el esfuerzo de cada individuo. (Acosta, 2018).

- Beneficios

(Factorial HR, 2020) expone los beneficios que permite un correcto desempeño laboral

- Desarrollo personal y profesional: Las evaluaciones de desempeño miden el desempeño de los empleados para que puedan identificar sus fortalezas y debilidades. Esto les ayuda a crecer porque quieren mejorar lo que pueden mejorar y promover lo que mejor saben hacer. Como resultado, tu desempeño mejorará y desarrollarás nuevas habilidades y experiencia.

- Planificación de la empresa: Ayuda a los gerentes a planificar un futuro con propósito. También ayuda a asignar y trasladar a los empleados a los puestos más adecuados en función de sus habilidades y capacidades.

- Herramientas motivacionales: Las evaluaciones de desempeño pueden tener un efecto positivo en la motivación de los empleados si identificamos a aquellos que trabajan duro y los recompensamos por sus esfuerzos. Este reconocimiento los hace sentir valorados e importantes. Además, al notar un alto desempeño entre los empleados, las empresas podrán otorgar aumentos, promociones, bonos, premios y promociones a quienes lo merecen.

- Entrenamiento: Esto mejorará las habilidades de los trabajadores y sus posibilidades de ascenso. La evaluación del desempeño también puede determinar la efectividad del entrenamiento al comparar los resultados antes y después del entrenamiento.

- Objetivos de la evaluación del desempeño

Según Robbins et al. (2019) ayuda en la toma de decisiones sobre ascensos, transferencias y despidos, ya que se puede identificar con precisión las habilidades y competencias de cada colaborador.

Ahmed et al. (2016) explica que la evaluación de 360 grados es una excelente fuente para mejorar el desempeño, sin

embrago no es la adecuada para determinar incrementos en el salario de los colaboradores.

-Dimensiones de desempeño laboral

Según Burneo (2017) el desempeño laboral puede ser analizando mediante 3 dimensiones:

- Actitudes: Es la forma con la que se hacen las cosas con predisposición. Es decir, la actitud es el comportamiento que se tiene en el trabajo y que forma parte de la personalidad. Tener buena actitud en el trabajo es importante porque es lo primero que los jefes y gerentes observan. La actitud también es fundamental en el desempeño laboral, de hecho incide en la productividad y en el clima laboral. Los indicadores de la dimensión actitud son: cumplimiento de normas, apoyo laboral y responsabilidad.
- Operatividad: Es un conjunto de tareas y procesos que realizan los colaboradores de una empresa enfocados a la mejora de las organizaciones internas, con el fin de aumentar su capacidad para conseguir los propósitos de sus políticas y sus diferentes objetivos operativos. Los objetivos operativos se derivan directamente de los objetivos tácticos, por lo que se encuentran involucradas cada una de las actividades de la cadena de valor interno. Los indicadores de la dimensión operatividad son seguridad y ética laboral.
- Productividad: La productividad laboral es una evaluación de la eficiencia y eficacia de un trabajador o grupo de trabajadores, puede evaluarse en términos de la producción de un empleado en un período de tiempo específico. Debido a que gran parte del éxito de cualquier organización depende de la productividad de su fuerza laboral, la productividad de los empleados es una

consideración importante para las empresas. Los indicadores de la dimensión productividad son eficiencia y eficacia.

- Dimensiones

De acuerdo con Gonzáles & Patiño (2011) el desempeño está compuesto por las siguientes dimensiones.

a) Productividad

Es la capacidad para dar más resultados sin tener que aumentar los recursos implicados.

b) Calidad del Trabajo

Se relaciona directamente con las condiciones laborales, ya que si estas no son buenas el producto o servicio final será de mala calidad.

c) Habilidad

Es la destreza o cualidad que se tiene u obtiene para lograr cumplir ciertos objetivos trazados.

d) Responsabilidad: Es asumir las consecuencias que tiene las decisiones tomadas.

e) Compromiso institucional

Es una actitud que refleja la lealtad de los colaboradores a su institución, esto se ve reflejado mediante la preocupación por la institución, el éxito y bienestar continuo.

-Dimensiones

- Innovación: Para Folgado (2014) se trata de romper esquemas mediante el compromiso y la participación, va de la mano con la creatividad para resolver conflictos y enfrentarse a las diversas situaciones que se puedan presentar en la organización.
- Satisfacción: Viene a ser la sensación de sentirse satisfecho y a gusto con el trabajo que desempeñó. Según García (2015), es la actitud que asume cuando realiza sus

labores incluye los estados de ánimo. Su indicador es: Lograr ventaja competitiva.

- Eficiencia: Capacidad para alcanzar un resultado con el ahorro de recursos. (Manene, 2018) Sus indicadores son Grado de compromiso, identificación con el trabajo, satisfacción laboral e Identificación con la organización.
- Crecimiento: Sanín y Salanova (2020) Se refiere a la aspiración a promoverse de puesto y ascender en la organización, esto crea satisfacción personal y profesional concretando sus expectativas de mejora. (Cuevas, 2015). Su indicador es: Utilización correcta de los recursos disponibles.
- Productividad: Para Atalaya (2019) es un indicador que permite constatar lo bien que funciona un conjunto de procedimientos u operaciones en la organización.
- Calidad: Cuevas (2016) es el nivel de la elaboración de un producto o la misma prestación de un servicio conforme a estándares requeridos por el cliente. Sus indicadores son: Actitud mental hacia la mejora continua y superar las expectativas del consumidor.

-Teoría de la Evaluación del desempeño

“La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.”

La importancia de esta radica en la retroalimentación que permite tomar decisiones relacionadas a la remuneración, el desarrollo y promoción del plan a través de un procedimiento sistemático y periódico que permite comparar y evaluar la condición de la empresa con el paso del tiempo, de esta manera se busca incrementar la productividad en la organización. Algunos de los beneficios señalados por (Arias Galicia 1980) son:

- ✓ Para el trabajador: Le permite conocer que es lo que se espera de él y verse recompensado por el reconocimiento de sus jefes. El trabajador se siente motivado, porque la organización presta interés a su trabajo.
- ✓ Para el jefe: Evaluar mejor el desempeño y comportamiento de los subordinados, teniendo como base, variables y factores de evaluación.
- ✓ Para la Organización: Permite conocer a quiénes debe ascender, incluso puede servir de fundamento para determinar necesidades de entrenamiento, productividad, comunicación y desarrollo, y permite a la organización mejorar sus planes y objetivos.

2.2. Marco conceptual

- Aprendizaje: Es la capacidad del colaborador para interiorizar y poner en práctica lo aprendido en la capacitación. (Pacherres, 2017).
- Eficiencia: Capacidad para alcanzar un resultado con el ahorro de recursos (Manene, 2018).
- Innovación: Para Folgado (2014) es romper esquemas mediante el fomento del compromiso y la participación.
- Capacitación: Constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización (Chiavenato, 2019).
- Incentivo: Es una recompensa o incentivo es una gratificación, tangible o intangible, a cambio de la cual las personas asumen su decisión de participar en la organización y, una vez en ella, aportan su tiempo, esfuerzo y otros recursos personales (Chiavenato, 2019).

2.3. Hipótesis

H1: Existe una relación positiva entre capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

H0: No existe una relación positiva entre capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

2.4. Variables

2.4.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Capacitación laboral	Según Cortes (2021) la capacitación laboral es uno de los métodos que se utilizan para que los trabajadores aprendan las habilidades y conocimientos necesarios para perfeccionar su desempeño y dotarlos con herramientas y técnicas.	La variable capacitación laboral será medida a través de instrumento del cuestionario para conocer las dimensiones aprendizaje, comportamiento y resultados.	Aprendizaje	Grado de interés	1	Ordinal
				Capacitación	2	
				Conocimiento	3 y 4	
			Comportamiento	Nuevos hábitos	5	
				Valores	6	
				Empatía laboral	7	
			Resultados	Cumplimiento de procedimientos	8	
				Compromiso con los resultados	9	
				Importancia	10	
			Desempeño	Burneo (2017) indicó que este se mide cuando un colaborador ejecuta los procesos necesarios para el cumplimiento de las metas en un determinado tiempo.	La variable desempeño será medida a través del instrumento del cuestionario para conocer las dimensiones innovación, satisfacción, eficiencia,	
Apoyo laboral	2					

		crecimiento, productividad y calidad.		Responsabilidad	3 y 4	
			Operatividad	Seguridad	5 y 6	
				Ética laboral	7	
			Productividad	Eficiencia	8 y 9	
				Eficacia	10	

Fuente: Elaboración propia de los autores.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Según Condori-Ojeda (2020) está conformada por los elementos de análisis accesibles en el ámbito donde se desarrolla el estudio.

Según Condori-Ojeda (2020) la muestra se refiere a una parte representativa de la población. Esta muestra captura las mismas características relevantes de la población en estudio.

La población de la presente investigación estuvo conformada por 30 colaboradores del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022.

3.1.2. Marco muestral

El marco muestral es la información que ubica y dimensiona al universo y puede consistir de censos de vivienda y mapas agrupados (Hernández et al., 2014).

Estuvo conformado por la lista de colaboradores del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022.

3.1.3. Unidad de análisis

Según Condori-Ojeda (2020) es la estructura categórica a partir de la cual se puede responder a las preguntas formuladas a un problema de investigación.

Un colaborador del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022.

3.1.4. Muestra

Según Condori-Ojeda (2020) la muestra se refiere a una parte representativa de la población. Esta muestra captura las mismas características relevantes de la población en estudio.

Al contar solo con 30 colaboradores en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022, el muestreo fue de tipo censal, es decir, la población equivale a la muestra.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

La investigación aplicada hace uso de la teoría existente con el objetivo de analizar o resolver un problema en específico (Hernández et al., 2014). Por tal motivo, la investigación fue aplicada dado que se hizo uso de las teorías del área de Recursos Humanos.

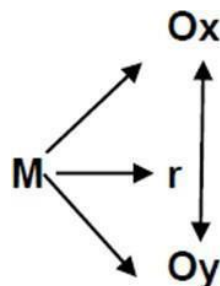
Según Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se centra en mediciones objetivas y análisis estadístico, matemático o numérico de los datos recopilados mediante encuestas, cuestionarios y encuestas, o mediante el uso de técnicas informáticas para manipular los datos estadísticos existente. Por tanto, el enfoque cuantitativo, dado que la presenta investigación hizo uso de la estadística inferencial mediante la cuantificación de la escala Likert.

Según Hernández et al. (2014), una investigación correlacional tiene como finalidad conocer el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables dentro de un contexto específico. Por tal motivo, la investigación fue correlacional dado que se buscó establecer la relación entre capacitación laboral y desempeño.

Una investigación transaccional o transversal es aquella que recopila los datos en un momento específico y único (Hernández et al., 2014). Por ello, el presente estudio fue transversal porque el trabajo se realizó en el año 2022.

Según Hernández et al. (2014), una investigación no experimental no manipula las variables, sino que se limita a observar para posteriormente analizarlas.

Se utilizó el diseño correlacional cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra.

R: Relación.

Ox: Capacitación laboral.

Oy: Desempeño.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

- Técnica

La encuesta es una técnica a través de la cual se extrae información relevante de los elementos de estudio para analizar su comportamiento (Instituto Nacional para la Evaluación y Pontificia Universidad Católica de Chile, 2019).

En esta investigación se utilizó el cuestionario.

- Instrumento

El cuestionario se utiliza para recoger información de manera organizada para dar cuenta de las variables que son de interés en cierto estudio, investigación, sondeo o encuesta. (Instituto Nacional para la Evaluación y Pontificia Universidad Católica de Chile, 2019).

El presente trabajo utilizará dos instrumentos para las diferentes variables capacitación laboral y desempeño de tarea los cuales serán de escala Likert y constarán de 10 preguntas cada una.

- Validez

Los instrumentos para las variables capacitación laboral y desempeño de tarea fueron validados por los siguientes expertos:

- Mg. Mendoza Otiniano Royer Anthony
- Mg. Márquez Yauri, Heyner Yuliano
- Ing. Industrial. Ugarriza Gustavo Gross, Adolfo (Ver anexo 1,2 y 3)

- Fiabilidad

La fiabilidad del instrumento será evaluada mediante el alfa de Cronbach, el cual según Tuapanta *et al.* (2017) es un coeficiente que mide la consistencia interna del instrumento cuyo valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.7, por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Siguiendo al mismo autor, alfa de Cronbach se calcula mediante la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

α : Alfa de Cronbach

k: N° de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de la varianza de los ítems

s^2 : Varianza de la suma de los ítems

Según Tuapanta *et al.* (2017) la clasificación de los niveles fiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach es:

Tabla 1

Niveles fiabilidad

Grado de correlación	Coefficiente
Excelente	(0.9; 1]
Muy bueno	(0.7; 0.9]
Bueno	(0.5; 0.7]
Regular	(0.3; 0.5]
Deficiente	0

Se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.75 para la variable capacitación laboral y de 0.82 para la variable desempeño de tareas.

Estadísticas de Fiabilidad

Variable	Alfa de cronbach basado en elementos estandarizados	N° de elementos
Capacitación laboral	0.75	10
Desempeño Laboral	0.82	10

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para el caso en concreto, optamos por utilizar un enfoque de investigación cuantitativo para ambas variables, las cuales fueron investigadas a través del cuestionario.

Para la variable capacitación laboral se empleó el cuestionario de escala de Likert elaborado por Farro Méndez, Anderson Kiyoshi y Villanueva Valdivia, Diana Carolina en el año 2022, el cual estuvo conformado por 3 dimensiones y 10 ítems. Del mismo modo, para el variable desempeño laboral se empleó el cuestionario de escala de Likert elaborado por los autores mencionados anteriormente y estuvo conformado por 3 dimensiones y 10 ítems.

Posteriormente, se procedió a recoger la información, la cual fue adquirida a través de encuestas físicas respondidas de manera presencial a los 30 colaboradores del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo para después trasladarlos al programa Excel y de esta manera realizar un análisis y discusión de cada una de las respuestas.

Una vez obtenida la información, se elaboró una base de datos en Excel, separando ambos cuestionarios en hojas diferentes para evitar confusiones. Luego, cada una de las respuestas fueron colocadas de manera vertical para sumarlas.

Después de haber obtenido los puntajes de la primera variable, capacitación laboral 48.55 y la de desempeño laboral fue 48.67, lo

primero que se debe hacer es calcular la normalidad de los datos. Puesto que, cuando evaluamos la relación, es necesario calcular previamente la normalidad, ya que, esto va a indicar que prueba estadística se deberá emplear.

En la presente investigación se ha trabajado con la prueba estadística Rho Spearman debido a que esta prueba se aplica cuando el tamaño de la muestra es menor a 50 y en este caso la muestra es de 30 personas, es por ello que se aplicó esta prueba para verificar la normalidad.

Ahora, los valores obtenidos de la prueba de normalidad indican que las dos variables tienen distribución normal, es decir, que tienen una significativa mayor a 0.05, razón la cual el análisis de la relación entre las variables, se realizó con el coeficiente de Rho Spearman.

Posteriormente, se empieza a trabajar con los objetivos, donde cada objetivo va a tener dos tablas, para de esta manera poder comprobar la influencia de la capacitación laboral en cada una de las dimensiones y para poder probar esta influencia, previamente se debe demostrar si hay relación, si la hay se puede, se puede decir que hay influencia y si no se hallará relación, entonces el trabajo con ese objetivo culmina en ese mismo momento.

En la tabla 1, se observa la significancia bilateral y el coeficiente de correlación, estos indican si la Sig. (bilateral) es menor a 0.05 entonces significa que hay relación entre la variable y la dimensión, por otro lado el coeficiente de correlación indica que si el resultado es un valor positiva es porque haya una relación directa, pero si es un valor negativo se concluye que hay una relación inversa y el nivel se puede determinar también con el valor del coeficiente de correlación, si este es mayor a 0.7 se menciona que hay una relación alta. Pero si es menor a 0.4 es una relación baja, cuando esta entre 0.4 a 0.69 es una relación moderada. Entonces según lo analizado en la tabla si se ha demostrado que existe relación, por lo cual se debe proceder a demostrar la influencia. Se demuestra viendo la tabla 2, se utilizó la prueba estadística Pseudo R cuadrado, donde se acepta la hipótesis

que hay influencia significativa en la capacitación laboral y el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0.577, podemos definir que la capacitación laboral influye en el desempeño de los colaboradores de recursos humanos de la municipalidad provincial de Trujillo.

Finalmente, se realiza el diagrama de dispersión donde se visualiza la variable y la dimensión mostrando una tendencia arriba, que significa que, al existir más capacitación, hay un aumento en el desempeño de los colaboradores, de la misma manera se realiza con los demás objetivos.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Objetivo General: Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

Tabla 2

Relación entre capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

H1: Existe una relación positiva entre capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

H0: No existe una relación positiva entre capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

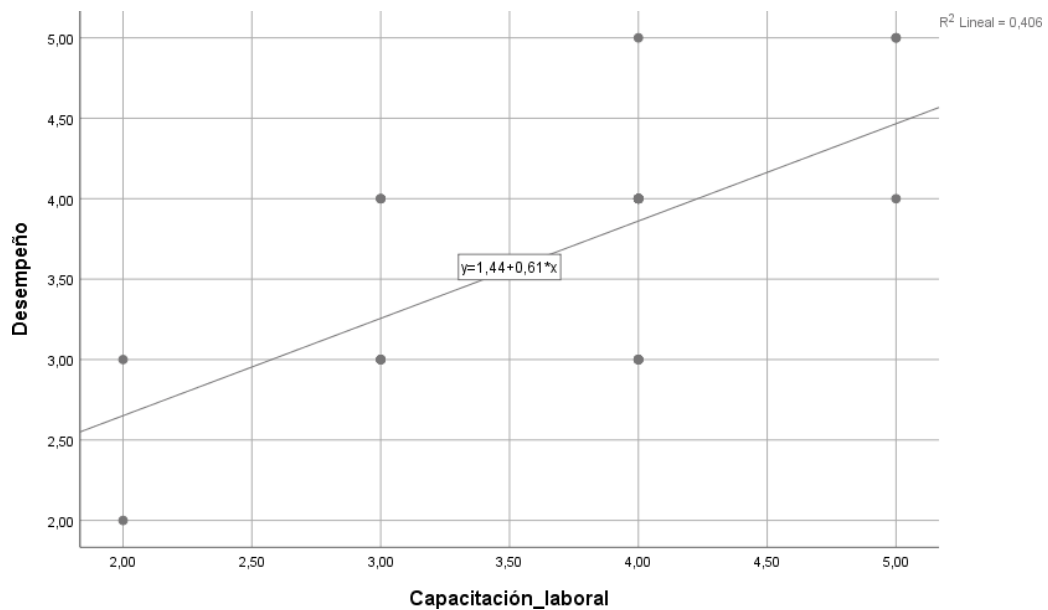
			Capacitación laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 30	0.577 0.001 30
	Desempeño de tareas	Coeficiente de correlación	0.577	1.000

Sig. (bilateral)	0.001	
N	30	30

Nota: Se observa una correlación moderada y positiva entre capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022; obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.577. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.



Nota: Se aprecia una relación positiva entre las variables; es decir a medida que aumenta la capacitación laboral, el desempeño también aumenta (y viceversa). Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 de 0.406 indica que la capacitación laboral explica en un 40.6% el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

4.1.1.1. Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

Tabla 3

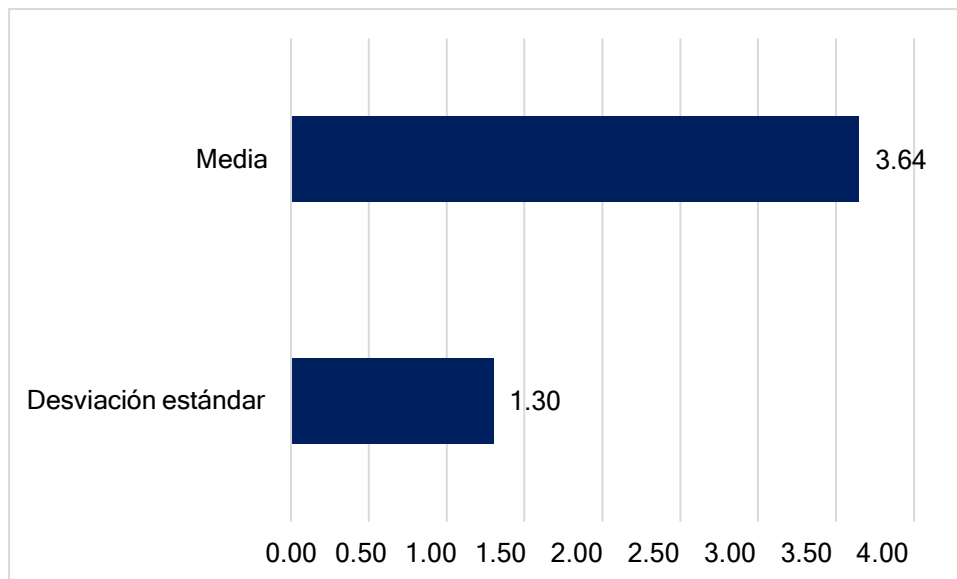
Nivel de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

Variable	Dimensión	Media	Desviación estándar	Nivel
Capacitación laboral	Grado de aprendizaje	3.64	1.30	Medio
	Tipo de comportamiento	3.74	1.30	Alto
	Índice de resultados	3.64	1.21	Medio
Total		3.67	1.27	Alto

Nota: Respecto a la variable capacitación laboral se aprecia que posee un nivel alto con un promedio de 3.67 y una desviación estándar de 1.27, siendo la dimensión tipo de comportamiento la dimensión con la media más alta (3.74).

Figura 2

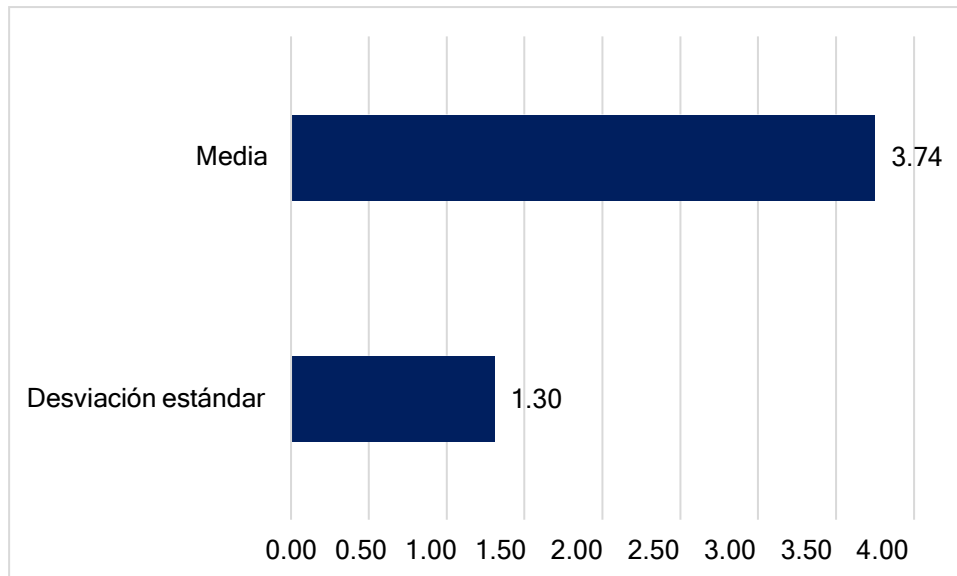
Nivel del grado de aprendizaje del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022



Nota: Respecto al nivel de la dimensión grado de aprendizaje se aprecia que posee un nivel medio con un promedio de 3.64 y una desviación estándar de 1.30.

Figura 3

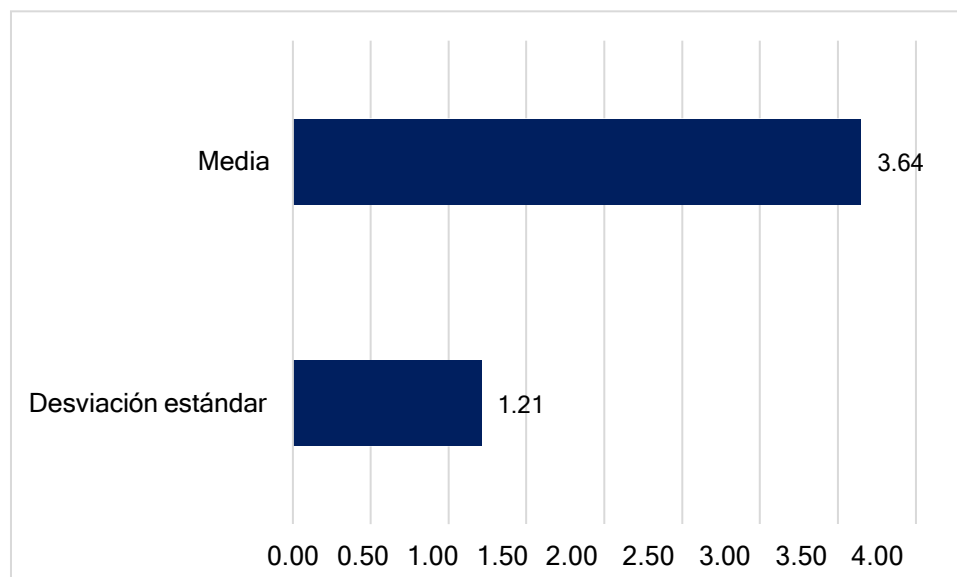
Nivel del grado de tipo de comportamiento del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022



Nota: Respecto al nivel de la dimensión tipo de comportamiento se aprecia que posee un nivel alto con un promedio de 3.74 y una desviación estándar de 1.30.

Figura 4

Nivel del índice de resultados del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022



Nota: Respecto al nivel de la dimensión índice de resultados se aprecia que posee un nivel medio con un promedio de 3.64 y una desviación estándar de

4.1.2. Objetivo Especifico 2: Identificar el nivel de desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

Tabla 4

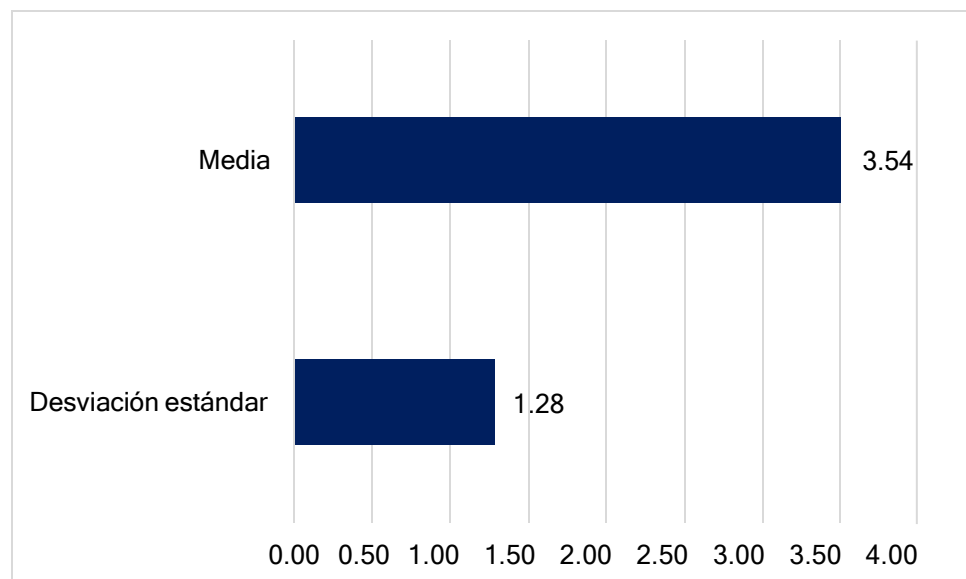
Nivel del desempeño de área del Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

Variable	Dimensión	Media	Desviación Estándar	Nivel
Desempeño	Actitudes	3.54	1.28	Medio
	Operatividad	3.81	1.21	Alto
	Productividad	3.88	1.00	Alto
Total		3.72	1.19	Alto

Nota: Respecto a la variable desempeño se aprecia que posee un nivel alto con un promedio de 3.72 y una desviación estándar de 1.19, siendo la dimensión productividad la dimensión con la media más alta (3.88).

Figura 5

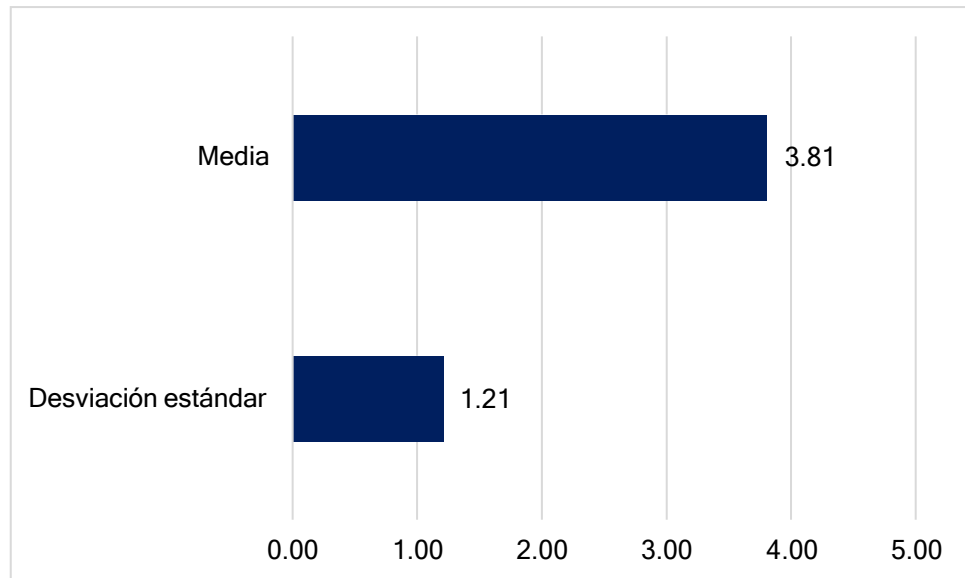
Nivel de las actitudes del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022



Nota: Respecto al nivel de la dimensión actitudes se aprecia que posee un nivel medio con un promedio de 3.54 y una desviación estándar de 1.28.

Figura 6

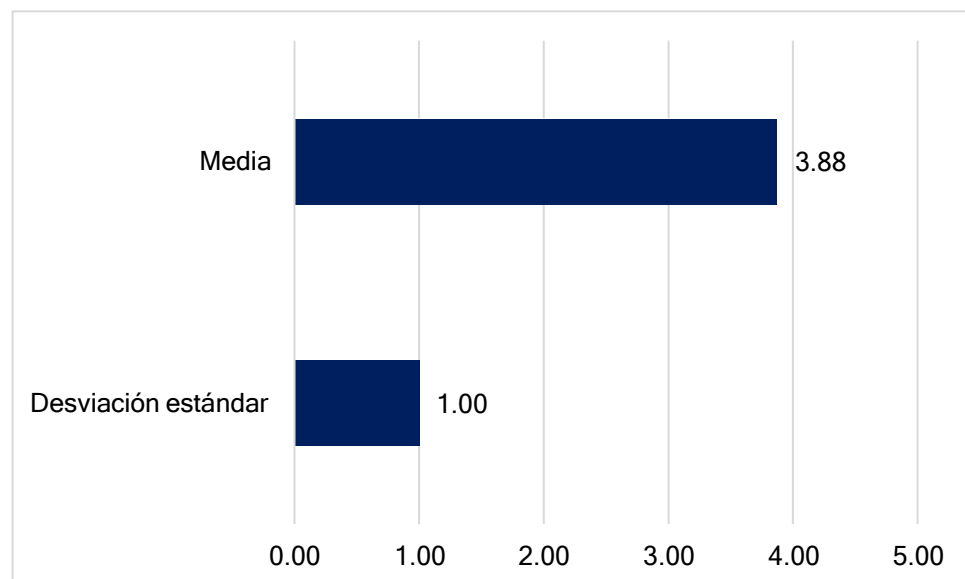
*Nivel de la operatividad del área de Recursos Humanos de la
Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022*



Nota: Respecto al nivel de la dimensión operatividad se aprecia que posee un nivel alto con un promedio de 3.81 y una desviación estándar de 1.21.

Figura 7

*Nivel de productividad del área de Recursos Humanos de la
Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022*



Nota: Respecto al nivel de la dimensión productividad se aprecia que posee un nivel alto con un promedio de 3.88 y una desviación estándar de 1.00.

4.1.3 Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre el desempeño y cada dimensión de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

Tabla 5

Relación entre desempeño y la dimensión grado de aprendizaje del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

H1: Existe una relación positiva entre desempeño y la dimensión grado de aprendizaje del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

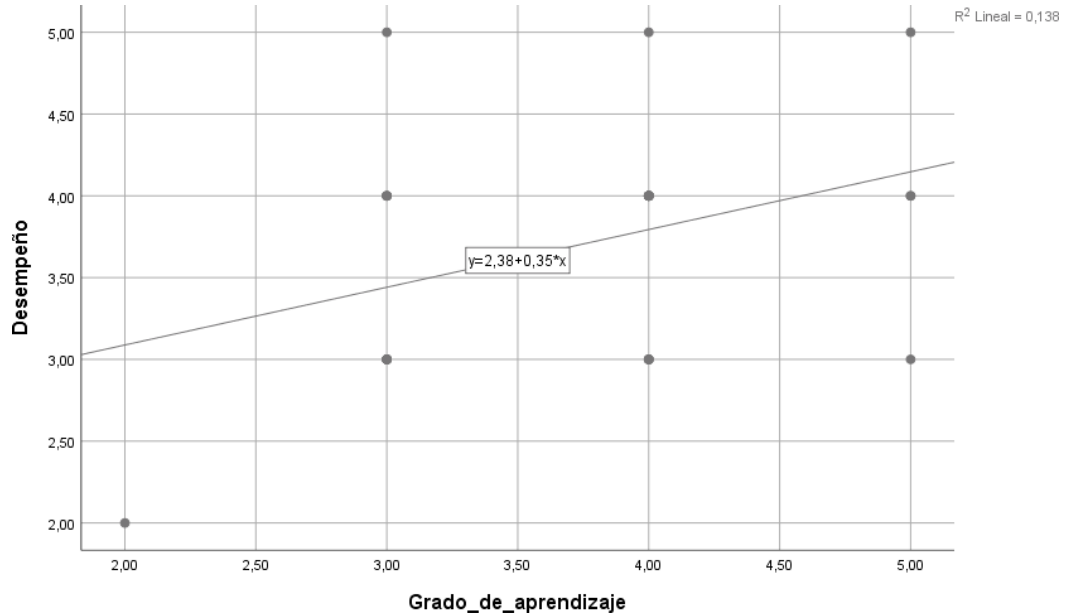
H0: No existe una relación positiva entre desempeño y la dimensión grado de aprendizaje del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

		Desempeño	Grado de aprendizaje
Rho de Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación	0.310
		Sig. (bilateral)	0.096
	Grado de aprendizaje	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.096
		N	30

Nota: Se observa una correlación baja y positiva entre desempeño y la dimensión grado de aprendizaje del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022; obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.310. Asimismo, la correlación entre ambas variables no es estadísticamente significativa (no existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es mayor a 0.05.

Figura 8

Diagrama de dispersión entre desempeño y la dimensión grado de aprendizaje del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022



Nota: Se aprecia una relación positiva entre el grado de aprendizaje y el desempeño; es decir a medida que aumenta el grado de aprendizaje, el desempeño también aumenta (y viceversa). Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 de 0.138 indica que el grado de aprendizaje explica en un 13.8% el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

Tabla 6

Relación entre desempeño y la dimensión tipo de comportamiento del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

H1: Existe una relación positiva entre desempeño y la dimensión tipo de comportamiento del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

H0: No existe una relación positiva entre desempeño y la dimensión tipo de comportamiento del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

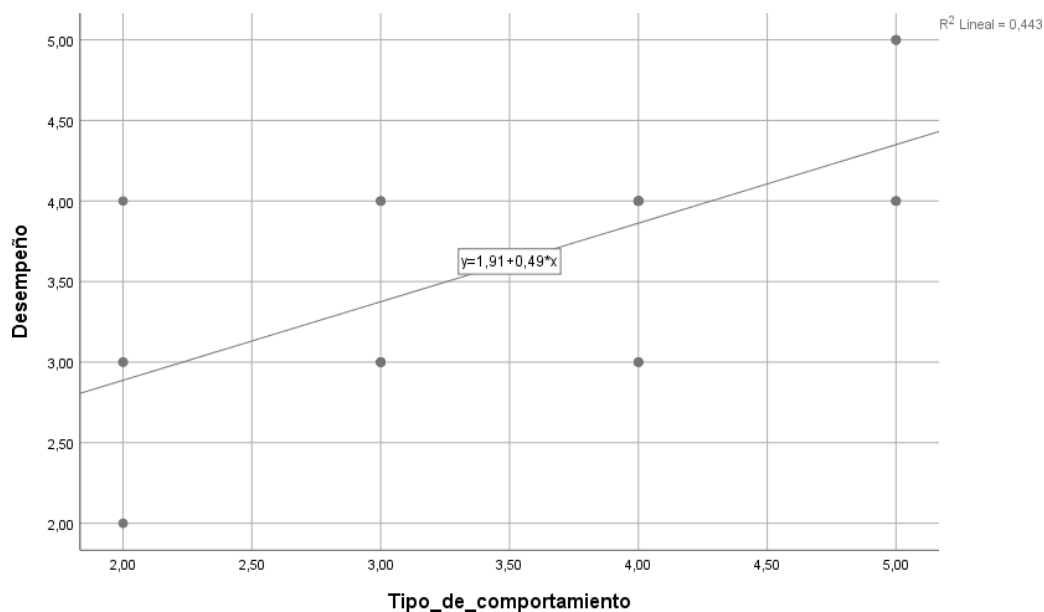
Desempeño Tipo de comportamiento

Rho de Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.653
		N	30	30
	Tipo de comportamiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.653	1.000
		N	30	30

Nota: Se observa una correlación alta y positiva entre desempeño y la dimensión tipo de comportamiento del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022; obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.653. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Figura 9

Diagrama de dispersión entre desempeño y la dimensión tipo de comportamiento del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022



Nota: Se aprecia una relación positiva entre el tipo de comportamiento y el desempeño; es decir a medida que aumenta el tipo de comportamiento, el

desempeño también aumenta (y viceversa). Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 de 0.44. Indica que el tipo de comportamiento explica en un 44.3% el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

Tabla 7

Relación entre desempeño y la dimensión índice de resultados del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

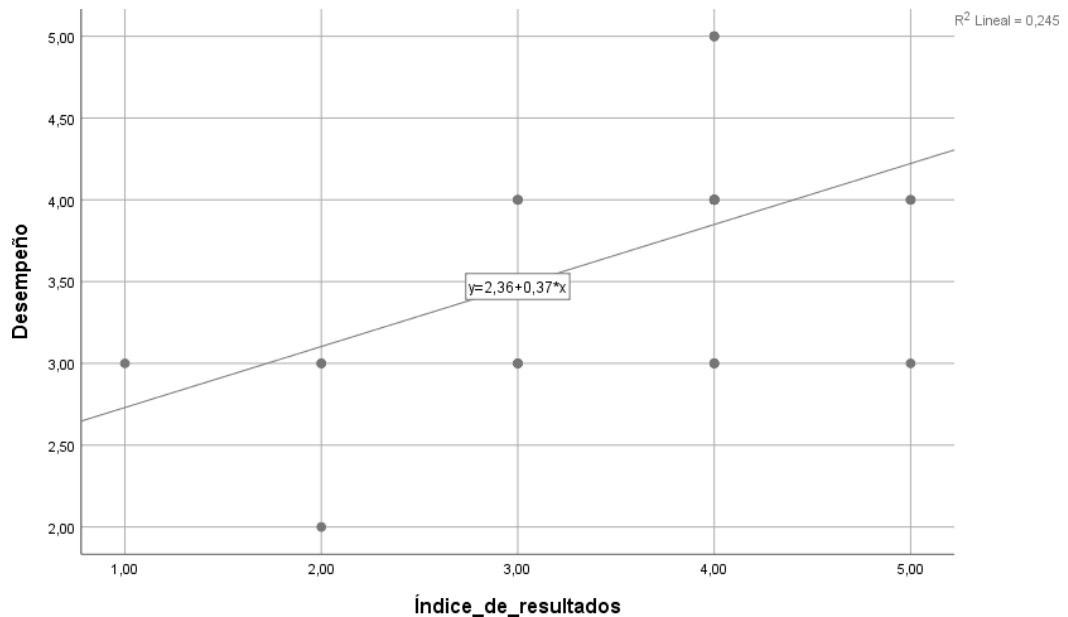
H1: Existe una relación positiva entre desempeño y la dimensión índice de Resultados del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

H0: No existe una relación positiva entre desempeño y la dimensión índice de resultados del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

		Desempeño	Índice de resultados
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.464
		N	30
	Índice de resultados	Coeficiente de correlación	0.464
	Sig. (bilateral)	0.010	1.000
	N	30	30

Nota: Se observa una correlación moderada y positiva entre desempeño y la dimensión índice de resultados del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022; obteniendo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.464. Asimismo, la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa (existe relación entre ambas variables), puesto que el p-valor es menor a 0.05.

Figura 10 Diagrama de dispersión entre desempeño y la dimensión índice de resultados del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022



Nota: Se aprecia una relación positiva entre el índice de resultados y el desempeño de tareas; es decir a medida que aumenta el índice de resultados, el desempeño también aumenta (y viceversa). Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 de 0.245 indica que el índice de resultados explica en un 24.5% el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

4.1.3. Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación laboral	0.341	30	0.000

Desempeño	0.299	30	0.000
-----------	-------	----	-------

Nota: Según los resultados de la prueba de normalidad en la distribución de los datos y aplicando como criterio a la prueba de Shapiro-Wilk (por ser una muestra menor a 50 datos); podemos observar que la significancia correspondiente a la prueba estadística es menor a 0.05 en ambas dos variables en estudio; es decir, se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, los datos no se distribuyen de manera normal y corresponde aplicar una prueba no paramétrica (Rho de Spearman para la presente tesis).

4.2. Discusión de resultados

En la presente investigación, se estableció como objetivo general Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022, Para lo cual, se encontró con una prueba de Rho de Spearman que existe una relación significativa y positiva entre las variables el presente estudio, con una relación 40.6% de la capacitación laboral y el desempeño, en base al R cuadrado =0.406 obtenido en la prueba de coeficiente de determinación. Estos resultados presentan afinidad, con el artículo científico de Alhaji et al. (2019) puesto que se evidenció que la formación de recursos humanos .tiene un relación alta, positiva y significativa (Rho de Spearman=0.784 y p-valor<0.05) en el desempeño de los empleados. Sucedió lo mismo con la tesis de Reyes (2019) obtuvo una correlación Rho Spearman de $r = 0,971$ y un nivel de significancia de 0,000 entre las variables. Así mismo, En cuanto a la contextualización teórica, Pacherras (2017) indica que la capacitación de los colaboradores en una organización trae consigo una mayor especialización, flexibilidad en el desarrollo de las tareas, mayor rendimiento y disminución de tiempos de atención en los trabajos que se desarrollan. Debido a lo anterior, se observa que la capacitación laboral es relevante para el desempeño laboral de las instituciones ya que mediante aquella se puede elevar la productividad mediante un uso más eficiente de los recursos disponibles de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 1 del presente estudio, Identificar el nivel de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022; se observó que, La variable capacitación laboral posee un nivel alto con un promedio de 3.67 y una desviación estándar de 1.27, además, el nivel de grado de aprendizaje presentó un promedio de 3.64 y una desviación estándar de 1.30. De modo, parecido, Francisco Rojas (2018) en su tesis de “Capacitación y Desempeño Laboral”, halló que el 95% de 36 colaboradores confirmaron que ser capacitados impactó positivamente en su desempeño. Por otro lado, Castagnola et al. (2020) En su artículo de investigación titulado “La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil

público de Perú” se encontró que existe una correlación alta y positiva entre las variables capacitación y desempeño laboral (Rho de Spearman=0.788), el nivel de capacitación es regular en un 82.6% y el nivel de desempeño laboral es regular en un 100%. Ahora bien, desde el punto de vista teórico, Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2017) la capacitación laboral es toda acción destinada al desarrollo de capacidades relacionadas a las competencias laborales de los recursos humanos, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral. Debido a lo anterior, se entiende que la capacitación laboral tiene como finalidad mejorar las cualidades del capital humano dentro de la empresa haciendo que estos mejoren su rendimiento personal y el de la empresa.

Respecto al objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022; se encontró que, la variable desempeño posee un nivel alto con un promedio de 3.72 y una desviación estándar de 1.19, siendo la dimensión productividad la dimensión con la media más alta (3.88). Estos resultados guardan relación con lo encontrado por Marín y Delgado (2020), encontraron el 50% de los artículos científicos resaltan la importancia del desarrollo de competencias y habilidades de los trabajadores municipales a través de capacitaciones, además Rosa García (2019) en su tesis “La Capacitación y su relación con el Desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital Belén de Trujillo año 2017”, encontró que el un 47.37% comenta que no existe actividades de ejecución de capacitación para el personal del Hospital Belén, dando mayor cumplimiento a la capacitación del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo. En cuanto a la contextualización teórica, Hose (2018) menciona que los colaboradores que fueron capacitados son eficientes y eficaces en el cumplimiento de sus funciones. Éste se evalúa durante las supervisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, el talento, las habilidades organizativas y la productividad. Bajo esta premisa, la medición del desempeño laboral permitirá medir las capacidades y habilidades de los

colaboradores con la finalidad de poder orientar y guiar a cada trabajador para potenciarlos y hacerlos crecer profesionalmente.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre el desempeño y cada dimensión de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022; se encontró que, la dimensión tipo de comportamiento guarda mayor relación con el desempeño (Rho de Spearman=0.653 y $p=0.000$) y, además, el tipo de comportamiento explica en un 44.3% al desempeño ($R^2=0.443$). Estos resultados guardan relación con lo encontrado Huynh et al. (2021) en su artículo en el que se encontró que el 69.4% de los empleados encuestados han respondido a una valoración alta y positiva de las sesiones de capacitación laboral proporcionadas por el hotel durante la duración del trabajo. Asimismo, difiere con lo encontrado por Blanca Rosalba (2018) en su tesis "Gestión laboral: Un Análisis de la Capacitación y su impacto en la Productividad, encontró que el 77% del personal encuestado afirma haber mejorado su competencia profesional y haber obtenido nuevos conocimientos y habilidades para la solución de sus problemas técnicos con motivo de la formación técnica. En cuanto a la contextualización teórica, Chiavenato (2020) refiere que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores como: actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo. Bajo esta premisa, la empresa debería enfocarse en formar nuevos hábitos, inocular valores y elevarla empatía laboral para una mejora de la capacitación laboral.

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una correlación moderada, positiva y significativa entre capacitación laboral y el desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022 (Rho de Spearman=0.577 y $p=0.001$). Asimismo, la capacitación laboral explica en un 40.6% el desempeño ($R^2=0.406$).
- Se identificó que la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022 posee un nivel alto con un promedio de 3.67 y una desviación estándar de 1.27, siendo la dimensión tipo de comportamiento la dimensión con la media más alta.
- Se identificó el desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022 posee un nivel alto con un promedio de 3.72 y una desviación estándar de 1.19, siendo la dimensión productividad la dimensión con la media más alta (3.88).
- Se determinó que la dimensión de capacitación laboral que mayor relación guarda con el desempeño es tipo de comportamiento (Rho de Spearman=0.653 y $p=0.000$). Asimismo, el tipo de comportamiento explica en un 44.3% al desempeño ($R^2=0.443$).

RECOMENDACIONES

- Mejorar el vínculo entre capacitación laboral y desempeño mediante el incremento el presupuesto asignado para las capacitaciones en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad, esta será destinada a los cursos, materiales, y planes de formación, puesto que este es insuficiente y muchas veces cubierto en parte por los mismos trabajadores de la entidad pública, por lo que así conseguiremos garantizar el máximo rendimiento de la inversión.
- Fortalecer la capacitación laboral mediante la aplicación de contenidos de aprendizaje visualmente atractivos, la realización de feedback de forma regular y evaluaciones continuas de acuerdo al área, en este caso el departamento de Recursos Humanos para corroborar el rendimiento del capital humano dentro de los objetivos y metas alcanzadas.

- Fortalecer el desempeño laboral mediante una evaluación del desempeño a los colaboradores de la municipalidad mediante el método de conferencias especiales, este método tiene como objetivo la correcta formación de los colaboradores, brindándoles la información necesaria y asegurando así una correcta realización de sus funciones.
- Recomendamos aplicar el tipo de capacitación vivencial dentro de la organización, para una mejor integración y un correcto ambiente laboral. Ayudando además a los colaboradores a aumentar su productividad y a fortalecer las relaciones con sus compañeros de trabajo, sintiéndose respaldado, cómodo y capaz de realizar eficientemente sus actividades.

REFERENCIAS

- Abang, M. (2019). Review on Training and Development in Human Management [International Journal of academic research in business and social sciences]. https://hrmars.com/papers_submitted/10024/review-on-training-and-development-in-human-management.pdf.
- Ahmed et al. (2016). Auditoria administrativa. Fondo editorial Areandino.
- Aguerrevere (2020). Administración de Recursos Humanos (Novena). McGrawHill.
- América Economía (2019). El covid-19 y su efecto en las economías mundiales. <https://www.bancomundial.org/es/home>
- Banco Mundial (2020). Capacitación laboral en los trabajadores y su desempeño (Décima). McGrawHill.
- BID (2021). Propuesta de capacitación laboral la calidad de atención al cliente en la sucursal Chiclayo del Banco Financiero 2019
- Bizneo. (2022). Cómo crear un buen plan de capacitación laboral. <https://www.bizneo.com/blog/capacitacion-laboral/>.
- Blastos, J. (2015). Tendencias en las políticas del talento humano (Primera). Fondo de Desarrollo Educativo.
- Bohórquez (2017). La gestión administrativa institucional y la calidad del servicio de la oficina general de administración del SERFOR [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7220>
- Buk. (2021). Las 3 consecuencias de no capacitar a tus colaboradores. [Www.buk.cl](http://www.buk.cl); Buk. <https://www.buk.cl/blog/las-3-consecuencias-de-no-capacitar-a-tus-colaboradores>
- Burneo (2017). Calidad y servicio: Conceptos y herramientas. Fondo Editorial Universidad de la Sabana.
- Castagnola (2020). Calidad del servicio, elementos, dimensiones y modelos de evaluación. <https://www.gestiopolis.com/calidad-del-servicio-elementos-dimensiones-y-modelos-de-evaluacion/>
- Cejas Martínez, M., & Acosta, J. (n.d.). Retrieved May 30, 2023, from <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/anuc/n35/art07.pdf>
- Centro Europeo de Posgrado. (2022). La importancia de la gestión de recursos humanos. <https://www.ceupe.com/blog/la-importancia-de-la-gestion-de-recursos->

humanos.html#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20personas%20es,d
e%20mejora%20continua%20y%20desarrollo.

- CEPAL (2020). El Impacto económico del Covid-19 en las mujeres de América Latina y el Caribe. https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/11/impacto-economico-covid-19-mujeres-america-latina-y-el-caribe?gclid=Cj0KCQiA14WdBhD8ARIsANao07huuuO4PgSIA84qlZcQAKrQiCB6-ALMkGMRmpG6_yQ3U8jcoolu_tUaAoPPEALw_wcB
- Chávez, M. (2020). Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en Clínica Farmedica, Trujillo–2019 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45742>.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos (Novena). McGrawHill.
- Conexión ESAN. (2016). La importancia de la capacitación en la empresa. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa>.
- Cortés, N. (2021). ¿Qué es la capacitación laboral?: Algunos alcances. <https://www.geovictoria.com/cl/recursos-humanos/que-es-la-capacitacion-laboral-algunos-alcances/>.
- Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Empresas mexicanas avanzan en la capacitación laboral. (2019). Revista NEO | Líderes Del Marketing Y Publicidad. <https://www.revistaneo.com/index.php/articles/2019/06/10/empresas-mexicanas-avanzan-en-la-capacitacion-laboral>
- Espino, B. (2019). Capacitación e incentivos laborales en la Municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50343>.
- Flores, Reyes. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018. Unjfsc.edu.pe. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2846>
- Folgado (2014). Capacitación y calidad en el servicio. IC Editorial.
- Francisco, J., & Santos. (n.d.). CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San

- Miguel de Quetzaltenango) Campus de Quetzaltenango quetzaltenango, enero de 2018. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- García (2015). Clima organizacional y síndrome de burnout en los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca- 2015. (Tesis de licenciatura)
- García, Rosa. (2017). La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el Hospital Belén de Trujillo año 2017. Uss.edu.pe. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5548>
- Hernández, I. (2018). Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chinchica, 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31253>.
- Hernández Espino, Ida María. (2018). Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chinchica-Ica, 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31253/hernandez_ei-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Hernández, C., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación Científica. McGraw Hill.
- Hidayat, R., & Jaka Budiartma. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>
- Huynh (2021). Inteligencia emocional y el desempeño en colaboradores de un supermercado de lima metropolitana, 2016. (Tesis de licenciatura)
- Hose (2018). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista de Investigación en Psicología UNMSM, 14 (2), 271 - 276. <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109>
- Jiménez, M. E., y Macotela, S. (2008). Una escala para evaluar la motivación de los niños hacia el aprendizaje de primaria. Revista mexicana de investigación educativa, 13(37), 599-623. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-66662008000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es.

- KPMG (2019). Informe económico anual
- Kumaran Kanapathipillai, & Ferdous, M. (2020, July 10). The impact of employee training programs on job performance and job satisfaction in the telecommunication.
- https://www.researchgate.net/publication/353809627_the_impact_of_employee_training_programs_on_job_performance_and_job_satisfaction_in_the_telecommunication_companies_in_malaysia
- La capacitación a colaboradores creció en un 25% en pandemia. (2021, December 16). Noticias Elemplo.com.
- <https://www.elemplo.com/co/noticias/noticias-laborales/la-capacitacion-colaboradores-crecio-en-un-25-en-pandemia-6588>
- Luz, Paredes R., & Elizabeth, Tejada. (2021). Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. Sunedu.gob.pe.
- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75830>
- Marin, J., y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020 [Ciencia Latina].
- <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2017). Capacitación laboral.
- <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/capacitacionlaboral/#:~:text=La%20Capacitaci%C3%B3n%20Laboral%20es%20toda,como%20capacitaci%C3%B3n%20para%20el%20trabajo>.
- Morales, Y. (2018). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Sechura, 2018. Ucv.edu.pe.
- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29039>
- Mostacero, S. (2015). Estrategia integral de gestión de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad Zeus Security and Service S.A.C. [Universidad Cesar Vallejo].
- <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8/browse?type=subject&value=Desempe%C3%B1o+laboral%2C+Gestion+de+personas%2C+Sinergia%2C+Empresa+de+seguridad>.

- Obando, Patricio. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.
<https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- OMS (2020). El covid y su impacto en la economía.
https://www.un.org/en/coronavirus?gclid=cj0kcqia14wdbhd8arisanao07gtvjqwaektkesubefeku-4x5fvjxtj_ysfpdjt60dqnrwuy1zbmaao52ealw_wcb
- Ognjenović, K. (2015). On-the-Job Training and Human Resource Management: How to Improve Competitive Advantage of an Organization? [Institute of Economic Sciences].
https://www.researchgate.net/publication/276512032_On-the-Job_Training_and_Human_Resource_Management_How_to_Improve_Competitive_Advantage_of_an_Organization.
- Olivares (2017). Auditoría administrativa. McGraw Hill.
- Pacherres, O. (2017). Capacitación de los trabajadores y la productividad en las empresas del rubro de servicios logísticos del distrito de SMP, 2017 [Universidad Cesar Vallejo].
https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/17706/browse?type=title&sort_by=1&order=ASC&rpp=55&etal=20&null=&offset=10349.
- Instituto Nacional para la Evaluación y Pontificia Universidad Católica de Chile. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios.
<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Reyes, N. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2846>.
- Revista de investigación científica Digital Publisher. (2019). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. [file:///C:/Users/DELL/Downloads/436-Art%C3%ADculo-3693-1-10-20201221%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/436-Art%C3%ADculo-3693-1-10-20201221%20(1).pdf)
- Robbins (2019) Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa têxtil de Puente Piedra, 2017. (Tesis de licenciatura)
- Quesada, R., Alvarado, P. y Oblitas, I. (2021). El covid-19 y su efecto en a la salud.
- Talledo, J. (2017). Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano (Primera). Tetraedro.

- Tovar, Blanca Rosalba. (2018). Gestión laboral: Un Análisis de la Capacitación y su impacto en la Productividad, caso central termoeléctrica del ciclo combinado. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>
- Tuapanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). Alfa de cronbach to validate a questionnaire for the use of ict in university teachers. *Estudios Pedagógicos*. 1 (10).
<http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/mktDescubre/article/view/141>
- Vallejos, C., José, A., & Onésimo Mego Núñez. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE, PERÚ 2019.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Yovani, A. (2018). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Secura, 2018. *Ucv.edu.pe*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29039>
- Zárate y Sánchez (2021) Estudio y evaluación del control interno en la auditoría administrativa en Veracruz, México [Universidad Veracruzana].
<https://www.uv.mx/investigacion/files/2015/07/112>

ANEXOS

Ficha de validación por Jueces Expertos

Ficha de Validación N°1

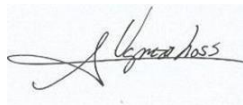
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Capacitación laboral y desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022

Objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

Juez experto: Gustavo Adolfo, Ugarriza Gross



Firma:

DNI: 18181673

Grado académico: Ing. Industrial

Fecha de revisión: 10 de Julio

Variables	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Capacitación laboral	Aprendizaje	Grado de interés	¿El gerente está interesado y animado por los	x		x		x		x		Ninguna

		progra mas de capacit ación en la munici palidad ?									
	Capacitació n	¿El gerent e promu eve al person al el buen uso de las técnica s de capacit ación en la munici palidad ?	x		x			x		x	
	Conocimien to	¿El person al de la munici palidad práctic a los conoci mientos recibid os en los progra mas de capacit ación?	x		x			x		x	
		¿Los colabor adores actualiz an sus conoci	x		x			x		x	

		mientos?								
Comportamiento	Nuevos hábitos	¿El gerente de la municipalidad y personal promocionan la práctica de nuevos hábitos?	x		x		x		x	
	Valores	¿Considera importante conocer los valores personales de los trabajadores dentro de la empresa?	x		x		x		x	
	Empatía laboral	¿El gerente de la municipalidad muestra empatía hacia sus trabajadores?	x		x		x		x	

Resultados	Cumplimiento de procedimientos	¿El personal sigue los procedimientos establecidos por el gobierno municipal?	x		x		x		x	
	Compromiso con los resultados	¿El personal se compromete con las metas y objetivos señalados con el gerente municipal?	x		x		x		x	
	Importancia	¿El gerente de la municipalidad le da la debida importancia al desempeño de sus trabajadores?	x		x		x		x	

Variables	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño	Actitudes	Cumplimiento de normas	¿Acata totalmente los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas?	x		x		x		X		Ninguna
		Apoyo laboral	¿Ayuda a sus compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren?	x		x		x		X		
			¿En su trabajo se anticipa a los sucesos y propone acciones y procedi	x		x		x		X		

		mientos para atenderlos y resolverlos?								
	Responsabilidad	¿Realiza con responsabilidad las funciones y deberes propios de su puesto laboral sin requerir supervisión permanente?	x		x			x		X
Operatividad	Seguridad	¿Asume la responsabilidad por los resultados de su trabajo?	x		x			x		x
		¿Está absolutamente seguro(a) de todas sus acciones en el trabajo?	x		x			x		x

		¿Es prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados?	x		x		x		x		
		¿Considera que los rumores influyen negativamente en el trabajo?	x		x		x		X		
		¿Se respetan las normas éticas de la institución?	x		x		x		X		
Productividad	Eficiencia	¿Se cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido?									
		¿Se cumple con las actividades oportunamente e aun si los	x		x		x		X		

		recurso s no son los más adecua dos?								
		Eficacia ¿Las activida des progra madas contrib uyen al logro de los objetiv os instituc ionales ?	x		x		x		X	
		¿Se prioriza las tareas más import antes a realizar ?	x		x		x		X	

Ficha de Validación N°2

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Capacitación laboral y desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022

Objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

Juez experto: Márquez Yauri, Heyner Yuliano

Firma:

DNI: 33335378



Grado académico: Licenciado en Administración

Fecha de revisión: 14 de Julio.

Variables	Dimensi ones	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Capacitación laboral	Aprendizaje	Grado de interés	¿El gerente está interesado y animado por los programas de capacitación en la municipalidad?	x		x		x		x		Ninguna
		Capacitación	¿El gerente promueve al personal el buen uso de las técnicas de capacitación en la municipalidad?	x		x		x		x		

	Conocimiento	¿El personal de la municipalidad práctica los conocimientos recibidos en los programas de capacitación?	x		x		x		x		
		¿Los colaboradores actualizan sus conocimientos?	x		x		x		x		
	Comportamiento	Nuevos hábitos	x		x		x		x		
		Valores	¿Considera importante conocer los valores personales de los trabajadores dentro de la empresa?	x		x		x		x	

	Empatía laboral	¿El gerente de la municipalidad muestra empatía hacia sus trabajadores?	x		x		x		x		
Resultados	Cumplimiento de procedimientos	¿El personal sigue los procedimientos establecidos por el gobierno municipal?	x		x		x		x		
	Compromiso con los resultados	¿El personal se compromete con las metas y objetivos señalados con el gerente municipal?	x		x		x		x		
	Importancia	¿El gerente de la municipalidad le da la debida importancia al desempeño de sus trabajadores?	x		x		x		x		

Variables	Dimensi ones	Indicadores	ÍTEMS	Redacci n clara y precisa		Tiene coherenc ia con los indicado res		Tiene coheren cia con las dimensi ones		Tiene coherenc ia con la variable		Obse rvaci ones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeñ o	Actitude s	Cumplimie nto de normas	¿Acata totalmen te los lineamie ntos y normas estableci dos para el cumplimi ento de las funciones asignada s?	x		x		x		X		Ningu na
		Apoyo laboral	¿Ayuda a sus compañe ros de trabajo cuando las circunsta ncias lo requiere n?	x		x		x		X		
			¿En su trabajo se anticipa a los sucesos y propone acciones y procedim ientos para atenderlo	x		x		x		X		

		s y resolverlos?								
	Responsabilidad	¿Realiza con responsabilidad las funciones y deberes propios de su puesto laboral sin requerir supervisión permanente?	x		x		x		x	
Operatividad	Seguridad	¿Asume la responsabilidad por los resultados de su trabajo?	x		x		x		x	
		¿Está absolutamente seguro(a) de todas sus acciones en el trabajo?	x		x		x		x	
	Ética laboral	¿Es prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados?	x		x		x		x	

		¿Conside ra que los rumores influyen negativa mente en el trabajo?	x		x		x		X		
		¿Se respetan las normas éticas de la institució n?	x		x		x		X		
Producti vidad	Eficiencia	¿Se cumple con las tareas encomen dadas en el tiempo estableci do?									
		¿Se cumple con las actividad es oportuna mente aun si los recursos no son los más adecuad os?	x		x		x		X		
	Eficacia	¿Las actividad es program adas contribuy en al logro de los objetivos	x		x		x		X		

			institucionales?							
			¿Se prioriza las tareas más importantes a realizar?	x		x		x		X

Ficha de Validación N°3

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Capacitación laboral y desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022

Objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022

Juez experto: Mendoza Otiniano Royer Anthony



Firma:

DNI: 41051388

Grado

académico:

Administrador

Fecha de revisión: 10 de Julio.

Variables	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con las dimensiones	Tiene coherencia con la variable

				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Obse rvaci ones
Capacitaci ón laboral	Aprende zaje	Grado de interés	¿El gerente está interesad o y animado por los program as de capacitac ión en la municipal idad?	x		x		x		x		
		Capacitaci ón	¿El gerente promuev e al personal el buen uso de las técnicas de capacitac ión en la municipal idad?	x		x		x		x		
		Conocimien to	¿El personal de la municipal idad práctica los conocimi entos recibidos en los program as de capacitac ión?	x		x		x		x		
			¿Los colabora dores actualiza n sus	x		x		x		x		

		conocimientos?									
Comportamiento	Nuevos hábitos	¿El gerente de la municipalidad y personal promueven la práctica de nuevos hábitos?	x		x		x		x		
	Valores	¿Considera importante conocer los valores personales de los trabajadores dentro de la empresa?	x		x		x		x		
	Empatía laboral	¿El gerente de la municipalidad muestra empatía hacia sus trabajadores?	x		x		x		x		
Resultados	Cumplimiento de procedimientos	¿El personal sigue los procedimientos establecidos por el gobierno?	x		x		x		x		

			municipal ?								
		Compromiso con los resultados	¿El personal se compromete con las metas y objetivos señalados con el gerente municipal ?	x		x		x		x	
		Importancia	¿El gerente de la municipalidad le da la debida importancia al desempeño de sus trabajadores?	x		x		x		x	

Variables	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño	Actitudes	Cumplimiento de normas	¿Acata totalmente los lineamientos y normas	x		x		x		x		

		establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas?							
	Apoyo laboral	¿Ayuda a sus compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren?	x		x		x		x
		¿En su trabajo se anticipa a los sucesos y propone acciones y procedimientos para atenderlos y resolverlos?	x		x		x		x
	Responsabilidad	¿Realiza con responsabilidad las funciones y deberes propios de su puesto laboral sin requerir supervisión	x		x		x		x

		permanente?								
Operatividad	Seguridad	¿Asume la responsabilidad por los resultados de su trabajo?	x		x		x		x	
		¿Está absolutamente seguro(a) de todas sus acciones en el trabajo?	x		x		x		x	
	Ética laboral	¿Es prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados?	x		x		x		x	
		¿Considera que los rumores influyen negativamente en el trabajo?	x		x		x		x	
		¿Se respetan las normas éticas de la institución?	x		x		x		x	

Productividad	¿Se cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido?								
	¿Se cumple con las actividades oportunamente aun si los recursos no son los más adecuados?	x		x		x		x	
	¿Las actividades programadas contribuyen al logro de los objetivos institucionales?	x		x		x		x	
	¿Se prioriza las tareas más importantes a realizar?	x		x		x		x	

Estructura de Cuestionario

Autor del instrumento	Anderson Kiyoshi Farro Méndez-Diana Carolina Villanueva Valdivia
Variable 1	Capacitación Laboral

Dimensiones	Aprendizaje-Comportamiento-Resultados					
Población	30 colaboradores del área de Recursos Humanos					
1	2	3	4	5		
TDS	ED	N	DE	TDA		
Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
<p>Marque con una " X " la alternativa que considere acertada desde su punto de vista. Estas serán confidenciales y la data será utilizada para un trabajo de investigación sobre "Capacitación laboral y desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022"</p>						
Indicador	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Aprendizaje						
Grado de interés	¿El gerente del área de RRHH está interesado y animado por los programas de capacitación en la municipalidad?					
Capacitación	¿El gerente del área de RR.HH. promueve al personal el buen uso de las técnicas de capacitación en la municipalidad?					
Conocimiento	¿El personal del área de RR.HH. practica los conocimientos recibidos en los programas de capacitación?					
	¿Los colaboradores del área de RR.HH. actualizan sus conocimientos?					
Dimensión 2: Comportamiento						
Nuevos hábitos	¿El gerente del área de RR.HH. y personal promocionan la práctica de nuevos hábitos?					
Valores	¿Considera importante conocer los valores personales de los trabajadores del área de RR.HH.?					
Empatía Laboral	¿El gerente del área de RR.HH. muestra empatía hacia sus trabajadores?					
Dimensión 3: Resultados						
Cumplimiento de procedimientos	¿El personal del área de RR.HH. sigue los procedimientos establecidos por el gobierno municipal?					
Compromiso con los resultados	¿El personal se compromete con las metas y objetivos señalados con el gerente del área de RR.HH.?					
Importancia	¿El gerente del área de RR.HH. de la municipalidad le da la debida importancia al desempeño de sus trabajadores?					

Autor del instrumento	Anderson Kiyoshi Farro Méndez - Diana Carolina Villanueva Valdivia					
Variable 2	Desempeño					
Dimensiones	Actitudes / Operatividad / Productividad					
Población	30 colaboradores del área de Recursos Humanos					
1	2	3	4	5		
TDS	ED	N	DE	TDA		
Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
<p>Marque con una " X " la alternativa que considere acertada desde su punto de vista. Estas serán confidenciales y la data será utilizada para un trabajo de investigación sobre "Capacitación laboral y desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022"</p>						
Indicador	Ítems	Escalas				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Actitudes						
Cumplimiento de normas	¿Acata totalmente los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas?					
	¿Ayuda a sus compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren?					
Apoyo Laboral	¿En su trabajo se anticipa a los sucesos y propone acciones y procedimientos para atenderlos y resolverlos?					
Responsabilidad	¿Realiza con responsabilidad las funciones y deberes propios de su puesto laboral sin requerir supervisión permanente?					
Dimensión 2: Operatividad						
Seguridad	¿Está absolutamente seguro(a) de todas sus acciones en el trabajo?					
	¿Es prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados?					
Ética Laboral	¿Se respetan las normas éticas de la institución?					
Dimensión 3: Productividad						
Eficiencia	¿Se cumple con las actividades oportunamente aun si los recursos no son los más adecuados?					
	¿Se cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido?					

Eficacia	¿Las actividades programadas contribuyen al logro de los objetivos institucionales?				
-----------------	---	--	--	--	--

Matriz de consistencia

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
AUTOR: Anderson Kiyoshi Farro Mendez-Diana Carolina Villanueva Valdivia			FECHA: 07/07/2022	
TÍTULO: Capacitación laboral y desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	Variable 1:	1. Tipo de Investigación:
¿Qué relación existe entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022?	Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.	H0: No existe una relación directa y significativa entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022	Capacitación Laboral	Aplicada con enfoque cuantitativo
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos:	2. Hipótesis Específicas:		2. Nivel de la Investigación:
	Identificar el nivel de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.	Existe una relación directa y significativa entre la capacitación laboral y el desempeño del área de Recursos Humanos la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.	Desempeño	Hipotético deductivo
	Identificar el nivel de desempeño del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.			3. Diseño de la Investigación:
	Determinar la relación entre el desempeño y cada dimensión de la capacitación laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad		Variable 2:	La investigación será de carácter correlacional, transversal y no experimental.
				4. Metodo:
				No experimental
				5. Población:
				30 colaboradores del area de RRHH
				6. Muestra:
				el tamaño de la muestra es de 30 colaboradores
				7. Unidad de Estudio:
				Un colaborador del area de RRHH de la municipalidad provincial de Trujillo 2022.
				8. Técnica de Recolección:
				Encuesta
				9. Instrumento de Recolección:
				Cuestionario

Estadística de Fiabilidad



Capacitación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	10

Desempeño

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	10

Ficha de Autorización



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

Trujillo, 07 de julio de 2022

CARTA N.º 2288 - 2022-MRP/GRRHH

ANDERSON KIYOSHI FARRO MÉNDEZ

DIANA CAROLINA VILLANUEVA VALDIVIA

Presente.-

De mi consideración:

Es grato dirigirme a ustedes para saludarla y a la vez por medio de la presente comunicación, se le autoriza al Sr. Anderson Kiyoshi Farro Méndez con DNI 78198862 y a la Srta. Diana Carolina Villanueva Valdivia 76418070 con DNI, la recopilación e información para llevar a cabo el desarrollo de sus TESIS:"" documento importante para la obtención de su grado de Licenciado en Administración.

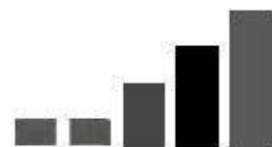
Se emite la presenta carta para los fines pertinentes

Atentamente

(044) 484240

mesadepartes@munitrujillo.gob.pe

Jirón Diego De Almagro 525, Trujillo 13001



Levantamiento de Observaciones

OBSERVACIÓN	PAG	MODIFICACIÓN
En resumen y metodología corregir el tipo de investigación no es aplicada si no básica.	6	La observación fue levantada, se corrigió el tipo de investigación a básica en el resumen y metodología.
Editar en el índice e capítulo de Presentación y discusión de resultados.	8	Se edito el capítulo de índice y de discusión de resultados
Por tratarse de un informe de tesis; la metodología debe redactarse en tiempo pasado.	15	La metodología del informe de tesis fue redactada en tiempo pasado.
Las conclusiones se relacionan con los objetivos de investigación de manera precisa. Se han incorporado a la vez las recomendaciones a las conclusiones.	68	La observación en el capítulo de conclusiones y recomendaciones fueron corregidos de manera precisa respectivamente.
Obviar las limitaciones en las conclusiones.	68	Las limitaciones fueron obviadas en el capítulo de conclusiones.
Las recomendaciones deben articularse con las conclusiones. La primera recomendación no se articula con la primera conclusión.	68	Se articulo correctamente las conclusiones y se corrigió la primera conclusión.