



ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

Impacto de la capacitación en la productividad de proyectos de
inversión pública, en una entidad de gobierno
distrital, San Marcos – 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la
Construcción**

AUTORA:

Dominguez Alfaro, Zenaida Esperanza (orcid.org/0000-0002-5763-7550)

ASESORES:

Mg. Cardeña Peña, Jorge Manuel (orcid.org/0000-0003-3176-8613)
Dra. Quintero Ramírez, Laura Pamela (orcid.org/0000-0002-1756-7498)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEAS DE ACCION DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por haberme concedido la salud y la fuerza necesarias durante todo este proceso, a mis padres, quienes siempre me brindaron las herramientas para mi desarrollo personal, y hacia mis hermanos, cuyo apoyo ha sido constante e incondicional.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios, a mis padres, a mis hermanos, y a todos los que me han brindado su generoso apoyo y motivación para seguir adelante siempre. A mi asesor, Jorge Manuel Cardeña Peña, por su tiempo y dedicación, por apoyarme en todo momento, y a la institución donde fue realizado el estudio.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDEÑA PEÑA JORGE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Impacto de la capacitación en la Productividad de proyectos de Inversión pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023", cuyo autor es DOMINGUEZ ALFARO ZENAIDA ESPERANZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDEÑA PEÑA JORGE MANUEL DNI: 09340727 ORCID: 0000-0003-3176-8613	Firmado electrónicamente por: JCARDENAP el 12- 08-2023 22:33:37

Código documento Trilce: TRI - 0648398



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DOMINGUEZ ALFARO ZENAIDA ESPERANZA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Impacto de la capacitación en la Productividad de proyectos de Inversión pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ZENAIDA ESPERANZA DOMINGUEZ ALFARO DNI: 47065928 ORCID: 0000-0002-5763-7550	Firmado electrónicamente por: ZDOMINGUEZAL el 12- 08-2023 22:01:35

Código documento Trilce: TRI - 0648399

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL	iv
ASESOR DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL	v
AUTOR ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
4.1. Análisis Descriptivo general de la muestra	19
4.2. Análisis descriptivo de las variables	23
4.3. Análisis Inferencial	34
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
VIII. REFERENCIAS	48
IX. ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Género de la muestra	19
Tabla 2 Edad de la muestra	19
Tabla 3 Cargo que desempeña la muestra	20
Tabla 4 Formación Profesión de la muestra	21
Tabla 5 Grado profesional alcanzado por la muestra	22
Tabla 6 Tiempo de experiencia profesional en el área de la muestra	22
Tabla 7 ¿El nivel de aprendizaje que adquiero tiene una influencia importante en mi desempeño en el campo laboral?	23
Tabla 8 ¿La municipalidad desarrolla capacitaciones internas sobre los lineamientos en proyectos de inversión pública?	24
Tabla 9 ¿La experiencia que adquiero a través de la municipalidad me ayuda a alcanzar mis metas?	24
Tabla 10 ¿La municipalidad reconoce los resultados que obtengo en los proyectos dentro de mis funciones?	25
Tabla 11 ¿El jefe inmediato de mi área me brinda la información necesaria para llevar a cabo mis tareas?	25
Tabla 12 ¿El capacitador es proactivo al proporcionar las Capacitaciones?	26
Tabla 13 ¿El jefe inmediato es asertivo al solicitar apoyo para realizar otras funciones?	26
Tabla 14 ¿El trabajo en equipo en la entidad ha contribuido a mejorar el logro de metas?	27
Tabla 15 ¿Los conocimientos que poseo tienen un impacto durante el proceso de producción de proyectos?	27
Tabla 16 ¿Mi comportamiento dentro de mi área tiene influencia en la producción de los proyectos?	28
Tabla 17 ¿Mi reacción hacia las capacitaciones proporcionadas por la municipalidad es favorable?	28
Tabla 18 ¿Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades profesionales de cada uno?	29
Tabla 19 ¿Los jefes brindan retroalimentación de manera frecuente para apoyar el cumplimiento de tareas y enriquecer mi conocimiento?	29

Tabla 20 ¿Los colaboradores participan de manera oportuna en el logro de los objetivos y se integran para una producción efectiva?	30
Tabla 21 ¿Los jefes comunican el cumplimiento de los objetivos en su área de trabajo?	30
Tabla 22 ¿Cumplo regularmente con la entrega puntual de los trabajos que se me asignan?	31
Tabla 23 ¿Utilizo mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo al realizar mis labores?	31
Tabla 24 ¿Aplico mis conocimientos para desempeñarme adecuadamente en mi puesto actual?	32
Tabla 25 ¿La municipalidad promueve el reconocimiento y otorgamiento de estímulos cuando los colaboradores cumplen metas?	32
Tabla 26 ¿La motivación del personal se mantiene constante para lograr las metas de productividad en los proyectos?	33
Tabla 27 ¿Consulta e investiga manuales relacionados con su trabajo?	33
Tabla 28 ¿Muestro interés en mi desarrollo académico al asistir a cursos de capacitación?	34
Tabla 29 Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk	35
Tabla 30 Correlación Rho de Spearman entra la Capacitación y productividad	36
Tabla 31 Correlación Rho de Spearman entre Conocimiento y Productividad	37
Tabla 32 Correlación Rho de Spearman entre Habilidades y Productividad	38
Tabla 33: Correlación Rho de Spearman entre Actitudes y Productividad	39
Tabla 34 Resumen de procesamiento de Casos	76
Tabla 35 Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento	76
Tabla 36 Estadística de Fiabilidad	77
Tabla 37 Análisis de Fiabilidad para la Variable Independiente-Capacitación	77
Tabla 38 Análisis de Fiabilidad para la Variable dependiente-Productividad	77

RESUMEN

La investigación titulada: impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023, en la cual el principal objetivo es: Determinar el Impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos-2023. Tipo de investigación empleado tipo básico, transversal y diseño no experimental de carácter cuantitativo, la muestra fue de 28 colaboradores pertenecientes a la subgerencia de estudios, de una entidad de gobierno local del distrito de San Marcos. Técnica para la recopilación de datos empleado es la encuesta, y el instrumento empleado es el cuestionario. Los resultados mostraron, que existe una correlación positiva alta entre la capacitación y la productividad de los proyectos de inversión pública en el gobierno distrital de San Marcos-2023, dado que el coeficiente es $r=0,506$. Además, la significancia fue $p=0,006$, siendo esta menor al 5%, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y se concluye que existe un significativo impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública.

Palabras claves: Capacitación, habilidades, actitudes, productividad.

ABSTRACT

The research entitled: Impact of Training on the Productivity of Public Investment Projects, in a District Government Entity, San Marcos-2023, in which the main objective is: Determine the Impact of training on the productivity of investment projects. public investment, in a district government entity, San Marcos-2023. Type of research used, basic, cross-sectional and non-experimental design of a quantitative nature, the sample was 28 collaborators belonging to the studies sub-management of a local government entity in the district of San Marcos. The technique for data collection used is the survey, and the instrument used is the questionnaire. The results showed that there is a high positive correlation between training and the productivity of public investment projects in the district government of San Marcos-2023, given that the coefficient is $r=0.506$. In addition, the significance was $p=0.006$, being less than 5%, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, and it is concluded that there is a significant impact of training on the productivity of the projects. public investment.

Keywords: Training, skills, attitudes, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Durante la década de 1950, los emprendedores y empresarios japoneses desempeñaron un papel crucial en el desarrollo económico de Japón. Fueron reconocidos por su enfoque en la calidad y el control meticuloso de los procesos de producción. Usando el diseño de Deming del modelo de cadena causal, se puede lograr un aumento en la productividad de una empresa, donde la calidad está garantizada para llevar al éxito, porque se cometen menos errores (Pérez et al., 2011).

La Organización Internacional del Trabajo, sostiene que la capacitación es un factor efectivo para llevar a cabo con éxito una actividad laboral específica y claramente definida, en donde constantemente un colaborador debe capacitarse para ser competente. Por ello, las empresas deberían concentrarse en las competencias clave para poder distinguirse; ya que las competencias permiten formar el capital intelectual de una organización con estrategias de negocios. Al hacerlo, se facilita el desarrollo profesional de los colaboradores, lo que a su vez contribuye al éxito y la diferenciación de la empresa (Parra y Rodríguez, 2016).

A nivel mundial, según el Banco Mundial, los países que más frecuentemente brindan capacitación a sus colaboradores son Suecia con (58,6%), Finlandia con (58,3%), y los Países Bajos con (60,6%) (Hermida y Petrovic, 2023). En América Latina y el Caribe la capacitación de los colaboradores supera el 50% en varios países. El Salvador es el primero con el 60,4%, Chile ocupa el puesto 13 con el 45,9%, por debajo de Argentina, Perú y Bolivia con el 58,1%, 57% y 54,1 % respectivamente (Álvarez et al., 2017). En términos de productividad laboral, México ocupa el primer lugar en América Latina y el séptimo a nivel mundial. Esto significa que los colaboradores en México realizan un trabajo eficiente y generan resultados significativos en comparación con otros países de la región y a nivel global (René, 2018).

A pesar de los datos anteriores, todavía existe un gran vacío en el Perú en materia de capacitación, por lo que es evidente, que muchas instituciones públicas carecen de una adecuada implementación de programas de capacitación. Aunque en la Ley del Trabajo N°30057, específicamente en el Capítulo II, la Administración del Servicio Público (SERVIR) aborda el sistema de formación, la realidad muestra

que aún existen deficiencias en la aplicación efectiva de estos programas en el sector público (Álvarez, 2021). Por otro lado, es importante destacar que existe una significativa brecha negativa en términos de productividad en comparación con las economías desarrolladas a nivel mundial. Esta brecha se atribuye principalmente a deficiencias en áreas clave como la infraestructura, el capital humano y la estabilidad macroeconómica (Mestas et al., 2021). Además, abordar estas brechas y promover mejoras en infraestructura, capital humano y estabilidad macroeconómica son aspectos clave para cerrar la brecha de productividad y fomentar el desarrollo económico en comparación con las economías desarrolladas (Santillán, 2022).

Para lograr un buen desempeño y asegurar el éxito de la organización, se requiere contar con un grupo de trabajo capacitado, estas capacitaciones deben ser según las necesidades del puesto de trabajo, teniendo en cuenta objetivos de la organización. Efectivamente, para asegurar fortalecer las capacidades de cada colaborador, es necesario desarrollar un plan de capacitación basado en las deficiencias identificadas en el equipo de trabajo. Este enfoque personalizado permite abordar de manera específica las áreas de mejora y las necesidades individuales de cada colaborador (Fábregas et al., 2023). El plan estratégico de capacitación debe considerar objetivos claros, métodos de enseñanza efectivos y evaluar periódicamente los resultados para asegurar que se estén alcanzando los resultados deseados. Al enfocarse en las necesidades del equipo de trabajo, se maximiza el impacto de la capacitación y se fortalecen las capacidades de cada colaborador de manera efectiva (Obando, 2020).

En el sector público, es posible que se experimente una disminución en la ejecución de programas de formación debido a la inquietud respecto a los gastos que conlleva para la entidad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la capacitación adecuada es una inversión valiosa que puede generar beneficios a largo plazo. Por lo que, a través de la capacitación, los colaboradores del sector público pueden adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias que les permiten desempeñarse de manera más eficiente y efectiva en sus funciones (Yupanqui, 2022).

En las municipalidades provinciales y distritales la gerencia municipal es la encargada de aprobar el plan de desarrollo de personas de manera anual, el cual tiene como propósito fortalecer las capacidades de los colaboradores, para mejorar su desempeño, y así garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos, mediante una resolución de gerencia, la cual la subgerencia de recursos humanos comunica a SERVIR a través de la dirección electrónica.

En el contexto particular de la Municipalidad Distrital de San Marcos, no se ha encontrado información sobre el plan de desarrollo de personas, aprobado por la gerencia municipal en los últimos años de gestión, por lo cual, es posible deducir que existe una deficiente gestión de la capacitación en la institución. Esta falta de gestión de la capacitación puede tener un impacto negativo en la productividad de los proyectos de inversión pública, ya que los colaboradores no están recibiendo las oportunidades adecuadas para mejorar sus habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo eficientemente dichos proyectos.

Ante la problemática, a la que se hace referencia, se ha formulado el problema general de la siguiente manera: ¿Cuál es el Impacto de la capacitación en la productividad de proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos- 2023? Teniendo como problemas específicos, los siguientes (i) ¿Cuál es el impacto del conocimiento en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos- 2023? (ii) ¿Cuál es el impacto de las habilidades en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos- 2023? y (iii) ¿Cuál es el impacto de las actitudes en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos- 2023?

Según Palella y Martins (2006), la justificación de una investigación consiste en explicar las razones que motivan su realización. Esto incluye tanto aspectos personales como generales del investigador, así como los beneficios que el estudio aportará a una disciplina específica y a la resolución de problemas prácticos en diversos ámbitos como organizacional, social, educativo, económico, cultural, entre otros. Además, la justificación debe abordar tres momentos fundamentales. En primer lugar, justificación teórica, donde se destacan los supuestos que el investigador pretende profundizar. En segundo lugar, la justificación metodológica,

que se refiere a la utilización o propuesta de métodos y técnicas específicas para llevar a cabo la investigación. Y, la justificación práctica, que busca resaltar cómo la investigación contribuirá concretamente a la solución de un problema particular. Para, (Ñaupas et al, 2014), también existe la "justificación social", que ocurre cuando una investigación tiene como objetivo resolver problemas sociales que afectan a un grupo específico de personas. En nuestro caso de investigación, es necesario considerar la justificación teórica, práctica y metodológica.

La justificación teórica, se sustenta en la necesidad de examinar las variables y dimensiones relacionados con la capacitación y la productividad en el ámbito de los proyectos de inversión pública. Esta justificación se respalda en la revisión de la literatura y en el análisis de diversos autores que han estudiado y teorizado sobre estos temas. La investigación buscará identificar y analizar las relaciones entre la capacitación y la productividad, y cómo la capacitación puede influir en la eficiencia de los proyectos de inversión pública. Se examinarán los conceptos, modelos y enfoques teóricos relevantes relacionados con la capacitación y la productividad en el ámbito de los proyectos de inversión pública, y se utilizarán como base para la formulación de hipótesis y la construcción del marco conceptual del estudio.

Sobre la justificación práctica, al llevar a cabo esta investigación, se espera obtener datos concretos y evidencia empírica que respalde la importancia de la capacitación en el contexto de la productividad. Esto permitirá demostrar cómo la capacitación puede influir positivamente en la productividad, mejorando las habilidades y competencias del personal y, en última instancia, optimizando el desempeño y los resultados de los proyectos. También radica en la relevancia y aplicabilidad de los resultados obtenidos. Los hallazgos de esta investigación proporcionaran directrices y recomendaciones prácticas para las municipalidades y otras organizaciones involucradas en la productividad de proyectos de inversión pública, permitiéndoles diseñar y desarrollar programas de capacitación efectivos que impulsen la productividad y el éxito de sus proyectos.

La justificación metodológica de la investigación, se basa en la elección de la metodología y uso del cuestionario como instrumento para medir las dimensiones de las variables relacionadas con la capacitación y la productividad en proyectos de inversión pública. El instrumento será validado por expertos para garantizar la

rigurosidad y confiabilidad de los resultados. También, implica seguir los pasos metodológicos de manera secuencial, lo que incluye la preparación y diseño del cuestionario, la selección de la muestra, la aplicación del cuestionario, y el análisis de los datos recopilados.

El objetivo general del proyecto es: Determinar el Impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos-2023. Y los objetivos específicos son: (i) Determinar el impacto del conocimiento en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos-2023 (ii) Determinar el impacto de las habilidades en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos-2023 y (iii) determinar el impacto de las actitudes en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos-2023

Finalmente, como hipótesis general: Existe un significativo impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos- 2023. Y como hipótesis específicas: (i) Existe un significativo impacto del conocimiento en la productividad de los proyectos de inversión pública, (ii) Existe un significativo impacto de las habilidades en la productividad de los proyectos de inversión pública, y (iii) Existe un significativo impacto de las actitudes en la productividad de los proyectos de inversión pública.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se recurre a fuentes internacionales y nacionales, sobre las variables de la investigación con estudios anteriores, bajo el enfoque de distintos autores en función al contexto similar, considerando los objetivos del estudio, población, enfoque y alcance del estudio, instrumento para la recopilación de datos y sus conclusiones. Esto permitirá contribuir en el análisis del estudio y proporcionando una base sólida para las conclusiones alcanzadas.

A nivel internacional, Tatiana (2022), en su investigación titulada "La gestión del talento humano y la productividad en la empresa Tecnimadera, ubicada en la ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua-Ecuador", donde analizo la relación entre la gestión del talento humano y los niveles de productividad en la empresa. El método utilizado fue del tipo deductivo, y diseño no experimental de alcance descriptivo correlacional. La muestra consistió en la totalidad de los colaboradores de la empresa. Los datos, fueron recolectados mediante el empleo del cuestionario. Demostró la existencia de una correlación positiva significativa entre la variable gestión del talento humano y la productividad laboral, donde el coeficiente de correlación Rho fue de 0.667. A partir de estos hallazgos, recomendó enfocarse en la gestión del conocimiento a nivel individual y grupal, debido a su importancia crucial en el fomento del desarrollo de nuevas experiencias, habilidades y conocimientos. Además, sugiere implementar programas de capacitación como una estrategia para potenciar el talento humano y, en consecuencia, mejorar la productividad laboral en la empresa.

Blanca (2018) en su artículo, titulado "Capacitación y productividad organizacional", el objetivo fue el análisis del impacto de la capacitación en la productividad en las Empresas Productivas del Estado en México. La metodología utilizada fue cuantitativa. La población de estudio fue las Centrales Termoeléctricas de Ciclo Combinado que forman parte de la Comisión Federal de Electricidad. Para la recolección de datos empleo cuestionario compuesto. El estudio sobre capacitación llevó a cabo considerando las siguientes categorías: Reacción, Aprendizaje, Comportamiento, Resultado y Retorno de la inversión. Por otro lado, para analizar la productividad, tomo en cuenta las categorías de Eficiencia, Eficacia y Resultado. Estas categorías se utilizaron como marco de referencia para evaluar

y comprender los diferentes aspectos relacionados con la capacitación y la productividad en el contexto de la investigación. Concluyo que la capacitación formal del capital humano tiene un impacto positivo en la mejora de la productividad en la organización. Esto se refleja en avances en la calidad de los procedimientos, disminución de los costos operativos y un aumento en la situación laboral y económica del personal.

Por su parte Yulitza (2018), en su investigación denominado, "Evaluación de la influencia de la capacitación sobre la productividad médica de la subdelegación médica del I.S.S.S.T.E. de la zona sur de la Ciudad de México", donde determino la influencia de la capacitación en el desempeño y la productividad del personal médico. La muestra estuvo compuesto por 166 médicos y enfermeras. El nivel de investigación fue de carácter descriptivo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Empleó un muestreo no probabilístico para seleccionar a los participantes. Instrumento empleado para recopilar datos fue el cuestionario, y la técnica empleada para la recolección fue la encuesta. En el estudio encuentro que existe de una correlación positiva entre la variable capacitación proporcionada al personal de salud y un aumento en la productividad médica. Observó que las unidades del primer nivel que participaron en el programa de capacitación lograron superar el 75% del objetivo establecido. Esto sugiere que la realización de capacitaciones tuvo un impacto positivo en la productividad de estas unidades de salud.

A nivel nacional, John y Aracely (2022), en su investigación, relacionaron la capacitación y la productividad en los trabajadores del área comercial de la empresa IDECAP. La muestra del estudio compuesta por 21 trabajadores de la empresa. La investigación fue de enfoque cuantitativo, con diseño transversal, prospectivo y no experimental-correlacional. El instrumento de recopilación de los datos, fue el cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron que el 71,4% de los colaboradores vieron que el nivel de capacitación bueno, mientras que el 85,7% de los colaboradores vieron que el nivel de productividad bueno. Además, se encontró que el coeficiente de Rho de 0,714, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte entre la variable capacitación y la productividad. Este coeficiente también fue altamente significativo, siendo menor a 0,01. Finalmente, los resultados

de este estudio demostraron que existe relación significativa entre la variable capacitación y la productividad en los colaboradores de la empresa en estudio.

Por su parte Geraldine (2022), en la Municipalidad Distrital de Pacora, buscó determinar la existencia de una relación entre la capacitación técnica y la productividad laboral. La población de estudio estuvo conformada por 75 trabajadores. Tipo y enfoque de la investigación fue básica, descriptiva y correlacional. Para recopilar los datos necesarios, se utilizó el cuestionario. Encontró que existe una relación significativa entre las variables de estudio. Esto significa que cuando los colaboradores están capacitados, son capaces de desenvolverse de manera adecuada y esto contribuye al cumplimiento de los objetivos de la entidad. Esta relación se refleja en un incremento en la productividad laboral, mediante un trabajo eficiente y eficaz.

Magda (2019), en su estudio de investigación, determinó la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos-2019. La muestra fue 25 colaboradores del área de caja de la empresa. El tipo de investigación fue no experimental, estudio transversal, de diseño descriptivo-correlacional. Utilizó el cuestionario para recopilar datos. Como resultado se determinó una correlación alta e significativa entre las variables estudiadas, con el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,899 y una significancia menor a 0,05. En conclusión, el estudio mostró que la capacitación del personal en la empresa está relacionada significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores. Esto sugiere que invertir en programas de capacitación va tener un impacto en el rendimiento y la eficacia de los colaboradores en sus roles dentro de la organización.

Según García y Baltazar (2018), el desarrollo de las capacidades técnicas del personal se basa principalmente en la adquisición de conocimientos y habilidades a través de programas de formación tanto formales como informales. Un objetivo fundamental es lograr que los empleados estén comprometidos con la descripción de su puesto y los requisitos necesarios para desempeñar una función específica dentro de la organización. Por lo tanto, la combinación efectiva de estos elementos tiene impacto directo en el nivel de productividad de una empresa. (Obando, 2020) destaca la importancia del talento humano como una pieza

fundamental dentro de una organización. Este talento humano juega un papel crucial en el logro de objetivos de una empresa, ya que su impacto positivo en los colaboradores es fundamental. Por esta razón, la capacitación se considera fundamental para el éxito de la empresa, ya que las capacitaciones tienen un impacto directo en el desarrollo y compromiso de los colaboradores. Asimismo, se menciona que la cultura organizacional permite que los colaboradores adquieran las competencias necesarias para desenvolverse eficientemente en el entorno laboral, lo cual contribuye a un buen clima laboral. Además, esta cultura muestra a los colaboradores que son valorados y que la empresa procura su crecimiento y desarrollo dentro de la organización (Durán y Martínez, 2020).

Según Rojas (2022), la capacitación se define como las actividades que están directamente relacionadas con el trabajo y se llevan a cabo de manera sistemática, convirtiéndose en un proceso de entrenamiento continuo. Si bien la contribución de los capacitadores es importante, el compromiso por parte de los jefes es aún más crucial. Esto implica que los jefes deben involucrarse de manera proactiva en identificar las necesidades de capacitación, la planificación de programas de capacitación, la asignación de recursos y el seguimiento del progreso de los colaboradores en su desarrollo profesional. El compromiso de los jefes es esencial para fomentar una cultura de aprendizaje y crecimiento dentro de la organización.

Entonces la acción de capacitación se concibe como una actividad de enseñanza-aprendizaje que tiene como objetivo principal el desarrollo de competencias o conocimientos en el ámbito laboral (López, 2005). A través de la capacitación, se busca mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los participantes para que puedan desempeñarse de manera más efectiva en su entorno laboral (Hernández et al., 2021). Durante la capacitación, se brinda a los participantes la oportunidad de adquirir y desarrollar las características personales necesarias, como conocimientos técnicos, habilidades prácticas y actitudes positivas, que les permitan adaptarse y tener un desempeño exitoso en entornos laborales relevantes y significativos. La orientación de la capacitación se centra en el desarrollo de competencias y habilidades prácticas que se puedan aplicar directamente en el contexto laboral. Esto implica que los participantes no solo

adquieran conocimientos teóricos, sino que también sean capaces de aplicarlos de manera efectiva en situaciones reales de trabajo. Irigoín y Vargas, (2002).

Por lo tanto, las principales dimensiones a estudiar de la capacitación son el conocimiento, las habilidades y las actitudes. Estas dimensiones se consideran fundamentales para el desarrollo y la mejora de las competencias de una persona en un área específica. El conocimiento se refiere a la adquisición de información, conceptos y teorías relacionadas con un tema o campo de estudio. Implica comprender y retener información relevante (Ruano, 2015). Las habilidades se refieren a la capacidad práctica y la destreza para realizar tareas o actividades específicas. Las habilidades pueden ser técnicas, cognitivas o sociales, dependiendo del contexto y los requisitos de la capacitación (Rodríguez, 2018). Las actitudes se relacionan con las disposiciones, los valores y las mentalidades que influyen en el comportamiento y en la forma en que una persona aborda su trabajo. Incluyen aspectos como la motivación, la ética laboral, la adaptabilidad y la colaboración. Estas tres dimensiones están interrelacionadas y son clave para el desarrollo completo de una persona en un entorno laboral, permitiendo mejorar su desempeño y contribuir de manera efectiva en su área de trabajo (Villar, 2021).

Por otro lado, se han desarrollado diversos modelos para evaluar la efectividad de la capacitación, como el Modelo de Kirkpatrick. Este modelo establece tres razones fundamentales para evaluar las acciones formativas. En primer lugar, permite identificar oportunidades de mejora para acciones futuras. En segundo lugar, ayuda a determinar si una acción formativa debe ser continuada o eliminada. Y, en tercer lugar, justifica la existencia del departamento de formación dentro de una organización. Además, propone cuatro niveles de evaluación, cada uno de los cuales tiene un impacto progresivo sobre el siguiente, proporcionando información más detallada a medida que se avanza (Cardona et al., 2019).

En cuanto a la productividad (Ochoa , 2018), sostiene que la productividad es fundamental para ingresar y mantenerse en el mercado. Por lo tanto, es crucial reconocer los elementos que contribuyen al éxito de la productividad y aumentan la competitividad. Con el fin de lograr competencia y estabilidad, es necesario establecer las competencias requeridas para cada puesto dentro de la fuerza laboral, lo que permitirá definir metas claras a alcanzar.

Según González et al., (2020), la productividad es aprovechar de manera efectiva la innovación y los recursos disponibles para aumentar el valor adicional de los productos y servicios. Por su parte, (Obando, 2020) menciona que la productividad y el desempeño de una organización se refiere al comportamiento asociado a sus metas, enfocándose principalmente en las habilidades que posee cada colaborador y el nivel de contribución a la organización; además de la formación, los colaboradores también están orientados hacia un desempeño laboral eficiente. Mientras que para (Rowland , 2021), la productividad no es cantidad de producción o la cantidad de bienes fabricados, sino por la eficiencia con la cual se han utilizado los recursos para alcanzar resultados específicos y deseables. En otras palabras, se trata de la medida de cómo se han empleado los recursos para lograr los metas establecidos (Fuentes, 2018).

En la medición de la productividad incluyen, la eficiencia que es la cantidad de recursos empleados y bienes o servicios producido y su objetivo es alcanzar las metas establecidas por una empresa utilizando la menor cantidad de recursos y tiempo posible (Meraz et al., 2021). Mientras que la eficacia se centra en el logro de las metas de una organización, sin tener en cuenta la cantidad de recursos y tiempo empleados para alcanzarlas. Es decir, se enfoca en la consecución de los objetivos sin considerar la eficiencia en términos de recursos utilizados (López, 2022). Por otro lado, la efectividad que es la capacidad de obtener los mejores resultados con el menor número de recursos y en el menor tiempo posible. Se trata de encontrar un equilibrio entre la eficiencia, que implica las habilidades de las personas, y la eficacia, que se relaciona con los medios y recursos utilizados, para lograr los objetivos establecidos (Ramírez et al., 2022). Estas dimensiones, eficiencia, eficacia y efectividad, están interrelacionadas y son fundamentales para evaluar y mejorar la productividad de una organización.

Por lo descrito anteriormente, la teoría del capital humano, propuesta por economistas como Theodore Schultz y Gary Becker en la década de 1960, es el fundamento teórico del modelo de investigación que analiza el impacto de la capacitación (variable independiente) sobre la productividad (variable dependiente). Esta teoría afirma que la capacitación incrementa el valor de los colaboradores al desarrollar sus habilidades y conocimientos, lo que se traduce en

una mayor productividad tanto individual como organizacional. De acuerdo con esta teoría, la capacitación mejora el desempeño de los colaboradores al aumentar su capital humano, lo que les permite realizar sus actividades de manera más eficiente y productiva. En el contexto del modelo de la investigación sobre el impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, la teoría del capital humano proporciona un marco teórico sólido. Los programas de capacitación para el desarrollo de habilidades va fortalecer el capital humano del equipo encargado de gestionar proyectos, lo que, según esta teoría, debería conducir a mejoras en la productividad y eficiencia en la ejecución de los proyectos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Estudio del tipo básico, según la dirección de estudio, los estudios están orientados a la adquisición de nuevos conocimientos, con el objetivo de aumentar el conocimiento en la realidad específico (Alvarez, 2020). El alcance de la investigación en este estudio fue causal, lo que implica que se buscaron descubrir posibles relaciones de causa y efecto entre variables, como comprender qué variables son responsables del efecto del estudio. También intenta establecer relaciones funcionales entre causa y efecto (Lifeder, 2022)

Diseño de investigación

Es un estudio transversal de diseño no experimental. Esto significa que los datos se recopilaban en un solo momento, sin manejo deliberada de variables. En el estudio se evaluaron los eventos en su entorno natural para su análisis. (Hernández et al, 2010).

3.2. Variables y operacionalización

Las variables son propiedades que pueden variar y cuyos cambios se pueden medir u observar (Hernández et al, 2010). En el presente estudio, la variable independiente es la "Capacitación" y la variable dependiente es la "Productividad".

Definición conceptual

Variable independiente, la capacitación, es el proceso en el cual los colaboradores de una organización adquieren conocimientos, mejoran sus competencias, habilidades y actitudes con el objetivo de facilitar su desempeño laboral (García y Baltazar, 2018).

La variable dependiente, la productividad, es la que guarda una estrecha relación con los resultados generados durante el proceso de trabajo, de modo que cuando se logra aumentar la productividad, se obtienen mejores resultados al aprovechar eficientemente los recursos disponibles (Rowland, 2021).

Definición operacional

Con el propósito de medir la variable independiente se han definido las siguientes dimensiones, (1) conocimiento, (2) habilidades y (3) actitudes. Estas dimensiones se evaluaron utilizando una escala de medición ordinal, en la cual se asignaron los siguientes valores: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre.

Para evaluar la variable dependiente, las dimensiones son (1) Eficiencia; (2) Efectividad; (3) Eficacia. Estas dimensiones se evaluaron utilizando una escala de medición ordinal con los siguientes valores: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre. Ver en el anexo 1.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Una población es un grupo que incluye todos los casos que satisfacen determinadas características o criterios específicos. (Hernández et al, 2010). Para la investigación, la población fue de 28 colaboradores pertenecientes a la subgerencia de estudios, de una entidad de gobierno local del distrito de San Marcos.

Muestra

Según Hernández et al, (2010), es un subconjunto de la población de interés. Es importante definir y delimitar con precisión la muestra de antemano, asegurándose de que sea representativa de la población en cuestión. Para poblaciones menores de 125, la muestra incluirá la población total (Zarcovich, 2005). Para la investigación, la muestra consistió en 28 colaboradores, lo cual representa la totalidad de los colaboradores en este contexto específico.

Muestreo

Para el muestreo, se empleó un enfoque de muestreo no probabilístico. Esto significa que la selección de la muestra no se basará en la probabilidad, sino en consideraciones de características específicas del estudio o del muestreador (Hernández et al, 2010).

Unidad de análisis

Son los colaboradores del gobierno distrital de San Marcos-Huari que pertenecen a la subgerencia de estudios.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Técnica empleada es la encuesta, la cual, según (Casas et al , 2003), se emplea, por su capacidad para obtener y procesar datos de manera ágil y efectiva, se utiliza ampliamente. Esta técnica se basa en el uso de cuestionarios y emplea un conjunto de procedimientos estandarizados para recolectar información de manera sistemática.

Instrumento

Instrumento empleado es el cuestionario, el cual consta de un conjunto de preguntas sobre la variable a medir, las cuales deben corresponder al planteamiento del problema e hipótesis (Hernández et al, 2010). Por ello, se desarrolló dos cuestionarios con el objetivo de medir la variable capacitación, separándolos para poder valorar las siguientes dimensiones: conocimientos, habilidades y actitudes, así como para medir la variable dependiente productividad y sus dimensiones que son la eficiencia, eficacia y efectividad, con un medidor de escala de medición ordinal (Ver anexo 2)

Validez

Para (Hernández et al, 2010), la validez del instrumento, es el nivel en el que el instrumento evalúa de forma precisa la variable que va medir. Además, es importante destacar que el proceso de validación de un instrumento es único y fundamental, ya que su validez garantiza la adecuada inferencia e interpretación de los resultados obtenidos mediante el uso de una prueba, estableciendo una relación significativa con el constructo o variable que se está midiendo (Martín, 2004).

Por ello, la validez cuestionable no es la validez del instrumento en sí, sino su idoneidad para un uso específico, acumulándose evidencias y argumentos sobre la idoneidad de la prueba, sobre su uso previsto. Por eso también se dice que una

prueba puede ser válida para un grupo o un contexto particular, pero no para otros (Abarzúa, 2019). (Ver anexo 5)

El instrumento de la investigación ha sido validado por los expertos siguientes:

- Dr. Kiko Felix Depaz Celi
- Dr. Aldo Fernando Rejas De La Peña
- Mg. Manuel Villanueva De La Cruz

Confiabilidad

La confiabilidad es un indicador de la consistencia y estabilidad de un instrumento de medición de datos. Una medición es considerada confiable cuando se obtienen resultados similares en diferentes ocasiones de aplicación del instrumento (Hernández et al, 2010).

Por otro lado (Abarzúa, 2019), indica que el concepto de confianza está en conflicto con la amenaza de errores de medición para lograr la amenaza de investigación. Para analizar la confiabilidad se ha utilizado el Alpha de Cronbach mediante el programa SPSS. (Ver anexo 7)

3.5.Procedimiento

En primer lugar, se solicitó autorización al jefe del área de la subgerencia de estudios de la Municipalidad distrital de San Marcos, para llevar a cabo la ejecución de la investigación, con la autorización correspondiente, se procedió a la recolección de datos aplicando la encuesta.

En segundo lugar, se aplicó la encuesta, para ello se empleó el cuestionario con 22 preguntas, 11 preguntas sobre la variable capacitación y 11 preguntas referente a la productividad mediante el uso del formulario de Google, a los 28 colaboradores de la subgerencia de estudios.

Finalmente, los datos se procesaron mediante el programa Microsoft Excel, para posteriormente trabajarlas con el software estadístico SPSS, para llevar a cabo el análisis de la confiabilidad y prueba de hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis estadístico descriptivo general y de las variables, se realizó mediante tablas y gráficos de barras con el apoyo del software estadístico SPSS, que cuenta con las funciones estadísticas que facilitaron la gestión de los datos recopilados provenientes de la encuesta.

El análisis de confiabilidad de datos fue mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente evalúa la consistencia de un conjunto de preguntas en una escala Likert. Un valor de alfa de Cronbach cercano a 1 indica una alta confiabilidad de los datos obtenidos. (Ver anexo 7)

Para el análisis inferencial, primero se analizó la normalidad, con la prueba de Shapiro Wilk, debido a que esta prueba se emplea para muestras menores a 50, en nuestro caso la muestra fue 28 colaboradores. Y como en la prueba de normalidad los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicó la estadística no paramétrica de correlación de Rho Spearman. Esta prueba evalúa la relación o correlación entre dos variables ordinales o no paramétricas, como aquellas medidas en escalas de tipo Likert. Y proporciona información sobre la fuerza de la relación entre las variables, y se expresa en un rango de -1 a +1, mientras más cercano a 1 más alta la correlación. (Ver Tabla 29: Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk)

3.7. Aspectos éticos

La promoción de una investigación ética requiere preocuparse por la salud moral de la sociedad, establecer políticas de investigación adecuadas y asegurarse de que los investigadores sigan un código ético en su trabajo. Esto contribuirá a mantener altos estándares éticos en la investigación científica y a proteger los derechos de los participantes y la integridad de los resultados. Dado que todo código de ética es un conjunto de reglas establecidas por un colegio profesional para vigilar, evaluar y sancionar la conducta de sus miembros, las normas de los investigadores deben basarse en principios básicos como el respeto a la dignidad humana, autonomía, responsabilidad, objetividad, por lo cual la presente investigación se regirá a los siguientes principios:

Principio de No maleficencia: Aseguramos que los participantes estén informados sobre la ausencia de riesgos o daños previsibles en la investigación. Sin embargo, si surgen preguntas o situaciones que puedan generar incomodidad, los participantes tienen la libertad de decidir si desean responder o no, sin que ello afecte su participación en el estudio.

Principio de beneficencia: se ha buscado el beneficio y el bienestar de los participantes. Los participantes han sido informados de que no recibirán beneficios económicos ni personales directos, pero que su participación contribuirá al avance del conocimiento a través de los resultados obtenidos.

Principio de justicia: se ha garantizado el anonimato de los datos, la confidencialidad de la información y la eliminación adecuada de los datos después de un tiempo determinado. Estas medidas buscan proteger la privacidad de los participantes y asegurar que su información se utilice de manera ética y exclusivamente con fines científicos.

Además, se ha regido a los criterios éticos de la universidad por lo cual, se ha empleado la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales (2023) como base, también se ha empleado en todo el proceso las normas APA séptima edición. Finalmente, para la validación del grado de similitud se ha empleado el Turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo general de la muestra

Con los datos procesado, se obtuvo los resultados que proporcionan una descripción general de la muestra compuesta por 28 colaboradores.

Tabla 1

Género de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	14	50,0	50,0	50,0
	Masculino	14	50,0	50,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta relacionado con datos general

En la tabla 1 se puede apreciar el género de la muestra, de los 28 colaboradores, 14 colaboradores son del género femenino representando al 50% de la muestra y 14 colaboradores del género masculino representando el 50% de la muestra.

Tabla 2

Edad de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	23	1	3,6	3,6	3,6
	24	3	10,7	10,7	14,3
	25	2	7,1	7,1	21,4
	26	2	7,1	7,1	28,6
	27	1	3,6	3,6	32,1
	28	2	7,1	7,1	39,3
	29	2	7,1	7,1	46,4
	30	3	10,7	10,7	57,1
	31	3	10,7	10,7	67,9
	32	1	3,6	3,6	71,4
	33	3	10,7	10,7	82,1
	34	1	3,6	3,6	85,7
	35	1	3,6	3,6	89,3
	37	1	3,6	3,6	92,9
	45	1	3,6	3,6	96,4
	55	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta relacionado con datos general

En la tabla 2, se puede observar la edad de la muestra, donde la edad de los colaboradores oscila desde 23 años hasta los 55 años.

Tabla 3

Cargo que desempeña la muestra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sub. Gerente de Estudios	1	3,6	3,6	3,6
Asistente Técnico	12	42,9	42,9	46,4
Monitor	6	21,4	21,4	67,9
Monitora	4	14,3	14,3	82,1
Secretaria	1	3,6	3,6	85,7
Especialista Legal	1	3,6	3,6	89,3
Especialista en INVIERTE.PE	1	3,6	3,6	92,9
Topógrafo	1	3,6	3,6	96,4
Responsable de certificación Ambiental	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta relacionado con datos general

En la tabla 3, se puede apreciar el cargo que desempeña cada colaborador, encabezado por 1 subgerente de estudios, seguido por 12 asistentes técnicos, lo que representa el 42,9% de la muestra. Además, hay 6 monitores, que constituyen el 21,4%, 4 monitoras, que representan el 14,3%, así como 1 Especialista Legal, 1 especialista en INVIERTE.PE, 1 Topógrafo, 1 responsable de certificación Ambiental y 1 secretaria, cada uno de ellos representando el 3,6% de la muestra.

Tabla 4*Formación Profesión de la muestra*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ingeniería Civil	17	60,7	60,7	60,7
Ingeniería Agrícola	1	3,6	3,6	64,3
Ingeniero Sanitario	1	3,6	3,6	67,9
Administración	1	3,6	3,6	71,4
Abogada	1	3,6	3,6	75,0
Válido Arquitectura y Urbanismo Ambiental	1	3,6	3,6	78,6
Economista	2	7,1	7,1	85,7
Arquitecta	1	3,6	3,6	89,3
Topógrafo	1	3,6	3,6	92,9
ingeniería Ambiental	1	3,6	3,6	96,4
ingeniería Industrial	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta relacionado con datos general

En la tabla 4, se puede observar, formación profesional de la muestra, en el área son 17 colaboradores de Ingeniería Civil que representa el 60,7% de la muestra, 1 de Ingeniería Agrícola, 1 Ingeniero Sanitario, 1 de la especialidad de Administración, 1 Abogada, 1 de Arquitectura y Urbanismo Ambiental, 1 Arquitecta, 1 Topógrafo, 1 de ingeniería Ambiental, 1 de ingeniería Industrial, que representan el 3,6% de la muestra cada uno de ellos, y 2 Economistas que representan el 7,1% de la muestra.

Tabla 5*Grado profesional alcanzado por la muestra*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller	19	67,9	67,9	67,9
	Magister	9	32,1	32,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta relacionado con datos general

En la tabla 5, se puede observar, el grado profesional de los colaboradores, 19 de ellos ostenta el grado bachiller representando el 67.9% de la muestra, mientras que 9 colaboradores ostentan el grado magister representando el 32.1% de la muestra.

Tabla 6*Tiempo de experiencia profesional en el área de la muestra*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 a 1 año	5	17,9	17,9	17,9
	1 a 2 años	2	7,1	7,1	25,0
	2 de 3 años	9	32,1	32,1	57,1
	Más de 4 años	12	42,9	42,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta relacionado con datos general

En la tabla 6, se puede observar el tiempo de experiencia profesional en el área, donde, 12 colaboradores cuentan con más de 4 años de experiencia representando el 42,9% de la muestra, 9 colaboradores cuentan con experiencia en rango de 2 a 3 años representando el 32.1% de la muestra, 5 colaboradores cuentan con experiencia en el rango de 0 a 1 año representando el 17.9% de la muestra y 2 colaboradores cuentan con experiencia en el rango de 1 a 2 años representando el 7,1% de la muestra.

4.2. Análisis descriptivo de las variables

Esta escala consta de valores que van desde 1, que representa "Nunca", hasta 5, que denota "Siempre". El análisis busco comprender y describir los patrones, tendencias y niveles de respuesta de los participantes en función de esta escala, permitiendo así una evaluación más detallada de las actitudes, percepciones u opiniones expresadas por el personal de la Municipalidad Distrital San Marcos.

Primero se analizó la dimensión, Conocimiento y los constructos de los ítems dentro de esta, donde contiene 4 ítems.

Tabla 7

¿El nivel de aprendizaje que adquiero tiene una influencia importante en mi desempeño en el campo laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,7	10,7	10,7
	Casi Siempre	9	32,1	32,1	42,9
	Siempre	16	57,1	57,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 7, el 10.7% (3 colaboradores) manifestaron a veces, el 32,1% (9 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 57.1% (16 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, el nivel de aprendizaje que adquiero tiene una influencia importante en mi desempeño en el campo laboral.

Tabla 8

¿La municipalidad desarrolla capacitaciones internas sobre los lineamientos en proyectos de inversión pública?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	17,9	17,9
	Casi Nunca	5	17,9	35,7
	A Veces	11	39,3	75,0
	Casi Siempre	5	17,9	92,9
	Siempre	2	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 8, el 17.9% (5 colaboradores) manifestaron nunca, y otros 17,9% (5 colaboradores) Casi nunca, el 39,3% (11 colaboradores) a veces, el 17,9% (5 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 7.1% (2 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, la municipalidad desarrolla capacitaciones internas sobre los lineamientos en proyectos de inversión pública

Tabla 9

¿La experiencia que adquiero a través de la municipalidad me ayuda a alcanzar mis metas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	32,1	32,1
	Casi Siempre	10	35,7	67,9
	Siempre	9	32,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 9, el 32,1% (9 colaboradores) manifestaron a veces, el 35,7% (10 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 32,1% (9 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿la experiencia que adquiero a través de la municipalidad me ayuda a alcanzar mis metas?

Tabla 10

¿La municipalidad reconoce los resultados que obtengo en los proyectos dentro de mis funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	14,3	14,3	14,3
	Casi Nunca	1	3,6	3,6	17,9
	A Veces	8	28,6	28,6	46,4
	Casi Siempre	15	53,6	53,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 10, el 14,3% (4 colaboradores) manifestaron nunca, el 3,9% (1 colaborador) Casi nunca, el 28,6% (8 colaboradores) a veces, y el 53,6% (15 colaboradores) indicaron casi siempre, respecto a la pregunta, ¿La municipalidad reconoce los resultados que obtengo en los proyectos dentro de mis funciones?

Habilidades, esta dimensión contiene 5 ítems y estos son los resultados correspondientes:

Tabla 11

¿El jefe inmediato de mi área me brinda la información necesaria para llevar a cabo mis tareas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,6	3,6	3,6
	A Veces	3	10,7	10,7	14,3
	Casi siempre	10	35,7	35,7	50,0
	Siempre	14	50,0	50,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 11, el 3,6% (1 colaborador) manifestaron casi nunca, el 10.7 % (3 colaboradores) a veces, el 35,7% (10 colaboradores) casi siempre, y

el 50% (14 colaboradores) indicaron siempre, respecto a la pregunta, ¿el jefe inmediato de mi área me brinda la información necesaria para llevar a cabo mis tareas?

Tabla 12

¿El capacitador es proactivo al proporcionar las Capacitaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	21,4	21,4	21,4
	Casi Nunca	1	3,6	3,6	25,0
	A Veces	10	35,7	35,7	60,7
	Casi Siempre	9	32,1	32,1	92,9
	Siempre	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 12, el 21,4% (6 colaboradores) manifestaron nunca, el 3,6% (1 colaborador) Casi nunca, el 35,7% (10 colaboradores) a veces, el 32,1% (9 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 7.1% (2 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿El capacitador es proactivo al proporcionar las Capacitaciones?

Tabla 13

¿El jefe inmediato es asertivo al solicitar apoyo para realizar otras funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	5	17,9	17,9	17,9
	Casi Siempre	13	46,4	46,4	64,3
	Siempre	10	35,7	35,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 13, el 17,9 % (5 colaboradores) manifestaron a veces, el 46,4% (13 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 35,7% (10 colaboradores)

indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿El jefe inmediato es asertivo al solicitar apoyo para realizar otras funciones?

Tabla 14

¿El trabajo en equipo en la entidad ha contribuido a mejorar el logro de metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	11	39,3	39,3	64,3
	Siempre	10	35,7	35,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 14, el 25 % (7 colaboradores) manifestaron a veces, el 39,3% (11 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 35,7% (10 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿el trabajo en equipo en la entidad ha contribuido a mejorar el logro de metas?

Tabla 15

¿Los conocimientos que poseo tienen un impacto durante el proceso de producción de proyectos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	3	10,7	10,7	10,7
	Casi Siempre	15	53,6	53,6	64,3
	Siempre	10	35,7	35,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 15, el 10,7 % (3 colaboradores) manifestaron a veces, el 53,6% (15 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 35,7% (10 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿Los conocimientos que poseo tienen un impacto durante el proceso de producción de proyectos?

Actitudes, el cual contiene 2 ítems y estos son sus respectivos resultados:

Tabla 16

¿Mi comportamiento dentro de mi área tiene influencia en la producción de los proyectos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	4	14,3	14,3	14,3
	Casi Siempre	14	50,0	50,0	64,3
	Siempre	10	35,7	35,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 16, el 14,3 % (4 colaboradores) manifestaron a veces, el 50% (14 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 35,7% (10 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿Mi comportamiento dentro de mi área tiene influencia en la producción de los proyectos?

Tabla 17

¿Mi reacción hacia las capacitaciones proporcionadas por la municipalidad es favorable?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	4	14,3	14,3	14,3
	Casi Siempre	16	57,1	57,1	71,4
	Siempre	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la capacitación

De acuerdo a la tabla 17, el 14,3 % (4 colaboradores) manifestaron a veces, el 57,1% (16 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 28,6% (8 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿Mi reacción hacia las capacitaciones proporcionadas por la municipalidad es favorable?

A continuación, se analizó, las dimensiones de la variable productividad con los constructos de los ítems en cada dimensión.

Eficiencia cuenta con 4 ítems y estos son los resultados correspondientes.

Tabla 18

¿Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades profesionales de cada uno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,6	3,6	3,6
	A Veces	5	17,9	17,9	21,4
	Casi Siempre	11	39,3	39,3	60,7
	Siempre	11	39,3	39,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la productividad

De acuerdo a la tabla 18, el 3,6% (1 colaborador) manifestaron casi nunca, el 17,9% (5 colaboradores) a veces, el 39,3% (11 colaboradores) casi siempre, y el 39,3% (11 colaboradores) indicaron siempre, respecto a la pregunta, ¿Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades profesionales de cada uno?

Tabla 19

¿Los jefes brindan retroalimentación de manera frecuente para apoyar el cumplimiento de tareas y enriquecer mi conocimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,6	3,6	3,6
	A Veces	13	46,4	46,4	50,0
	Casi Siempre	10	35,7	35,7	85,7
	Siempre	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la productividad

De acuerdo a la tabla 19, el 3,6% (1 colaborador) manifestaron casi nunca, el 46,4% (13 colaboradores) a veces, el 35,7% (10 colaboradores) casi siempre, y el 14,3 % (4 colaboradores) indicaron siempre, respecto a la pregunta, ¿Los jefes brindan retroalimentación de manera frecuente para apoyar el cumplimiento de tareas y enriquecer mi conocimiento?

Tabla 20

¿Los colaboradores participan de manera oportuna en el logro de los objetivos y se integran para una producción efectiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	12	42,9	42,9	42,9
	Casi Siempre	12	42,9	42,9	85,7
	Siempre	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la productividad

De acuerdo a la tabla 20, el 42,9% (12 colaboradores) manifestaron a veces, el 42,9% (12 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 14,3% (4 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿Los colaboradores participan de manera oportuna en el logro de los objetivos y se integran para una producción efectiva?

Tabla 21

¿Los jefes comunican el cumplimiento de los objetivos en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	7	25,0	25,0	25,0
	Casi Siempre	14	50,0	50,0	75,0
	Siempre	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la productividad

De acuerdo a la tabla 21, el 25% (7 colaboradores) manifestaron a veces, el 50% (14 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 25% (7 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿Los jefes comunican el cumplimiento de los objetivos en su área de trabajo?

Eficacia contiene 3 ítems y estos son los resultados respectivos

Tabla 22

¿Cumplo regularmente con la entrega puntual de los trabajos que se me asignan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	17	60,7	60,7	60,7
	Siempre	11	39,3	39,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la productividad

De acuerdo a la tabla 22, el 60,7% (17 colaboradores) manifestaron a casi siempre, y el 39,3% (11 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿Cumplo regularmente con la entrega puntual de los trabajos que se me asignan?

Tabla 23

¿Utilizo mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo al realizar mis labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	1	3,6	3,6	3,6
	Casi Siempre	13	46,4	46,4	50,0
	Siempre	14	50,0	50,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la productividad

De acuerdo a la tabla 23, el 3,6% (1 colaborador) manifestaron a veces, el 46,4% (13 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 50% (14 colaboradores)

indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿Utilizo mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo al realizar mis labores?

Tabla 24

¿Aplico mis conocimientos para desempeñarme adecuadamente en mi puesto actual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	1	3,6	3,6	3,6
	Casi Siempre	9	32,1	32,1	35,7
	Siempre	18	64,3	64,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la productividad

De acuerdo a la tabla 24, el 3,6% (1 colaborador) manifestaron a veces, el 32,1% (9 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 64,3% (18 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿Aplico mis conocimientos para desempeñarme adecuadamente en mi puesto actual?

Efectividad contiene 4 ítems y estos son los resultados respectivos

Tabla 25

¿La municipalidad promueve el reconocimiento y otorgamiento de estímulos cuando los colaboradores cumplen metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	28,6	28,6	28,6
	Casi Nunca	4	14,3	14,3	42,9
	A Veces	8	28,6	28,6	71,4
	Casi Siempre	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la productividad

De acuerdo a la tabla 25, el 28,6% (8 colaboradores) manifestaron nunca, el 14% (4 colaboradores) casi nunca, el 28,6% (8 colaboradores) indicaron a veces, y

el 28,6% (8 colaboradores) indican casi siempre, respecto a la pregunta, ¿La municipalidad promueve el reconocimiento y otorgamiento de estímulos cuando los colaboradores cumplen metas?

Tabla 26

¿La motivación del personal se mantiene constante para lograr las metas de productividad en los proyectos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,7	10,7
	Casi Nunca	5	17,9	28,6
	A Veces	4	14,3	42,9
	Casi Siempre	14	50,0	92,9
	Siempre	2	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la productividad

De acuerdo a la tabla 26, el 10,7% (3 colaboradores) manifestaron nunca, el 17,9% (5 colaboradores) casi nunca, el 14,3% (4 colaboradores) indicaron a veces, el 50% (14 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 7,1% (2 colaboradores) indicaron siempre, respecto a la pregunta, ¿La motivación del personal se mantiene constante para lograr las metas de productividad en los proyectos?

Tabla 27

¿Consulta e investiga manuales relacionados con su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	15	53,6	53,6
	Siempre	13	46,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0

Fuente: Información recopilada de la encuesta con la productividad

De acuerdo a la tabla 27, 53,6% (15 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 46,4% (13 colaboradores) indicaron siempre, respecto a la pregunta, ¿Consulta e investiga manuales relacionados con su trabajo?

Tabla 28

¿Muestro interés en mi desarrollo académico al asistir a cursos de capacitación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	2	7,1	7,1	7,1
	Casi Siempre	12	42,9	42,9	50,0
	Siempre	14	50,0	50,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario relacionado con la productividad

De acuerdo a la tabla 28, el 7,1% (2 colaboradores) manifestaron a veces, el 42,9% (12 colaboradores) indicaron casi siempre, y el 50% (14 colaboradores) indicaron que siempre, respecto a la pregunta, ¿Muestro interés en mi desarrollo académico al asistir a cursos de capacitación?

4.3. Análisis Inferencial

Para el análisis, se empleó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, por el número de muestra, que fueron 28 encuestados, para comprobar la distribución normal.

Criterio de decisión

Para $p < 0,05$ se va rechazar la H_0 y se va aceptar la H_a

Para $p \geq 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

Donde:

H_0 : Son los datos que tienen una distribución normal

H_a : Son los datos que no tienen una distribución normal

Con de Confianza al 95%, y un nivel de Significancia del (p) 5%

Tabla 29*Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	g	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento (agrupado)	,236	28	,000	,809	28	,000
Habilidades (agrupado)	,289	28	,000	,758	28	,000
Actitudes (agrupado)	,289	28	,000	,758	28	,000
Eficiencia (agrupado)	,393	28	,000	,698	28	,000
Eficacia (agrupado)	,482	28	,000	,508	28	,000
Efectividad (agrupado)	,308	28	,000	,785	28	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

De la tabla 29, se puede observar, la prueba de normalidad, significancia $p=0$, como es la significancia $(p) < 0,05$ se va rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, entonces, los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicó la estadística no paramétrica.

Rangos de correlación de Coeficiente de correlación de Spearman

Cantidad de r	Fuerza de la correlación
0.0<0.1	Sin correlación
0.1<0.3	Baja Correlación
0.3<0.5	Correlación media
0.5<0.7	Correlación alta
0.7<1	Correlación muy alta

Fuente: (Volk y Mathias, 2023)

Hipótesis General

Existe un significativo impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos-2023.

Ho: No existe un significativo impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos- 2023.

H1: Existe un significativo impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos-2023.

Tabla 30

Correlación Rho de Spearman entra la Capacitación y productividad

			Capacitación	Productividad
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	28	28
	Productividad	Coeficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	28	28

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

En la tabla 30, se puede observar que el Coeficiente de correlación es $r=0,506$ entre la capacitación y la productividad, entonces existe una correlación positiva alta entre las variables, la significancia es $p=0,006$, siendo esta menor al 5%, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, y se deduce que existe un significativo impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, en el gobierno distrital, San Marcos- 2023.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específicas 1

Ho: No existe un significativo impacto del conocimiento en la productividad de los proyectos de inversión pública

H1: Existe un significativo impacto del conocimiento en la productividad de los proyectos de inversión pública.

Tabla 31

Correlación Rho de Spearman entre Conocimiento y Productividad

			Conocimiento	Productividad
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,317
		Sig. (bilateral)	.	,101
		N	28	28
	Productividad	Coefficiente de correlación	,317	1,000
		Sig. (bilateral)	,101	.
		N	28	28

En la tabla 31, se puede observar que el coeficiente es $r=0,317$ esto indica que existe una correlación positiva media entre el conocimiento y la productividad, y la significancia es $p=0,10$, siendo esto mayor al 5%, por lo cual, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, y se deduce que no existe un significativo impacto del conocimiento en la productividad de los proyectos de inversión pública

Hipótesis Específicas 2

Ho: No existe un significativo impacto de las habilidades en la productividad de los proyectos de inversión pública

H1: Existe un significativo impacto de las habilidades en la productividad de los proyectos de inversión pública.

Tabla 32:*Correlación Rho de Spearman entre Habilidades y Productividad*

			Habilidades	Productividad
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,435*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	28	28
	Productividad	Coefficiente de correlación	,435*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	28	28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la tabla 32, se puede observar que el coeficiente $r=0,435$, por lo cual existe una correlación positiva media entre las habilidades y la productividad, nivel de significancia es $p=0,021$ siendo esto menor al 5%, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y se deduce que existe un significativo impacto de las habilidades en la productividad de los proyectos de inversión pública

Hipótesis Específicas 3

Ho: No existe un significativo impacto de las actitudes en la productividad de los proyectos de inversión pública

H1: Existe un significativo impacto de las actitudes en la productividad de los proyectos de inversión pública

Tabla 33*Correlación Rho de Spearman entre Actitudes y Productividad*

			Actitud	Productividad
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	1,00	,407*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	28	28
	Productividad	Coeficiente de correlación	,407*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	28	28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

En la tabla 33, se puede observar que la correlación $r=0,407$, por lo cual existe una correlación positiva media entre la actitud y la productividad, nivel de significancia es $p=0,032$, siendo esto menor al 5%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y se deduce que existe un significativo impacto de las actitudes en la productividad de los proyectos de inversión pública.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se ha determinado, el impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública en una entidad de gobierno distrital de San Marcos-2023, se demostró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,506. Este valor indica la presencia de una correlación positiva alta. Además, la significancia es $p=0,006$. Por ello, se rechaza la H_0 y se acepta la alternativa, lo que lleva a la conclusión de que existe un impacto significativo de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública en el gobierno distrital de San Marcos-2023

Basado en los resultados obtenidos, se va inferir que al implementar adecuadamente las capacitaciones y al identificar las necesidades de formación de los colaboradores, así como al diseñar un programa que aborde estas necesidades específicas, se logrará que los colaboradores amplíen sus conocimientos y desarrollen competencias y habilidades. Esta mejora en sus habilidades y conocimientos será lo que, a su vez, contribuirá al aumento de la productividad en de los proyectos de inversión pública en el gobierno distrital de San Marcos-2023.

De manera similar, Tatiana (2022),analizo la gestión del talento humano y los niveles de productividad en una empresa. Los resultados mostraron una correlación de Rho de 0,667, lo que indica la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad en la empresa. Asi tambien , John y Aracely (2022),tubieron como propósito de la investigacion determinar la relación entre la capacitación y la productividad de los trabajadores en el área comercial de la empresa IDECAP. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,714, con ello encontrando una correlación positiva fuerte entre la capacitación y la productividad. Además, el nivel de significancia de este coeficiente fue altamente significativo, con nivel de significancia ($p = 0,000$) menor que 0,01.

En otro estudio relacionado, realizado por Magda (2019), se planteó determinar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tiendas del mejoramiento del hogar S.A. en Chorrillos, en el año 2019. Los resultados revelaron una correlación altamente significativa entre las variables de estudio, el coeficiente de correlación de

Spearman (Rho) fue 0,899 y el nivel de significancia (p) fue 0,000, siendo esto menor al 5%. Estos hallazgos indicaron la existencia de una correlación positiva muy alta entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. En conclusión, el estudio muestra que la capacitación del personal está relacionada de manera significativa con el desempeño laboral de los colaboradores. Esto sugiere que invertir en programas de capacitación puede tener un impacto positivo en el rendimiento y la eficacia de los colaboradores en sus roles dentro de la organización.

Mediante el análisis de casos similares y respaldado por evidencia estadística de los resultados obtenidos, se afirma que la capacitación tiene un impacto considerable en la productividad de los proyectos. Estos hallazgos sugieren que la capacitación es una herramienta efectiva para mejorar la productividad de los proyectos de inversión pública en el gobierno distrital de San Marcos-2023.

El objetivo específico 1, consistió en determinar el impacto del conocimiento en la productividad de los proyectos de inversión pública en una entidad de gobierno distrital de San Marcos-2023. Según los resultados obtenidos, se encontró el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.317, lo cual indica una correlación positiva de magnitud media entre el conocimiento y la productividad. Sin embargo, al realizar un análisis de significancia con un nivel de confianza del 95% ($p > 0.05$), se determinó que el valor p fue de 0.101, lo cual indica que es mayor al umbral establecido. Por lo tanto, de acuerdo con estos resultados, se acepta la H_0 y se rechaza la hipótesis alternativa, lo que lleva a la conclusión de que no existe un impacto significativo del conocimiento en la productividad de los proyectos de inversión pública.

De acuerdo con Rojas (2022), la capacitación es un conjunto de actividades directamente relacionadas con el trabajo, llevadas a cabo de manera sistemática y consideradas como un proceso de entrenamiento continuo. Esto implica que los jefes deben involucrarse de manera activa en la identificación de las necesidades de capacitación, la planificación de programas de formación, la asignación de recursos y el seguimiento del progreso de los colaboradores en su desarrollo

profesional. El compromiso de los jefes es esencial para fomentar una cultura de aprendizaje y crecimiento dentro de la organización.

Del análisis de los resultados obtenidos en el estudio, se observa que un porcentaje significativo de colaboradores de la municipalidad indicaron que las capacitaciones internas sobre los lineamientos en proyectos de inversión pública no se están llevando a cabo de manera adecuada. El 17.9% de los colaboradores manifestaron que nunca se desarrollan estas capacitaciones, mientras que otro 17.9% indicó que casi nunca se llevan a cabo. Además, el 39.3% mencionó que las capacitaciones se realizan a veces, el 17.9% indicó que casi siempre y solo el 7.1% afirmó que siempre se llevan a cabo las capacitaciones. Estos resultados sugieren que el proceso de entrenamiento continuo, la identificación de las necesidades de capacitación y la planificación de programas de formación no están siendo abordados adecuadamente por la municipalidad, lo que puede afectar la ampliación de conocimientos y habilidades de los colaboradores. Es importante que la organización tome medidas para mejorar y priorizar estas actividades de capacitación, a fin de promover un desarrollo profesional efectivo y una cultura de aprendizaje dentro de la institución.

En un estudio similar, realizado por Mauricio (2017), el objetivo fue determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout S.A.C, mediante el coeficiente de correlación de Spearman (ρ), encontró una correlación positiva débil, ya que el coeficiente $r=0.318$ entre el conocimiento y el desempeño laboral. Sin embargo, al realizar un análisis de significancia con un nivel de confianza del 99% obtuvo que la significancia es ($0.035 > 0.005$), la cual, concluyó que el valor p fue mayor al umbral establecido. Por lo que, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa, lo que significa de que no existe una relación proporcional entre el conocimiento y el desempeño laboral de producción. A este resultado indico, que los supervisores no fomentan el crecimiento de habilidades y puntos fuertes de los colaboradores. La falta de reconocimiento y respaldo por parte de los supervisores puede resultar en una falta de motivación en el desempeño laboral, tanto en el ámbito profesional como en lo personal, los colaboradores no se sienten valorados

dentro de la organización, lo cual puede impactar negativamente en su motivación y rendimiento laboral.

El objetivo específico 2 consistió en determinar el impacto de las habilidades en la productividad de los proyectos de inversión pública en una entidad de gobierno distrital de San Marcos-2023. Según el análisis de resultados, existe una correlación positiva media entre las habilidades y la productividad, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.435. Además, se encontró que el nivel de significancia (p) entre las dos variables es de 0.021, lo cual es menor al 5% ($p < 0.05$). Por lo tanto, según a estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En conclusión, se puede deducir que las habilidades tienen un impacto significativo en la productividad de los proyectos de inversión pública.

En un estudio similar realizado por Geraldine (2022), el objetivo fue determinar la relación entre las habilidades interpersonales y la productividad laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacora en 2021. En la cual, encontró una correlación considerable con valor de $r=0.830$, lo cual indica una correlación positiva significativa. Esto significa que a medida que aumentan las habilidades interpersonales, también aumenta la productividad laboral. Además, el nivel de significancia (p) fue de 0.000, siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$). En consecuencia, concluyó que las habilidades interpersonales se relacionaban significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora en 2021.

Según los resultados obtenidos, el 50% de los colaboradores indicaron que su jefe inmediato siempre brinda la información necesaria para llevar a cabo sus tareas. En cuanto a la pregunta, sobre si el jefe inmediato es asertivo al solicitar apoyo para realizar otras funciones, el 46.4% respondió que casi siempre y el 35.7% respondió que siempre. Con respecto a la pregunta sobre si el trabajo en equipo ha contribuido a mejorar el logro de metas, el 39.3% respondió que casi siempre y el 35.7% respondió que siempre. Estos resultados sugieren que las habilidades desempeñan un papel importante en la productividad laboral. Por lo tanto, es crucial desarrollar y mejorar estas habilidades de manera continua para

lograr un impacto positivo en el rendimiento y en el logro de metas, para mayor productividad en la entidad.

Con relación al objetivo específico 3: Determinar el impacto de las actitudes en la productividad de los proyectos de inversión pública en una entidad de gobierno distrital de San Marcos-2023. Los resultados indicaron lo siguiente: que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue de 0.407, lo que señala una correlación positiva media entre las actitudes y la productividad. Además, el nivel de significancia (p) fue de 0.032, siendo este valor menor al 5%. Por lo tanto, con base en los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y se deduce que las actitudes tienen un impacto significativo en la productividad de los proyectos de inversión pública.

De manera similar, Blanca (2018), tuvo como objetivo analizar el impacto de la capacitación en la productividad de las Empresas Productivas del Estado en México. La investigación se dividió en diferentes categorías: Reacción, Aprendizaje, Comportamiento, Resultado y Retorno de la inversión. Los resultados revelaron que las relaciones más sólidas se encontraron en la categoría Comportamiento vs. Objetivo, con un coeficiente de correlación (R) de 0.873. Por otro lado, las relaciones más débiles se observaron en Reacción vs. Eficacia (R=0.694), Reacción vs. Objetivo (R=0.775) y Reacción vs. Eficiencia (R=0.705). A partir de estos resultados, pudo inferir que los programas de capacitación implementados por las empresas no solo buscan mejorar las competencias profesionales del personal, sino que también les brindan oportunidades para acceder a mejores puestos de trabajo dentro de la organización. Además, los efectos de la capacitación se reflejan en aspectos como la mejora de la calidad, indicadores de productividad, y el logro de objetivos y metas en las Empresas Productivas del Estado en México.

Por otro lado, los resultados obtenidos en la encuesta muestran que el 50% (14 colaboradores) indican que el comportamiento dentro del área tiene influencia en la producción "casi siempre", y el 35.7% (10 colaboradores) indican que "siempre". Además, respecto a la reacción favorable a las capacitaciones, el 57.1% (16 colaboradores) indican "casi siempre", mientras que el 28.6% (8 colaboradores) indican que "siempre". A partir de estos datos, se puede deduce que las actitudes

de los colaboradores tienen un impacto significativo en la productividad de los proyectos de inversión pública. Las respuestas positivas sobre cómo el comportamiento influye en la producción y la reacción favorable a las capacitaciones indican que existe una conexión entre las actitudes y la eficiencia en el trabajo. Estos hallazgos sugieren que mantener actitudes positivas y promover una cultura de capacitación en el área pueden tener un efecto positivo en la productividad de los proyectos de inversión pública.

Por otra parte, mantener una mentalidad positiva en el ámbito laboral puede tener un impacto significativo en la productividad en diversas formas. Una actitud positiva puede incrementar la motivación, mejorar el ambiente de trabajo y elevar la satisfacción de los clientes. Además, las personas con una actitud positiva tienden a ser más proactivas y buscan activamente soluciones en lugar de enfocarse únicamente en los problemas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logro determinar el Impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos-2023. Encontrando una Correlación Rho de $r=0,506$, esto es indicativo de la existencia de una correlación positiva alta, y que además el nivel de significancia es $p=0,006$, siendo esto menor al 5%, por lo cual según los resultados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y se concluye que existe un significativo impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, en el gobierno distrital, San Marcos- 2023.

Segunda: Se determino el impacto del conocimiento en la productividad de los proyectos de inversión pública, en la cual, se encontró la Correlación de Spearman de $r=0,317$, indicativo de que existe una correlación positiva media entre el conocimiento y la productividad, y que el nivel de significancia de $p=0,101$ siendo esto mayor al 5%, por lo cual, según los resultados se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa, y se concluye que no existe un significativo impacto del conocimiento en la productividad de los proyectos de inversión pública.

Tercera: Se determino el impacto de las habilidades en la productividad de los proyectos de inversión pública. En la cual, se encontró una Correlación Rho de Spearman de $r=0,435$, por la cual, es indicativo de la existencia de una correlación positiva media, y que el nivel de significancia es $p=0,021$ siendo esto menor al 5%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y se concluye que existe un significativo impacto de las habilidades en la productividad de los proyectos de inversión pública.

Cuarta: Se determino el impacto de las actitudes en la productividad de los proyectos de inversión pública. Encontrando la Correlación de Spearman de $r=0,407$, indicativo de la existencia de una correlación positiva media, y el nivel de significancia es $p=0,032$ siendo esto menor al 5%, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y se concluye que existe un significativo impacto de las actitudes en la productividad de los proyectos de inversión pública.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los funcionarios responsables, implementar programas de capacitación para mejorar la percepción sobre las capacitaciones internas y externas. Para llevar a cabo estos programas de capacitación de manera efectiva, primero evaluar las necesidades de capacitación, para identificar áreas de mejora y definir los temas clave en los que se requiere un mayor conocimiento, segundo seleccionar el tipo de plan de capacitación más apropiado como cursos presenciales, talleres, capacitación en línea, tercero, realizar una evaluación al equipo para identificar las habilidades específicas a mejorar, cuarto definir objetivos claros y medibles para la capacitación y revisar periódicamente la efectividad del programa para realizar ajustes si es necesario y garantizar que esté cumpliendo con los objetivos.

Segunda: Se recomienda centrar las capacitaciones en el fortalecimiento de habilidades técnicas y sociales, diseñando programas de capacitación centrados en la Comunicación efectiva, para facilitar la transmisión clara de ideas y la colaboración en el equipo, Aprendizaje continuo, promoviendo el autodesarrollo y la búsqueda activa de conocimiento nuevo y relevante, Trabajo en equipo y colaboración, que fomenten el trabajo colaborativo, la gestión de conflictos y la construcción de relaciones positivas dentro del equipo, Empatía y inteligencia emocional para mejorar la comprensión y el manejo de las emociones propias y de los demás.

Tercera: Se recomienda fomentar el desarrollo de actitudes positivas, hábitos en trabajo de equipo para ello centrar las capacitaciones en aspectos de comunicación efectiva, la confianza, el liderazgo compartido y la resolución de conflictos constructiva empleando simulaciones y ejercicios de role-playing para recrear situaciones de trabajo en equipo y enfrentar desafíos comunes.

Cuarta: Se recomienda evaluar los resultados obtenidos después de realizar las capacitaciones para medir el éxito y la eficacia de la capacitación, a través de encuestas y evaluaciones de desempeño antes y después de las capacitaciones para recopilar datos y opiniones sobre el nivel de competencia de los participantes.

VIII. REFERENCIAS

- Azkue, I. d. (08 de Marzo de 2023). *Enciclopedia Humanidades*.
<https://humanidades.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad/>
- Cardona-Arbeláez, D. A., Del Río Cortina, J. L., Romero Severiche, A. K., & Lora Guzmán, H. (2019). La curva de aprendizaje y su contribución al desempeño del talento humano en las organizaciones: una revisión teórica. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 37-51.
<https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n1.2019.10010>
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *scielo*, 7(20), 189-208.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Ruano Ramos, L. F. (2015). *El Desarrollo del Conocimiento como Herramienta de Smart Power*.
- Rupay Castro, M. C. (2019). *Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Tiendas del Mejoramiento del Hogar S.A. Chorrillos - 2019*.
- Yupanqui Sierra, R. (2022). Human talent management as a strategy for optimal job performance: a systematic review study. *BUSINESS INNOVA SCIENCES (BIS)*, 3(3), 61-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Abarzúa Morasso, A. (2019). *Confiabilidad, validez e imparcialidad en evaluación educativa*. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE, Mexico.
- Álvarez Panta, A. J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(2), 902-915.
<https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Alvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*.

- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*.
- Antonio Moreto, J. (2020). Formação continuada de professores — professores excelentes proposições do Banco Mundial. *Revista Brasileira de Educação* , 25, 1-24. <https://doi.org/10.1590/s1413-24782020250047>
- Baltodano-García, G., & Leyva Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 15-30. <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Caro Ballestas, A. S., Morales, N. D., & Bohórquez Arévalo, L. E. (2017). Impacto de la Capacitación del Personal en la Productividad Empresarial. *Revista Dimensión Empresarial*, 15(1), 89-102. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>
- Casas Anguita, J., Repullo Labradora, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Investigacion*, 27-38.
- Durán Solórzano , S. A., & Martínez Minda , H. A. (2020). Training of Human Talent And Quality Management In Institutions of the Health Sector. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*, 3(6), 1-14. <https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>
- Fábregas Rodado, C., Vargas Peñaranda , M., Londoño Carpio, M., & Miranda Passo, J. (2023). Organizational capabilities required in the creative industries sector "makers of the Barranquilla carnival. *Revista Económica*, 11(2). <https://doi.org/10.54753/rve.v11i2.1681>
- Fuentes, F. (2018). Productividad. *Observatorio Económico*, 16-17. <https://doi.org/10.11565/oe.vi129.36>
- García Tovar, B. R., & Baltazar Jiménez, L. B. (2018). Capacitación y productividad organizacional. *Revista NTHE*(21), 18-27. <https://doi.org/http://www.nthe.concyteq.edu.mx/>

- Garcis Guilianny, J., Cazallo Antúnez, A., Barragan Morales, C. E., Mercado Zapata, M., Olarte Durán, L., & Meza Rodríguez, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista espacios*, 40(22), 16.
- González García, M. M. (2019). *Gestion del Capital Humano y Productividad en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco-2017*.
- González Tenemaza, D. A., Quinteros Cortzar, M. P., Ordoñez Laso, A. L., & Torres-Palacios, M. M. (2020). Productividad laboral en la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cañar. *Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 418-517. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.908>
- Hermida, P., & Petrovic, N. (2023). ¿Cuáles son las Habilidades Cognitivas y Sociales Requeridas por las Empresas Ecuatorianas para los Puestos de Trabajo de Mediana y Baja Calificación? *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(1), 1-20. <https://doi.org/10.46677>
- Hernández Moreno, L. A., Hernández Saldaña, L., & Tovar-Morales, M. T. (2021). Capacitación laboral en herramientas digitales. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 130-143. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-74>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición.
- Hidalgo Sheen, G. C. (2022). *Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora*.
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*.
- Lifeder. (14 de enero de 2022). <https://www.lifeder.com/investigacion-causal/>
- López Morín, G. (2005). Capacitación. *Revista Conciencia Tecnológica*, 27-30.

- López Orozco, T. P. (2022). *La Gestión del Talento Humano y la Productividad en la Empresa Tecnimadera Ubicado en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua- Ecuador.*
- Martín Arribas, M. C. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, 5(17), 23-29.
- Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W., & Vergel Ortega, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6), 305-317. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Meraz Sepúlveda, J., González Espinoza, M., & Muñoz del Real, G. (2021). Diseño y validación de un instrumento que permita identificar los factores que influyen en la productividad laboral. *Vincula Téctica EFAN*, 7(2), 533-546. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-122>
- Merchán Holguín, J. J. (2022). *La Gestión Del Capital Humano y el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Autónomodescentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo.*
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* Ediciones de la U.
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Ochoa Rivera, D. Y. (2018). *El desarrollo de competencias laborales: una estrategia clave para el crecimiento de la productividad en la organización.*
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2006). *Metodologia de investigacion Cuantitativa.* FEDUPEL.

- Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revi.Investig. Desarro. Innov*, 6(2), 131-143.
- Pérez, G., Pineda, U., & Arango, M. D. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(33), 1-22.
- Prada, R., Rueda, M. J., & Ocampo, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología . *Espacios*, 41(6), 51-76. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>
- René Cáceres, L. (2018). La productividad laboral en América Latina. *Luis René Cáceres*, 73(754), 245-275. <https://doi.org/https://doi.org/10.51378/eca.v73i754.3169>
- Rodríguez luna, M. E. (2018). Habilidades cognitivas y competencias sociales'. *Revista udistrital* , 10(1), 123-133. <https://doi.org/https://geox.udistrital.edu.co/index.php/enunc/article/view/462/708>
- Rojas Nieves, M. (2022). *La capacitación del personal operativo y su relación con la productividad*.
- Rowland López, F. (2021). Impacto de la capacitación en la productividad. Caso empresas chilenas del sector minería y sector alimentos. *Journal of Management & Business Studies*, 3(2), 20.
- Ruiz Mitjana, L. (22 de Mayo de 2019). *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- Santillán Ruiz, J. P. (2022). *Relación entre Capacitación y Productividad en los Trabajadores del Área Comercial de la Empresa IDECAP-Trujillo 2022*".
- Villar, E. (19 de Febrero de 2021). *Evaluación y Mapeo de Talento*. <https://hrlatam.com/blog/competencias-conocimientos-actitudes-y-habilidades/>

Volk-Jesussek, H., & Mathias Jesussek, M. (08 de Julio de 2023). *DATAtab*.
<https://datatab.es/tutorial/spearman-correlation>

Zambrano Benjumea, Y. Y. (2018). *Evaluación de la influencia de la capacitación sobre la productividad médica de la subdelegación médica del I.S.S.S.T.E., de la zona sur de la Ciudad de México.*

IX. ANEXOS

ANEXO 1

TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Capacitación	Proceso en el cual los colaboradores de una organización adquieren conocimientos, mejoran sus competencias, habilidades y actitudes con el objetivo de facilitar su desempeño laboral. (García Tovar & Baltazar Jiménez, 2018)	Para medir la variable independiente se tiene las dimensiones, las cuales son, (1) conocimiento, (2) habilidades y (3) actitudes con una escala de medición ordinal con valores de: 1=Nunca,2=Casi nunca,3=A veces,4=Casi siempre y 5=Siempre.	Conocimiento	Aprendizaje	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Capacitaciones internas	
				Experiencia Laboral	
				Resultados	
			Habilidades	Proporcionan información	
				Proactividad	
				Asertividad	
				Trabajo en Equipo	
			Actitudes	Conocimientos	
				Comportamiento	
	Reacciones				
Variable dependiente: Productividad	Es la que guarda una estrecha relación con los resultados generados durante el proceso de trabajo, de modo que cuando se logra aumentar la productividad, se obtienen mejores resultados al aprovechar eficientemente los recursos disponibles. (Rowland López, 2021)	Para medir la variable dependiente, las dimensiones son (1) Eficiencia; (2) Efectividad;(3) Eficacia, con una escala de medición ordinal valores de: 1=Nunca,2=Casi nunca,3=A veces,4=Casi siempre y 5=Siempre.	Eficiencia	Cumplimiento de tareas	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				cumplimiento de objetivos	
			Eficacia	Puntualidad en entrega de trabajos	
				Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	
				Resultados	
			Efectividad	Alcanzar metas	
				Consulta información	

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS CAPACITACIÓN

A continuación, le presento el cuestionario relacionado con la capacitación, el cual forma parte de la investigación " Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023". Quisiera enfatizar que su participación será anónima y no implicará ningún compromiso por su parte.

Instrucciones: Por favor, lea atentamente cada una de las preguntas y seleccione la respuesta que considere más adecuada para usted.

Datos generales:

Edad: ... Género: Cargo: ...

Profesión: ... Grado profesional:

Tiempo de experiencia profesional en el área: ...

Cuestionario:

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A Veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Ítems	Preguntas	1	2	3	4	5
VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACIÓN						
Conocimiento						
1)	¿El nivel de aprendizaje que adquiero tiene una influencia importante en mi desempeño en el campo laboral?					
2)	¿La municipalidad desarrolla capacitaciones internas sobre los lineamientos en proyectos de inversión pública?					
3)	¿La experiencia que adquiero a través de la municipalidad me ayuda a alcanzar mis metas?					
4)	¿La municipalidad reconoce los resultados que obtengo en los proyectos dentro de mis funciones?					
Habilidades						
5)	¿El jefe inmediato de mi área me brinda la información necesaria para llevar a cabo mis tareas?					
6)	¿El capacitador es proactivo al proporcionar las Capacitaciones?					
7)	¿El jefe inmediato es asertivo al solicitar apoyo para realizar otras funciones?					
8)	¿El trabajo en equipo en la entidad ha contribuido a mejorar el logro de metas?					
9)	¿Los conocimientos que poseo tienen un impacto durante el proceso de producción de proyectos?					
Actitudes						
10)	¿Mi comportamiento dentro de mi área tiene influencia en la producción de los proyectos?					
11)	¿Mi reacción hacia las capacitaciones proporcionadas por la municipalidad es favorable?					

ANEXO 3

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	KIKO FELIX DEPAZ CELI	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA	
Institución donde labora:	UNASAM, UCV Y UPEU	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autora:	Zenaida Esperanza Domínguez Alfaro
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	

Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)
----------------	---

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023”, elaborado por Zenaida Esperanza Domínguez Alfaro en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Capacitación y productividad

- **Primera dimensión:** (Capacitación)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1,2,3,4	4	3	4	
habilidades	5,6,7,8,9	4	3	4	
Actitudes	10,11	4	3	4	

- **Segunda dimensión:** (Productividad)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	12,13,14	4	3	4	
Eficacia	15,16,17,18	4	3	4	
Efectividad	19,20,21,22	4	3	4	

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DEPAZ CELI, KIKO FELIX DNI 31663735	INGENIERO SANITARIO Fecha de diploma: 28/03/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
DEPAZ CELI, KIKO FELIX DNI 31663735	BACHILLER EN INGENIERIA SANITARIA INGENIERIA SANITARIA Fecha de diploma: 07/12/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
DEPAZ CELI, KIKO FELIX DNI 31663735	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2016 Fecha egreso: 25/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DEPAZ CELI, KIKO FELIX DNI 31663735	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 14/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/09/2018 Fecha egreso: 24/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
DEPAZ CELI, KIKO FELIX DNI 31663735	BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL Fecha de diploma: 22/08/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/08/1997 Fecha egreso: 29/05/2022	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
DEPAZ CELI, KIKO FELIX DNI 31663735	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 18/11/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>

Experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Aldo Fernando Rejas de la Peña
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración / Educación
Institución donde labora:	Sector interior
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autora:	Zenaida Esperanza Domínguez Alfaro
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023”, elaborado por Zenaida Esperanza Domínguez Alfaro en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Capacitación y productividad

- **Primera dimensión:** (Capacitación)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1,2,3,4	4	3	4	
habilidades	5,6,7,8,9	4	3	4	
Actitudes	10,11	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Productividad)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	12,13,14	4	4	4	
Eficacia	15,16,17,18	4	3	4	
Efectividad	19,20,21,22	4	3	4	

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA FORMACION LABORAL : ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD Fecha de diploma: 04/05/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/07/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES Fecha de diploma: 23/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/1996 Fecha egreso: 01/01/1999	ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES Fecha de diploma: 09/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 11/07/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/10/2016 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/11/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2022 Fecha egreso: 16/08/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Manuel Benigno Villanueva De La Cruz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación y Derecho
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo y Universidad San Martín de Porres
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autora:	Zenaida Esperanza Domínguez Alfaro
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023”, elaborado por Zenaida Esperanza Domínguez Alfaro en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Capacitación y productividad

- **Primera dimensión:** (Capacitación)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1,2,3,4	X	X	X	
habilidades	5,6,7,8,9	X	X	X	
Actitudes	10,11	X	X	X	

- **Segunda dimensión:** (Productividad)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	12,13,14	X	X	X	
Eficacia	15,16,17,18	X	X	X	
Efectividad	19,20,21,22	X	X	X	

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VILLANUEVA DE LA CRUZ, MANUEL BENIGNO DNI 40284159	MAGISTER EN EDUCACION CON ESPECIALIDAD EN CIENCIAS RELIGIOSAS E INVESTIGACION Fecha de diploma: 25/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
VILLANUEVA DE LA CRUZ, MANUEL BENIGNO DNI 40284159	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA, LITERATURA Y COMUNICACION Fecha de diploma: 04/06/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
VILLANUEVA DE LA CRUZ, MANUEL BENIGNO DNI 40284159	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 07/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
VILLANUEVA DE LA CRUZ, MANUEL BENIGNO DNI 40284159	TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO CANÓNICO (MAESTRÍA) Fecha de Diploma: 11/09/2015 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIDO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 28/02/2019 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA SANTA SEDE

ANEXO 4

ASENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023".

Investigador (a) (es): Zenaida Esperanza Domínguez Alfaro

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023", cuyo objetivo es: Determinar el Impacto de la capacitación en la productividad de los proyectos de inversión pública, en una entidad de gobierno distrital, San Marcos-2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del posgrado, del programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, de la Universidad César Vallejo del campus, Los olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Sub gerencia de estudios de proyectos de inversión Pública, de la Municipalidad distrital de San Marcos.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La falta de gestión de la capacitación puede tener un impacto negativo en la productividad de los proyectos de inversión pública, ya que los colaboradores no están recibiendo las oportunidades adecuadas para mejorar sus habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo eficientemente dichos proyectos.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el Sub gerencia de estudios de proyectos de inversión

Pública, de la Municipalidad distrital de San Marcos. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Domínguez Alfaro Zenaida Esperanza email: zdominguezal@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Cardeña Peña, Jorge Manuel email: Jcardeñape@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mis colaboradores participen en la investigación.

Nombre y apellidos: Andrés Avelino Reyes Santillán

Fecha y hora: 14 de junio a las 9 horas.

ANEXO 5

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		Sugerencias
		1	NO	2	NO	3	NO	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
1	¿El nivel de aprendizaje que adquiero tiene una influencia importante en mi desempeño en el campo laboral?	X		X		X		
2	¿La municipalidad desarrolla capacitaciones internas sobre los lineamientos en proyectos de inversión pública?	X		X		X		
3	¿La experiencia que adquiero a través de la municipalidad me ayuda a alcanzar mis metas?	X		X		X		
4	¿La municipalidad reconoce los resultados que obtengo en los proyectos dentro de mis funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
5	¿El jefe inmediato de mi área me brinda la información necesaria para llevar a cabo mis tareas?	X		X		X		
6	¿El capacitador es proactivo al proporcionar las Capacitaciones?	X		X		X		
7	¿El jefe inmediato es asertivo al solicitar apoyo para realizar otras funciones?	X		X		X		
8	¿El trabajo en equipo en la entidad ha contribuido a mejorar el logro de metas?	X		X		X		
9	¿Los conocimientos que poseo tienen un impacto durante el proceso de producción de proyectos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ACTITUDES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
10	¿Mi comportamiento dentro de mi área tiene influencia en la producción de los proyectos?	X		X		X		
11	¿Mi reacción hacia las capacitaciones proporcionadas por la municipalidad es favorable?	X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Kiko Felix Depaz Celi

Firma del experto:

VARIABLE INDEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	CLARIDAD 1		COHERENCIA 2		RELEVANCIA 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
12	¿Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades profesionales de cada uno?	X		X		X		
13	¿Los jefes brindan retroalimentación de manera frecuente para apoyar el cumplimiento de tareas y enriquecer mi conocimiento?	X		X		X		
14	¿Los colaboradores participan de manera oportuna en el logro de los objetivos y se integran para una producción efectiva?	X		X		X		
15	¿Los jefes comunican el cumplimiento de los objetivos en su área de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	¿Cumplo regularmente con la entrega puntual de los trabajos que se me asignan?	X		X		X		
17	¿Utilizo mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo al realizar mis labores?	X		X		X		
18	¿Aplico mis conocimientos para desempeñarme adecuadamente en mi puesto actual?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
19	¿La municipalidad promueve el reconocimiento y otorgamiento de estímulos cuando los colaboradores cumplen metas?	X		X		X		
20	¿La motivación del personal se mantiene constante para lograr las metas de productividad en los proyectos?	X		X		X		
21	¿Consulta e investiga manuales relacionados con su trabajo?	X		X		X		
22	¿Muestro interés en mi desarrollo académico al asistir a cursos de capacitación?	X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Kiko Félix Depaz Celi

Firma del experto:



VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
1	¿El nivel de aprendizaje que adquiero tiene una influencia importante en mi desempeño en el campo laboral?	X		X		X		
2	¿La municipalidad desarrolla capacitaciones internas sobre los lineamientos en proyectos de inversión pública?	X		X		X		
3	¿La experiencia que adquiero a través de la municipalidad me ayuda a alcanzar mis metas?	X		X		X		
4	¿La municipalidad reconoce los resultados que obtengo en los proyectos dentro de mis funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
5	¿El jefe inmediato de mi área me brinda la información necesaria para llevar a cabo mis tareas?	X		X		X		
6	¿El capacitador es proactivo al proporcionar las Capacitaciones?	X		X		X		
7	¿El jefe inmediato es asertivo al solicitar apoyo para realizar otras funciones?	X		X		X		
8	¿El trabajo en equipo en la entidad ha contribuido a mejorar el logro de metas?	X		X		X		
9	¿Los conocimientos que poseo tienen un impacto durante el proceso de producción de proyectos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ACTITUDES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
10	¿Mi comportamiento dentro de mi área tiene influencia en la producción de los proyectos?	X		X		X		
11	¿Mi reacción hacia las capacitaciones proporcionadas por la municipalidad es favorable?	X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Aldo Fernando Rejas de la Peña.

Firma del experto:



VARIABLE INDEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	CLARIDAD 1		COHERENCIA 2		RELEVANCIA 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
12	¿Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades profesionales de cada uno?	X		X		X		
13	¿Los jefes brindan retroalimentación de manera frecuente para apoyar el cumplimiento de tareas y enriquecer mi conocimiento?	X		X		X		
14	¿Los colaboradores participan de manera oportuna en el logro de los objetivos y se integran para una producción efectiva?	X		X		X		
15	¿Los jefes comunican el cumplimiento de los objetivos en su área de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
16	¿Cumplo regularmente con la entrega puntual de los trabajos que se me asignan?	X		X		X		
17	¿Utilizo mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo al realizar mis labores?	X		X		X		
18	¿Aplico mis conocimientos para desempeñarme adecuadamente en mi puesto actual?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD								
19	¿La municipalidad promueve el reconocimiento y otorgamiento de estímulos cuando los colaboradores cumplen metas?	X		X		X		
20	¿La motivación del personal se mantiene constante para lograr las metas de productividad en los proyectos?	X		X		X		
21	¿Consulta e investiga manuales relacionados con su trabajo?	X		X		X		
22	¿Muestro interés en mi desarrollo académico al asistir a cursos de capacitación?	X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Aldo Fernando Rejas de la Peña.

Firma del experto:

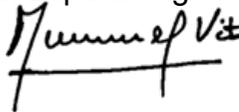


VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		Sugerencias
		1	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
1	¿El nivel de aprendizaje que adquiero tiene una influencia importante en mi desempeño en el campo laboral?	X		X		X		
2	¿La municipalidad desarrolla capacitaciones internas sobre los lineamientos en proyectos de inversión pública?	X		X		X		
3	¿La experiencia que adquiero a través de la municipalidad me ayuda a alcanzar mis metas?	X		X		X		
4	¿La municipalidad reconoce los resultados que obtengo en los proyectos dentro de mis funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
5	¿El jefe inmediato de mi área me brinda la información necesaria para llevar a cabo mis tareas?	X		X		X		
6	¿El capacitador es proactivo al proporcionar las Capacitaciones?	X		X		X		
7	¿El jefe inmediato es asertivo al solicitar apoyo para realizar otras funciones?	X		X		X		
8	¿El trabajo en equipo en la entidad ha contribuido a mejorar el logro de metas?	X		X		X		
9	¿Los conocimientos que poseo tienen un impacto durante el proceso de producción de proyectos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ACTITUDES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
10	¿Mi comportamiento dentro de mi área tiene influencia en la producción de los proyectos?	X		X		X		
11	¿Mi reacción hacia las capacitaciones proporcionadas por la municipalidad es favorable?	X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Manuel Benigno Villanueva De La Cruz

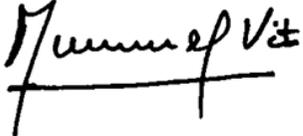
Firma del experto:



VARIABLE INDEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	CLARIDAD 1		COHERENCIA 2		RELEVANCIA 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
12	¿Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades profesionales de cada uno?	X		X		X		
13	¿Los jefes brindan retroalimentación de manera frecuente para apoyar el cumplimiento de tareas y enriquecer mi conocimiento?	X		X		X		
14	¿Los colaboradores participan de manera oportuna en el logro de los objetivos y se integran para una producción efectiva?	X		X		X		
15	¿Los jefes comunican el cumplimiento de los objetivos en su área de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
16	¿Cumplo regularmente con la entrega puntual de los trabajos que se me asignan?	X		X		X		
17	¿Utilizo mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo al realizar mis labores?	X		X		X		
18	¿Aplico mis conocimientos para desempeñarme adecuadamente en mi puesto actual?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD								
19	¿La municipalidad promueve el reconocimiento y otorgamiento de estímulos cuando los colaboradores cumplen metas?	X		X		X		
20	¿La motivación del personal se mantiene constante para lograr las metas de productividad en los proyectos?	X		X		X		
21	¿Consulta e investiga manuales relacionados con su trabajo?	X		X		X		
22	¿Muestro interés en mi desarrollo académico al asistir a cursos de capacitación?	X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Manuel Benigno Villanueva De La Cruz

Firma del experto: 

ANEXO 6

RESULTADO DE SIMILITUD DEL PROGRAMA TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&is=1&o=2141317407&u=1068032488&ro=103

feedback studio Zenaida Esperanza Dominguez Alfaro | Impacto de la Capacitación en la Productividad de Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

**Impacto de la Capacitación en la Productividad de
Proyectos de Inversión Pública, en una Entidad de Gobierno
Distrital, San Marcos-2023**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO: EN INGENIERÍA CIVIL
CON MENCIÓN EN DIRECCION DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

AUTOR:
Dominguez Alfaro, Zenaida Esperanza (ORCID: 0000-0002-5763-7550)

ASESORES:
Cardena Peña, Jorge Manuel (código ORCID: 0000-0003-3176-8613)
Quintero Ramirez, Laura Pamela (código ORCID:0000-0002-1756-7498)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEAS DE ACCION DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA -- PERÚ
2023

Página: 1 de 58 Número de palabras: 13849 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Resumen de coincidencias		
24 %		
Se están viendo fuentes estándar		
<input type="text" value="Ver fuentes en inglés (Beta)"/>		
Coincidencias		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 % >
3	repositorio.autonomia.e... Fuente de Internet	1 % >
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 % >
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
6	repositorio.uladach.ed... Fuente de Internet	1 % >
7	repositorio.unival.edu... Fuente de Internet	1 % >
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
10	repositorio.unjpsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 % >
12	Entregado a College of ... Trabajo del estudiante	<1 % >
13	theibfr.com	<1 % >

10:41
4/06/2023

ANEXO 7

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach de instrumento de recolección de datos en resumen se presenta el procesamiento de casos

Tabla 34

Resumen de procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

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

Tabla 35

Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento

rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81-1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media*
0,21-0,40	Baja*
0-0,20	Muy baja*

*Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,6.

Fuente: (Palella Stracuzzi & Martins Pestana, 2006)

En la tabla 36, se puede observar el análisis de confiabilidad general donde el Alfa de Cronbach para 22 elementos resultó 0,792, lo cual indica que el instrumento tiene una confiabilidad alta para ser aplicado en la muestra de la investigación.

Tabla 36*Estadística de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,792	,821	22

Análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach para la variable capacitación

Tabla 37*Análisis de Fiabilidad para la Variable Independiente-Capacitación*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,674	,698	11

La tabla 37, muestra el análisis de confiabilidad realizado para la variable independiente. Se encontró que el coeficiente Alfa de Cronbach para los 11 elementos fue de 0,674, lo que indica que el instrumento utilizado tiene una alta confiabilidad. Esto confirma que los ítems utilizados en la escala Likert son adecuados para la investigación.

Análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach para la variable productividad.

Tabla 38*Análisis de Fiabilidad para la Variable dependiente-Productividad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,665	,714	11

La tabla 38, se muestra el análisis de confiabilidad realizado para la variable dependiente. Se encontró que el coeficiente Alfa de Cronbach para los 11 elementos fue de 0,665, lo que indica que el instrumento utilizado tiene una alta confiabilidad. Esto confirma que los ítems utilizados en la escala Likert son adecuados para la investigación.

ANEXO 8

AUTORIZACIÓN PARA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

 **MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SAN MARCOS**
Gestión 2023 - 2026 

Año de la unidad, la paz y el desarrollo

San Marcos, 14 de junio del 2023

SEÑOR(A) : BACH. ZENaida DOMÍNGUEZ ALFARO
ALUMNA EPG-UCV-LN

ASUNTO : ACEPTACION PARA REALIZAR RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

REFERENCIA: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Por medio de la presente, expreso mi saludo cordial y a la vez en relación al documento de la referencia, comunico a usted la aceptación para realizar recopilación de información, por medio de aplicación de la encuesta virtual, a los colaboradores de la subgerencia de estudios de proyectos de inversión pública, para la tesis denominado "Impacto de la Capacitación en la Productividad de proyectos de inversión pública, en una Entidad de Gobierno Distrital, San Marcos-2023". En Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo en el Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil Con Mención en Dirección de Empresas de La Construcción.

Por ello se procede a dar por aceptado el presente oficio y por consiguiente a otorgar las facilidades del caso a fin de que pueda realizar su investigación.

Sin otro particular me despido, reiterando mi cordial saludo.

Atentamente,



Ing. Andres A. Reyes S.
SUB GERENTE DE ESTUDIOS DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA

Jr. Progreso N° 332 **Al Cambio** *Manuel Ugarte*
ALCAL

ANEXO 9

APROBACIÓN DEL EXAMEN CRAI DE CONCYTEC.

Directorio de Recursos Humanos

ctivitaee.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/MantUpload.do?operacion=N&tipo=1

INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT ZENaida ESPERANZA DOMINGUEZ ALFARO Manual de uso Cerrar Sesión

técnicos.

- El Curso de Conducta Responsable en Investigación **CRAI no** es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

PERFIL

ZENaida ESPERANZA DOMINGUEZ ALFARO

Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 22/04/2023

Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Agregar foto Eliminar foto

Buscar

20:46
16/02/2024

ANEXO 10

BASE DE DATOS DE LA CODIFICACIÓN DE LAS PREGUNTAS EN TABLAS DE EXCEL

DATOS GENERALES							
Muestra	Marca temporal	Edad	Genero	Cargo	Profesión	Grado profesional	Tiempo de experiencia profesional en el área
1	6/16/2023 8:48:03	45	Masculino	SUG GERENCIA DE ESTU	INGENIERO CIVIL	Magister	Más de 4 años
2	6/16/2023 8:57:32	30	Masculino	ASISTENTE TECNICO	ING CIVIL	Bachiller	Más de 4 años
3	6/16/2023 9:12:02	28	Masculino	Asistente técnico	Ingeniero civil	Bachiller	0 a 1años
4	6/16/2023 9:13:50	31	Masculino	MONITOR	INGENIERO CIVIL	Magister	2 de 3 años
5	6/16/2023 9:15:08	31	Masculino	ASISTENTE TECNICO	BACHILLER EN INGENIERIAAGRICOLA	Bachiller	Más de 4 años
6	6/19/2023 8:55:13	28	Masculino	MONITOR	INGENIERO CIVIL	Bachiller	2 de 3 años
7	6/19/2023 9:00:52	30	Femenino	monitor	ingeniera civil	Magister	2 de 3 años
8	6/19/2023 11:36:26	29	Masculino	monitor	ingeniero civil	Magister	Más de 4 años
9	6/19/2023 12:23:02	33	Masculino	MONITOR	INGENIERO SANITARIO	Magister	2 de 3 años
10	6/19/2023 12:28:52	33	Masculino	monitor	ingenieria civil	Bachiller	Más de 4 años
11	6/20/2023 17:01:59	29	Femenino	MONITOR	INGENIERO CIVIL	Bachiller	Más de 4 años
12	6/20/2023 17:06:23	26	Femenino	Asistente Técnico	Ingeniera Civil	Bachiller	2 de 3 años
13	6/20/2023 17:07:56	32	Femenino	MONITORA	ING. CIVIL	Magister	2 de 3 años
14	6/20/2023 17:14:06	25	Femenino	Secretaria	Administración	Bachiller	1a 2 años
15	6/20/2023 17:27:40	55	Masculino	MONITOR	ING CIVIL	Bachiller	Más de 4 años
16	6/20/2023 17:28:09	23	Masculino	Asistente tecnico	Ingeniero civil	Bachiller	0 a 1años
17	6/21/2023 17:05:37	31	Femenino	Especialista Legal	Abogada	Magister	Más de 4 años
18	6/21/2023 17:05:56	24	Femenino	Asistente tecnico	Arquitectura y urbanismo ambiental	Bachiller	0 a 1años
19	6/21/2023 17:09:53	37	Femenino	ESPECIALISTA EN INVIERTE.PE	ECONOMISTA	Magister	Más de 4 años
20	6/21/2023 17:11:13	24	Femenino	ASISTE TECNICO EN INVIERTE.PE	ECONOMISTA	Bachiller	1a 2 años
21	6/21/2023 17:11:42	24	Femenino	asistente técnico - arquitectura	Arquitecta	Bachiller	2 de 3 años
22	6/21/2023 17:11:53	34	Masculino	Asistente	Ingeniería Civil	Bachiller	Más de 4 años
23	6/21/2023 17:13:38	35	Masculino	TOPOGRAFO	TOPOGRAFO	Bachiller	Más de 4 años
24	6/21/2023 17:15:06	30	Femenino	Responsable de la certificación Ambiental	Ingeniería Ambiental	Bachiller	2 de 3 años
25	6/21/2023 17:16:02	33	Femenino	monitor	Ingeniería Civil	Magister	Más de 4 años
26	6/21/2023 17:18:51	26	Femenino	Asistente Técnico	Ingeniero Civil	Bachiller	2 de 3 años
27	6/21/2023 17:23:27	27	Femenino	asistente tecnico	ing civil	Bachiller	0 a 1años
28	6/21/2023 17:31:31	25	Masculino	Asistente técnico	Ingeniería industrial	Bachiller	0 a 1años

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A Veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACION										
1. ¿El nivel de aprendizaje que adquiero tiene una influencia importante en mi desempeño en el campo laboral?	2. ¿La municipalidad desarrolla capacitaciones internas sobre los lineamientos en proyectos de inversión pública?	3. ¿La experiencia que adquiero a través de la municipalidad me ayuda a alcanzar mis metas?	4. ¿La municipalidad reconoce los resultados que obtengo en los proyectos dentro de mis funciones?	5. ¿El jefe inmediato de mi área me brinda la información necesaria para llevar a cabo mis tareas?	6. ¿El capacitador es proactivo al proporcionar las Capacitaciones?	7. ¿El jefe inmediato es asertivo al solicitar apoyo para realizar otras funciones?	8. ¿El trabajo en equipo en la entidad ha contribuido a mejorar el logro de metas?	9. ¿Los conocimientos que poseo tienen un impacto durante el proceso de producción de proyectos?	10. ¿Mi comportamiento dentro de mi área tiene influencia en la producción de los proyectos?	11. ¿Mi reacción hacia las capacitaciones proporcionadas por la municipalidad es favorable?
Siempre	A Veces	Siempre	Casi Siempre	Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Nunca	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
Siempre	Nunca	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	A Veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Siempre	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
A Veces	Casi Nunca	Siempre	A Veces	Siempre	Nunca	Siempre	A Veces	Casi Siempre	A Veces	Siempre
Siempre	A Veces	A Veces	A Veces	Siempre	A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Nunca	A Veces	A Veces	Siempre	Casi Siempre	Siempre	A Veces	Siempre	A Veces	A Veces
Casi Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siempre	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	A Veces	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
A Veces	A Veces	A Veces	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Nunca	Casi Siempre	A Veces	Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
A Veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces
Siempre	Nunca	Casi Siempre	Nunca	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A Veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	A Veces	Siempre	A Veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Casi Siempre	Nunca	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Casi Nunca	Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces
Siempre	Nunca	Casi Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	A Veces	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	A Veces	A Veces	A Veces
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Nunca	Nunca	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siempre

VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD

12. ¿Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades profesionales de cada uno?	13. ¿Los jefes brindan retroalimentación de manera frecuente para apoyar el cumplimiento de tareas y enriquecer mi conocimiento?	14. ¿Los colaboradores participan de manera oportuna en el logro de los objetivos y se integran para una producción efectiva?	15. ¿Los jefes comunican el cumplimiento de los objetivos en su área de trabajo?	16. ¿Cumplo regularmente con la entrega puntual de los trabajos que se me asignan?	17. ¿Utilizo mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo al realizar mis labores?	18. ¿Aplico mis conocimientos para desempeñarme adecuadamente en mi puesto actual?	19. ¿La municipalidad promueve el reconocimiento y otorgamiento de estímulos cuando los colaboradores cumplen metas?	20. ¿La motivación del personal se mantiene constante para lograr las metas de productividad en los proyectos?	21. ¿Consulta e investiga manuales relacionados con su trabajo?	22. ¿Muestro interés en mi desarrollo académico al asistir a cursos de capacitación ?
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre
A Veces	Siempre	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces
Siempre	A Veces	A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
A Veces	Casi Nunca	A Veces	A Veces	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Siempre
A Veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Casi Nunca	A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Nunca	Casi Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	A Veces	Siempre	A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre
A Veces	A Veces	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siempre	A Veces	A Veces	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	A Veces