



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Capacitación y desempeño laboral en el personal de  
fiscalización – modalidad CAS en la municipalidad de San Isidro**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Valenzuela Huamán, Sarita Guadalupe (ORCID: 0000-0002-9789-7904)

ASESOR:

Mgtr. Candia Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2017

## **Dedicatoria**

Está presente investigación se la dedico a mi madre por el gran apoyo que me dio durante estos años un apoyo incondicional, a mi hija por que ha sido el motor de que sea constante y no me rinda ante las adversidades.

### **Agradecimiento**

A dios por ponerme en este camino, por darme la fortaleza de levantarme cada vez que tenía dificultades.

Además, mi familia en apoyarme siempre con diversos consejos de persistencia para poder culminar mi carrera universitaria. A mi docente Candia Menor Marco Antonio y a los docentes por siempre estar dispuestos a guiarme con sus conocimientos en este proyecto de investigación universitaria.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la Variable Capacitación	17
Tabla 2: Matriz de Operacionalización Desempeño Laboral	18
Tabla 3: Escala de Likert	20
Tabla 4: Validación por juicios de los expertos variable Capacitación	21
Tabla 5: Validación por juicios de los expertos Desempeño laboral	22
Tabla 6: Expertos validación de capacitación y desempeño laboral	23
Tabla 7: Fiabilidad de la variable Capacitación	24
Tabla 8: Fiabilidad de la variable Desempeño laboral	24
Tabla 9: Distribución de Frecuencias capacitación y desempeño laboral	26
Tabla 10: Distribución transmisión de información y desempeño laboral	27
Tabla 11: Distribución desarrollo de habilidades y desempeño laboral	28
Tabla 12: Distribución desarrollo de actitudes y desempeño laboral	29

## Índice de anexos

Anexo 1: Instrumentos	41
Anexo 2: Validación de instrumentos	46
Anexo 3: Matriz de Consistencia	66
Anexo 4: Tabla de especificación de Capacitación	67
Anexo 5: Tabla de especificación de Desempeño laboral	69
Anexo 6: Matriz de evidencias internas para la discusión	71
Anexo 7: Matriz de evidencias externas para la discusión	73
Anexo 8: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento	75
Anexo 9: Base de datos	76
Anexo 10: Autorización de validación del cuestionario	78

## Resumen

La investigación tuvo como título Capacitación y desempeño laboral del personal fiscalización – modalidad CAS de la municipalidad San Isidro; el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la capacitación y desempeño laboral del personal de fiscalización - modalidad CAS de la municipalidad San Isidro. La investigación fue de nivel descriptivo correlacional, se utilizó el diseño no experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo .La población estudiada estuvo conformada por 80 colaboradores de la municipalidad San Isidro lo cual se trabajó con toda la población mediante el censo .El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que estuvo compuesto por 30 ítems para la capacitación y 28 ítems para el desempeño laboral y el método para medir fue la escala de Likert; aquellos instrumentos fueron validados por 5 expertos, se midió mediante el Alpha de Cronbach y los datos recogidos fueron elaborados a través del paquete estadístico. Además los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico se obtuvo la prueba Rho Spearman con una correlación fuerte ( $Rho=0.937$ , Sig. (Bilateral)=0.000) se pudo concluir que evidentemente si existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de fiscalización - modalidad CAS de la municipalidad San Isidro.

**Palabras Clave:** capacitación, compromiso, desempeño laboral.

## **Abstract**

The title of the research was Training and work performance of inspection personnel - CAS modality of the San Isidro municipality; The general objective of the research was to determine the relationship between the training and work performance of the inspection staff - CAS modality of the San Isidro municipality. The research was of correlational descriptive level, the non-experimental cross-sectional design was shown with a quantitative approach. The population studied was made up of 80 collaborators from the San Isidro municipality, which worked with the entire population through the census. The instrument that was used was the questionnaire that was composed of 30 items for training and 28 items for job performance and the method to measure was the Likert scale; Those instruments were validated by 5 experts, it was measured using Cronbach's Alpha and the data collected was elaborated through the statistical package. In addition to the results obtained through the statistical analysis, the Rho Spearman test was obtained with a strong connection ( $Rho=0.937$ , Sig. (Bilateral)=0.000). It was possible to conclude that obviously there is a relationship between training and job performance of the staff. inspection - CAS modality of the municipality of San Isidro.

**Keywords:** training, commitment, job performance.



## I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos el termino capacitación se convierte en un factor clave para las organizaciones ya que hoy en día las organizaciones se caracterizan mediante diferentes dinámicas accionadas y demostrando adaptabilidad sostenida de diversos acontecimientos desarrolladas con la finalidad de ser más competitivas, protagonistas en el mercado de su rubro donde se maneja y con un personal que tenga un desempeño deseable.

Para empezar, definiendo refutar percepciones por Avgoustak (2016) impacto para detectar los diversos mecanismos subyacentes por medio de los cuales dirige a una mayor productividad, mejoran sus capacidades del personal y la motivación interactúa en relación de las diferentes laborales. (p. 2) Conforme, Jakari & Gwendolyn (2013) desempeñan un papel importante en el triunfo definida de participación e integración del conocimiento pronunciado, pues es primordial para decidir la efectividad de los resultados satisfactorios. (p. 2) En cuanto, Rajashil (2014) analizando las lecciones aprendidas y explorar como tienen la posibilidad de incorporar el diseño programado y la secuencia practica desarrollada mediante el análisis de a institución administrativa basada en la prueba operativa destinada. (p. 3) Así pues, Botke, Jansen, Khapova Tims (2017) desarrollando diferentes habilidades blandas, integrando transferir diversas capacidades logradas en el entorno dirigido, afrontando una resistencia de retroalimentación sobre su comportamiento funcional. (p. 2)

En cambio, la revista por Academy of Management por Etienne & Mitrano (2013) demostrando sugerir formaciones organizacionales para reforzar el apoyo complementario de establecer mejoramientos continuos, garantizados por reforzamientos inducidos. (p. 3) Así mismo, Regind, Buettgen & Pietsch (2014) derivando deducir programaciones inducidas para garantizar mayores compromisos representativos en desarrollar diversas acciones asignadas operacionales, buscando cumplir las metas trazadas. (p. 2) Luego, Lohrey & Guillaume (2015) sugiriendo potenciar el equilibrio constante de sostenibilidad capacitada de los subordinados encargados en diferentes funciones programadas para contribuir mejores resultados satisfactorios. (p. 4) Además, Colin & Sanders (2014) buscando desarrollar estimulaciones motivacionales garantizados

mediante programaciones intervenidas por capacitadores experimentados que buscan direccionar visiones comprometidas detalladas. (p. 39)

En el plano internacional la consultora Azul menciona, que la capacitación es un elemento importante para una organización, se basa en el conocimiento y el aprendizaje continuo para desarrollar procesamientos funcionales que busquen garantizar diversos mejoramientos productivos, promoviendo diferentes acciones laborales destinadas para generar valoraciones comprometidas como finalidad obtener un desempeño óptimo, demostrando sostener equilibrio estructurado mediante diversas instituciones que no logran definir visiones trazadas, ya que demanda un gasto y tiempo para estas. Derivando definir revista comprobada por Forbes de México, deduciendo diversos estudios formados de la OCCMundial (2016) señalan que 5 de cada 10 subordinados mexicanos no reciben funciones inducidas programadas, el 50 % de mexicanos no tienen el conocimiento necesario para afrontar cada situación distinta que se da en las empresas que son cambiantes, esto conlleva a la imposibilidad de ser una organización con un buen desempeño en sus trabajadores también a que sea rentable y productiva sino se toma en cuenta el conocimiento y aprendizaje continuo.

En el plano nacional, según el diario Comercio (2016) Néstor Atete Presidente de Recursos Humanos de la cámara de comercio manifestó que en el Perú se invierte el 1% total del costo laboral de una empresa lo cual se puede decir que se tiene un largo camino por recorrer para poder incrementar la inversión en los planes de capacitación y poder incrementar el desempeño consecutivamente; mejorar ya que en el Perú las empresas que invierten más en capacitación son los de segmentos de consumo masivo, bancos y retail. Además acoto que sin capacitación el personal no podrá llegar a tener un desempeño deseable es decir no lograra llegar al 100 % de desenvolvimiento lo que se requiere para tener un resultado esperado lo cual perjudica para las empresas peruanas destinadas.

Ahora bien, derivando deducir refutaciones por Haider, Jabeen & Ahmad (2018) consolida definir adaptabilidad desarrollada por acciones operacionales que permiten fomentar intervenciones distributivas, ofreciendo entablar de manera positiva el mejoramiento comprometido. (p. 30) Luego, Ramos, Barrada,

Fernández & Koopmans (2019) deduciendo recopilaciones agrupadas de datos basadas mediante diferentes comportamientos y diversas actitudes intervenidas para producir funcionamiento productivo. (p. 196) Igualmente, López, Aragón, Muñoz & Tornell (2021) detallando sintetizar distintos acontecimientos efectuados de direccionar diversas acciones programadas, buscando conseguir aceptaciones recomendadas. (p. 317) Así pues, Imran & Mohammed (2020) preferir incrementar diferentes percepciones solicitadas mediante intervenciones funcionales, asegurar una apreciación determinada por medio de refutaciones motivacionales que busca lograr unificación comunicativa. (p. 195)

No obstante, denominar percepciones por Salgado, Blanco & Moscoso (2019) demostrando organizaciones se designan de acuerdo con su función favorable a la competencia programada, según lo evaluado por las calificaciones resultantes de intervenciones adicionales. (p. 96) Así mismo, Martins, Zerbini & Medina (2019) registrando diversas programaciones especializada con instructores experimentados, lo que conducirá a instrucciones adicionales para mayor cooperación operativa. (p. 30) Luego, Rich, Lepine & Crawford (2017) induciendo evaluaciones calificadas propuestas por las condiciones de trabajo se establecen en esta área definida, determinan los eventos de producción mediante una nueva enmienda de eficiencia. (p. 2) En definitiva, Vargas & Flores (2019) derivando contribuciones acumuladas de acciones colectivas incrementadas representan modificaciones coordinadas por el registro para optimizar la funcionalidad serviciales previstas. (p. 152)

A nivel local la problemática se presentó en la Municipalidad San Isidro ubicada en distrito de San Isidro lo cual se pudo observar que el personal de fiscalización tuvo debilidades como no estar capacitados para poder hacer frente a las diversas problemas que se frecuentan a realizar su labor, el personal de fiscalización carece de habilidades para poder vincularse con la ciudadanía y dar un desempeño deseable y efectuar su labor sin perjudicar a terceros esto se pudo dar a conocer a través del diario Comercio (2015) donde se evidencio que el personal de fiscalización no pudo controlar su actitud ante enfrentamiento que se dio por un desalojo de ambulantes donde el comportamiento agresivo de parte de un transeúnte complico el desalojo lo cual el fiscalizador cumplía con órdenes

municipales no supo dar la información correcta para evidenciar que era parte de labor municipal, esto termino con el fiscalizador acuchillado y el transeúnte golpeado ante esto la municipalidad de San Isidro tomo acciones retirando al fiscalizador por un mal desempeño laboral presentado.

Por último, presentada ya la problemática se realizó intervenciones inspeccionada mediante deducciones descriptivas correlacionales, también calificando puntualizar modificaciones transversales, detallando sintetizar diversas incógnitas controvertidas en la institución municipal, para poder relacionar ambas variables; destinando sustentar diferentes métodos mediante acumulaciones recopiladas de refutaciones obtenidas para garantizar inducciones capacitadas a subordinados asignados de fiscalización logre desenvolverse con eficientemente en las funciones que realiza y logre el mejor desempeño laboral.

Definiendo sustentar interrogante general: ¿Cuál concordancia existente de incógnitas controvertidas en la institución municipal? Además, derivando diversas cuestiones específicas: Primero ¿Cuál concordancia existente transmisión de información y mediante incógnita controvertida en la institución municipal? Segundo ¿Cuál concordancia existente desarrollo de habilidades y mediante incógnita controvertida en la institución municipal? Tercero ¿Cuál concordancia existente desarrollo de actitudes y mediante incógnita controvertida en la institución municipal?

Desde este punto de vista práctico la presente investigación aporto con información relevante a la Municipalidad de San Isidro para que ellos conozcan la realidad problemática que existe acerca de la capacitación y desempeño de parte del personal de fiscalización así pudieron tomar acciones para la mejora de las intervenciones de los fiscalizadores de la Municipalidad de San Isidro y evitar las diversas denuncias que se daba por abuso de autoridad por parte de los infractores de reglamentos del municipio.

El desarrollo percibir justificaciones teóricamente del presente proyecto de investigación permitió confirmar si las dimensiones de los autores Chiavenato & Robbins se adecuo con la realidad problemática de la Municipalidad San Isidro además con esto se generó un conjunto de conocimientos referentes, detallando

sintetizar diversas incógnitas controvertidas en la institución municipal, los cuales serán útiles para el desarrollo de futuras investigaciones que deseen llevar a cabo nivelaciones administrativas.

Deduciendo por diversas justificaciones metodológica derivando gran importancia ya que se comprobó si detallando sintetizar diversas incógnitas controvertidas en la institución municipal, esto se logró mediante la realización del cuestionario, posteriormente mostrar la confiabilidad y validez al utilizar diferentes programaciones SPSS.

La implementación sugerida por diferentes justificaciones sociales de beneficio para la Municipalidad; ya que, al determinar detallando sintetizar diversas incógnitas controvertidas, se pudo mejorar, significativamente, los servicios brindados por la municipalidad. Disminuyendo denuncias a los fiscalizadores y conflictos para sostener equilibrio constante.

Recopilando intervenir deducciones hipótesis general: Concordancia existente de incógnitas controvertidas en la institución municipal. También, sosteniendo diversas hipótesis específicas: Concordancia existente transmisión de información y mediante incógnitas controvertidas en la institución municipal. Concordancia existente desarrollo de habilidades y mediante incógnitas controvertidas en la institución municipal. Concordancia existente desarrollo de actitudes y mediante incógnitas controvertidas en la institución municipal.

Programando registrar diverso propósito general: Determinar concordancia existente de incógnitas controvertidas en la institución municipal. Luego, integrando definir diferentes propósitos específicos: Determinar concordancia existente transmisión de información y mediante incógnitas controvertidas en la institución municipal. Determinar concordancia existente desarrollo de habilidades y mediante incógnitas controvertidas en la institución municipal. Determinar concordancia existente desarrollo de actitudes y mediante incógnitas controvertidas en la institución municipal

## II. MARCO TEÓRICO

Se investigó diferentes acontecimientos intervenidos desarrollados. En el nivel internacional se logró encontrar estudios que fueron acontecidas en diferentes acontecimientos desarrolladas, demostrando sintetizar diversas incógnitas controvertidas identificadas.

Para empezar, Ramirez (2014), con título "*Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad Lindia*". Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración de la universidad Montemorelos, México. Su objetivo es dar respuesta si la capacitación tiene relación con el desempeño, laboral de los empleados de la universidad Lindia, esta investigación se apoya de los autores Jackson & Schuler (2008) que es para la variable capacitación & Rodríguez (2006) para la variable desempeño. Inspeccionando deducciones descriptivas correlacionales, también calificando puntualizar modificaciones transversales. Aplicando 137 subordinados encuestados. Para recolección de datos se utilizó el cuestionario conformado por 15 ítems para poder evaluar las dos variables. Integrando deducir artilugio comprobado Spearman correlativo 0.421, manifestando difundir significancia 0.001, entonces se afirmó concordancia existente de incógnitas controvertidas mediante subordinados asignados en la universidad Lindia donde las dimensiones de la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron ninguna influencia en el desempeño laboral y la capacitación resulto significativa para el desempeño laboral su influencia fue lineal y positiva; lo cual significa que mayor nivel de capacitación también es mayor el nivel de desempeño laboral.

El aporte que brindo esta investigación que para poder desempeñarse laboralmente en su trabajo no es necesario tener una edad promedio ni un tiempo trabajando lo ideal es estar capacitado en las funciones a realizar para poder obtener un desempeño laboral a la vez el aporte metodológico es el mismo diseño de investigación que se utiliza.

Sin embargo, Roncancio & Pregonero (2013). "*Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Celpro S.A.S*". Tesis para obtener el título profesional de licenciado de Administración en la

Universidad Pontificia Universidad Javariana, Colombia. El objetivo de trabajo es determinar la relación que tiene la capacitación y el desempeño laboral en el área operativa de la empresa Celpro, esta investigación se apoyó en los autores Rodríguez (2007) para la variable capacitación y Araujo (2007) para la variable desempeño laboral. Inspeccionando deducciones descriptivas correlacionales, también calificando puntualizar modificaciones transversales. Aplicando 135 subordinados encuestados, Integrando deducir artilugio comprobado Spearman correlativo 0.421, manifestando difundir significancia 0.001, derivando concordancia existente de enigmas controvertidas en la institución Celpro S.A.A, ya que el personal después de aplicar la encuesta se observó que son sensibles a lo aprendido mencionaron de las pocas jornadas de capacitación y necesitan capacitación para poder cumplir con su función y evitar posibles accidentes.

Promoviendo definir deducciones programadas mediante aportaciones por diferentes autores experimentados nos da a conocer la falta de capacitación lo cual influye en el desempeño de los operarios que en la mayoría no tienen estudios superiores y necesitan capacitarse para cumplir su función, esto es sustentado por los autores mencionados es necesario poner un plan de capacitación así mismo. Proponiendo sostener diversas deducciones específicas, derivando concordancia existente de enigmas controvertidas e inspeccionando definir diversas comparaciones validadas.

En cambio, Díaz (2011) elaboro una tesis "*Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos –Linares Nueva León*". Tesis para obtener el título profesional de licenciado de administración en la universidad Montemorelos, México. El objetivo fue determinar si existe relación entre la capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos – Linares. La investigación se apoyó en los autores Gitman et al. (2007) para la variable capacitación y Dessler (2009) para la variable desempeño laboral. Inspeccionando deducciones descriptivas correlacionales, también calificando puntualizar diversas modificaciones transversales. Aplicando 135 subordinados encuestados, integrando deducir artilugio comprobado Spearman correlativo 0.693, manifestando difundir significancia 0.001 representaciones demostradas.

Registrando refutaciones validadas en contribuir mediciones consecutivas aprobadas que apoyaron la hipótesis definiendo sostener concordancia existente de enigmas controvertidas lo cual permitió comparar los resultados obtenidos.

Por otro lado, derivando acontecimientos nacionales por Condori (2015), con su título "*Capacitación y desempeño laboral en el área técnica de la empresa H&D Control S.A.C en el distrito de Surco, 2015*", tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo, Lima; la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre capacitación y desempeño labora en el área técnica de la empresa H&D Control S.A.C, esta investigación se apoya al autor Guglielmetti (1996) para la variable capacitación y Robbins & Judge (2013) para la variable desempeño laboral. Inspeccionando deducciones descriptivas correlacionales, también calificando puntualizar diversas modificaciones transversales. Aplicando 60 subordinados encuestados. En definitiva, definiendo sustentar concordancia existente de enigmas controvertidas seleccionadas debido a que su coeficiente registrada. Integrando deducir artilugio comprobado Spearman correlativo 0.855, manifestando difundir significancia 0.001, la cual se puede percibir en los colaboradores como el 73.3% y 63.3% sosteniendo diversas acciones laborales regularizados para demostrar valoraciones inducidas programada de funciones accionadas moderada.

Demostrando sintetizar diferentes aportaciones comprobadas, utilizando percepciones experimentadas para nuestro variable desempeño laboral; además utiliza la misma metodología e instrumentos lo cual se pudo apoyar la hipótesis sostenida concordancias existentes de enigmas controvertidas.

Ahora bien, Torres (2014) con título "*Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores en el área de operaciones de una empresa prestadora de servicios de lima metropolitana*", tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo, Lima; la investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de operaciones de la empresa prestadora d servicios de Lima Metropolitana, se apoyó de los autores Sutton (2001) para la variable capacitación y Dessler (2001) para la variable desempeño laboral;



Inspeccionando deducciones descriptivas correlacionales, también calificando puntualizar modificaciones transversales, los resultados adquiridos indicaron que concordancia existente de incógnitas controvertidas en la institución comercial dando como principal resultado en las encuestas que un trabajador desempeña eficientemente la función mediante programas o planes de instrucción y constante evaluación, integrando deducir artilugio comprobado Spearman correlativo 0.685, manifestando difundir significancia 0.001, se puede decir que concordancia existente de incógnitas controvertidas en la institución de Lima Metropolitana.

Derivando aportaciones brindadas fue la metodología utilizada y los instrumentos que es el cuestionario además del marco teórico donde sus autores de esta investigación manifiestan lo fundamental de que un colaborador esté capacitado no solo en base de información sino constante evaluación para poder medir el desempeño que logra alcanzar con las capacitaciones ya que hemos visto que si existe concordancia existente de incógnitas controvertidas.

Por el contrario, Villareal (2016), con título "*Capacitación y desempeño laboral en el área de operaciones de la empresa Global Sales Solutions, Cercado de Lima*", tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo, Lima; esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de operaciones de la empresa Global Sales Solutions, esta tesis se apoya de los autores Chiavenato (2009) para la variable capacitación y Galicia (2012) para la variable desempeño laboral; Inspeccionando deducciones descriptivas correlacionales, también calificando puntualizar modificaciones transversales, integrando deducir diverso artilugio comprobado Spearman correlativo 0.813, manifestando difundir significancia 0.001, definiendo diferentes aceptaciones de hipótesis derivando concordancia existente de incógnitas controvertidas en la institución Global Sales Solutions dando que las dimensiones de transmisión de informaciones, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes son las que tiene puntuaciones altas lo que contribuye con el desempeño laboral .

Detallando diversas aportaciones estudiadas, definiendo refutar marco teórico ya que se utiliza el mismo autor para la primera variable la cual manifiesta la importancia de un buen manejo de capacitación se puede lograr alcanzar

resultados deseados tan solo teniendo el personal bien informado sobre las funciones que realizara y preparado para cualquier suceso. Demostrando sostener recopilaciones adquiridas de refutaciones dimensionales, realizando diversas comparaciones valoradas para definir concordancia existente de enigmas controvertidos registrados.

Bases teóricas de enigmas controvertidas, definiendo capacitación es una técnica educativa de corto plazo, aplicándose de manera organizada y sistemática, donde las personas reciben el conocimiento necesario, logran desarrollar habilidades y competencias en el aspecto de la función otorgada.

Según la definición de Chiavenato (2009), manifiesta que:

La capacitación es un proceso educativo de corto plazo de manera sistemática y organizada, por medio del cual la persona adquiere conocimiento, desarrolla habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (...) entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente. (...) (p.118).

De acuerdo a Chiavenato se puede decir que la capacitación, direccionando diferentes referencias acontecidas para derivar secuencias de aprendizaje inducidas, garantizando mejorar las diversas intervenciones sugeridas desarrollando habilidades comprometidas; la capacitación implica una serie de transmisión de conocimientos del trabajo, se desarrolla actitudes frente a la organización y desarrolla habilidades que ayudara a desenvolverse en su labor. Promoviendo gestionar diversos procesamientos potenciales de reforzamiento competitivo para impulsar las acciones funcionales destinadas, optimizando resultados satisfactorios esperados.

Chiavenato define en tres dimensiones fundamentales:

Transmisión de información: Es lo fundamental para muchos programas de capacitación se puede decir, que se necesita dar la información máxima a los fiscalizadores sobre el servicio que otorgan, también referente a la organización que representan como son los reglamentos, disposiciones, resoluciones de

sanciones, las medidas provisionales a la función que realizan accionadas. (Chiavenato, 2009, p. 118)

Desarrollo de habilidades: Acondicionar a los colaboradores para la ejecución de funciones del presente o posibles funciones del futuro, se trata de una capacitación directamente hacia las funciones que realizarán los fiscalizadores municipales, cómo actuar ante una intervención municipal para permitirles tomar las decisiones acertadas. (Chiavenato, 2009, p. 118)

Desarrollo de actitudes: se basa en la modificación de las conductas negativas de los colaboradores para transformarlas a que sean favorables para contribuir al aumento de la motivación o en cuanto a las reacciones de las personas, generando implicar diversas actitudes percibidos en la correspondencia intervenida municipal o queja vecinal definida. (Chiavenato, 2009, p. 118)

Además, Robbins & Judge (2013) “Gestionando diversas inducciones especializadas para orientar diferentes habilidad intervenidas como son la comprensión de lectura, habilidades técnicas lo tecnológico de una empresa, habilidades para resolver diversos problemas ante conflictos y habilidades interpersonales para desenvolverse y trabajar en equipo” (p. 550).

De acuerdo a este autor se puede decir que la capacitación enseña a los colaboradores lo básico que han aprendido en etapa escolar para después pasar a lo más complejo como funciones que van a realizar y relacionarse con el equipo de trabajo. Este autor menciona cuatro aspectos principales y son los siguientes: Habilidades básicas, habilidades técnicas y habilidades interpersonales.

Por último, Louffat (2012) menciona, “la capacitación es un proceso permanente para el potencial humano, lo cual ofrece condiciones para que el personal desarrolle los niveles competitivos tanto profesional como personal esto se da en corto, mediano y largo plazo” (p. 135).

Este autor nos da a entender que la capacitación son etapas que ayudan que el colaborador este en constante aprendizaje para potenciar sus competencias accionadas. Para este autor sus dimensiones son: Enfoque físico, enfoque intuitivo, enfoque analítico, enfoque normativo.

Entonces se concluye que los autores mencionados coinciden que la capacitación es una técnica la cual se da de manera sistemática y permanente por el cual tiene etapas que son importantes para una organización mediante estas se fomenta el aprendizaje en los colaboradores, así alcanzar a desarrollarse las habilidades, competencias y enfoques que contribuirá a la organización

El desempeño laboral en los colaboradores con una alta motivación se puede conseguir que día a día tenga un efecto mayor en la hora de invertir en la capacitación, que conforma una organización, a la vez tener un desempeño en los colaboradores se convierte una ventaja competitiva ante otra organización.

Igualmente, Robbins & Judge (2013), “La mayoría de los gerentes consideran que un buen desempeño implica obtener buenos resultados en desempeño de las tareas, civismo y valores para evitar la falta de productividad” (p. 551).

Lo cual hace referencia que el desempeño laboral se puede lograr a la combinación de la eficacia y eficiencia al realizar las funciones del puesto sin perjudicar la productividad que contribuirá a dar un buen servicio.

Por lo tanto afirma que existen principales factores los que son: Desempeño de la tarea: categorizando diferentes cumplimientos asignados para contribuir los procesos serviciales intervenidos. (Robbins & Judge, 2013, p. 551)

Civismo: destinando sugerir diversas referencias accionadas para sostener programaciones psicológicas en intervenir las acciones solicitadas, tratarse con respeto entre compañeros asignados para garantizar mejores comportamientos recibidos en las intervenciones solicitadas para cumplir los requerimientos esperados. (Robbins & Judge, 2013, p. 551)

Falta de Productividad: son las acciones que afectan al buen desempeño como los robos, daños a la propiedad de la organización, comportarse de forma agresiva y ausentarse con frecuencia. (Robbins & Judge, 2013, p. 551)

Valores: son principios que permite que el colaborador se oriente a un comportamiento en función a lo que realiza (Robbins & Judge, 2013, p. 551)

Mientras que para Arias (2012) comenta, “(...) por lo tanto las organizaciones para ser competitivas, deben realizar esfuerzos permanente a fin de convertir el potencial humano en desempeño de excelencia. Una organización puede contar con recursos financieros, maquinaria de alta tecnología, (...), pero si nadie sabe operar inóviles” (p. 577).

Para este autor las organizaciones son competitivas si tienen el personal adecuado para desempeñarse en las diversas áreas de la organización a fin de realizar estos esfuerzos para obtener un desempeño deseado. Además, los elementos determinantes del desempeño laboral son las siguientes: Habilidad, personalidad, conocimiento, expectativas.

Por último, Werther & Davis (2008) direccionando concretar diferentes funciones operacionales para verificar el rendimiento desarrollado en las diversas acciones intervenidas, buscando resaltar las exigencias esperadas de los comensales recurrentes para contribuir resultados satisfactorios. (p. 302)

Siguiendo al autor el desempeño tiene una función importante ya que evalúa a los colaboradores y así se puede observar los resultados obtenidos y con ello se busca el medio de motivarlos cada vez más para poder cumplir con la función que les indican de manera correcta. Entre sus características señalan lo siguiente: Retroalimentación, eficiencia y capacitación.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Asimismo, Hernández, Fernández & Baptista (2014) nos indica que, “el diseño no experimental se puede definir como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. (...).Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos” (p. 152).

Además, Hernández, Fernández & Baptista (2014) manifiesta, “registrando definir diversos deducciones transversales para precisar recopilaciones acumulada de informaciones sugeridas en describir las enigmas controvertidas analizadas” (p. 159).

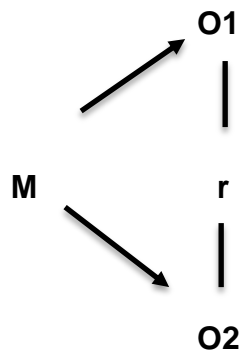
El proyecto de investigación se realizó en los periodos Abril 2017 hasta Diciembre 2017 .El tipo de investigación es no experimental debido a que no se manipula las variables solo se observa y así poder alcanzar los objetivos planteados ; además el diseño es transversal ya que los datos se recopila en un momento dado o único .

Ahora bien, Tamayo & Tamayo (2014) “derivando sostener diferentes descripciones registradas para realizar evaluaciones percibidas mediante interpretaciones procesadas de acontecimientos intervenidos” (p. 41).

Denominando deducciones descriptivas seleccionadas, destinando especificar diferentes características comprobadas de diversos fenómenos desarrollados para realizar mediciones consecutivas mediante niveles inducidas en promover mejores funcionamientos funcionales.

Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) “desarrollando identificar finalidades direccionadas para fomentar unificación equivalente mediante interrogaciones conceptuales definidas para diversos categorías particulares de diferentes ocasiones analizadas” (p. 93).

Considerando sostener modificaciones correlativos para proporcionar mediciones programadas de concordancia existente de enigmas controvertidas.



**M:** Muestra que realiza en el estudio.

**O1:** Observación de la variable

**O2:** Observación de la variable

**R:** Relación de las dos variables

En cambio, Hernández, Fernández & Baptista (2014) “es el estudio de la investigación a problemas concretos en circunstancia concretas; esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata” (p. 115).

Igualmente, Cabezas, Andrade & Torres (2018) manifiestan “desarrollando derivar percepciones observacional, registrando direccionar correspondencia de interrogantes controvertidas y adquirir resultados determinados” (p. 79).

Busca solucionar una problemática presentada en un momento específico: Según Hernández, Fernández & Baptista (2003) “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar las preguntas de la investigación y probar la hipótesis establecidas y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (p. 46).

El enfoque cuantitativo son etapas secuenciales donde vas comprobando y planteando las hipótesis con la recolección de datos para posteriormente contestar las preguntas de la investigación.

Ahora bien, Tamayo & Tamayo (2014) “destinando diferentes método necesita combinar la reflexión con el momento racional, con la observación del momento y la verificación” (p. 53).

### **3.2. Variables y operacionalización**

En definitiva, Hernández, Fernández & Baptista (2014) “una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es capaz de medirse y observarse” (p. 105). Las variables tienen un valor para una investigación cuando se llega a

relacionar con otra variables se puede decir que al relacionarlas forman parte de una hipótesis o teoría.

Además, Ñaupá, Mejía & Novoa (2014) registrando “definir diversas referencias que verifica las variables teóricas de forma indirecta y representa los índices para ilustrar los respectivos índices” (p.191). También, Cohen (2019) indico “sosteniendo registros regulados para la secuencia programada, demuestra mediciones sintetizada creada por las retribuciones investigadas.

Según la definición de Chiavenato (2009), manifiesta que:

La capacitación es un proceso educativo de corto plazo de manera sistemática y organizada, por medio del cual la persona adquiere conocimiento, desarrolla habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (...) entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente. (...) (p. 118).

Sin embargo, Robbins & Judge (2013), “La mayoría de los gerentes consideran que un buen desempeño implica obtener buenos resultados en desempeño de las diferentes tareas programadas, civismo y valores para evitar la falta de productividad” (p. 551).



Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable Capacitación.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Capacitación	Chiavenato (2009) la capacitación es el esfuerzo continuo que va por la dirección de mejorar las capacidades y habilidades de cada colaborador para así poder tener el desempeño deseado. (p. 27)	La variable de capacitación se llevara a cabo con las dimensiones de transmisión de información, desarrollo de habilidades , desarrollo de actitudes .	1. Transmisión de información	1.1 Políticas	1,2	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre
				1.2 Servicios	3,4	
				1.3 Reglamentos	5,6	
				1.4 Conocimientos	7,8	
				1.5 Instrucción	9,10	
				1.6 Aprendizaje	11	
			2. Desarrollo de habilidades	2.1 Capacidad	12,13	
				2.2 Motivación	14,15	
				2.3 Entendimiento	16,17	
				2.4 Destreza	18,19	
			3. Desarrollo de actitudes	2.5 Experiencia	20,21	
				3.1 Comportación	22,23	
				3.2 Costumbre	24,25	
				3.3 Adecuación	26,27,28	
			3.4 Carácter	29,30		

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Desempeño laboral	Robbins & Judge (2013) forma en que los colaboradores realizan labores, incluyendo en una descripción de puestos de trabajo. (p. 15)	La variable de desempeño laboral se llevara a realizar con sus dimensiones de habilidades, personalidad, conocimiento y expectativa	1. Desempeño de la tarea	1.1 Ejecución del trabajo	1,2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				1.2 Responsabilidad en el puesto	3,4,5	
				1.3 Eficiencia	6,7	
				1.4 Eficacia	8,9	
			2. Civismo	2.1 Compañerismo	10,11	
				2.2 Apoyo a los objetivos	12,13	
				2.3 Respeto a los compañeros	14,15	
				2.4 Conducta constructiva	16,17	
			3. Productividad	3.1 Calidad	18,19	
				3.2 Ausentismo	20,21,22	
				3.3 Resultados	23,24	
			4. valores	4.1 Puntualidad	25,26	
				4.2 Cordialidad	27,28	

### **3.3. Población y muestra**

Además, Salgado (2018) “Recopilando deducir acumulaciones agrupadas de diferentes refutaciones interrogadas para sostener elecciones progresivas de resultados satisfactorios” (p. 150). Definiendo finalidades determinadas mediante indagaciones, el universo estará compuesto cantidades registradas en la institución municipal.

Se puede decir que la población es un conjunto de personas a estudiar que concuerdan con una característica en común. Para la presente investigación se tomó 80 colaboradores del área de fiscalización – modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro.

Derivando definir diversos Criterios de Inclusión: Son todos del personal de fiscalización - modalidad CAS de la municipalidad de San Isidro. Luego, Criterios de Exclusión: Son aquellos trabajadores que no desempeñan como personal de fiscalización - modalidad CAS de la municipalidad San Isidro.

Asimismo, Sabino (2002) “Se denomina censo al conteo de individuos que conforman una población estadística, a la vez se puede definir como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones” (p. 125).

El censo excluye a la muestra lo cual se trabaja con toda la población, en la presente investigación se trabajó con los 80 fiscalizadores lo cual es toda nuestra población recopilada.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos y validez y confiabilidad**

También, Rodríguez (2008) “demostrando diferentes técnicas comprobadas para desarrollar recopilaciones destacadas mediante diversas intervenciones cuestionadas” (p. 113).

Es el medio para recaudar información del grupo de interés en quien vas aplicar las diferentes técnicas en este caso se utilizó la encuesta.

Según, Hernández & Coello (2012) “deduciendo diversas informaciones validadas para garantizar respuestas comprobadas mediante cuestiones registradas para los solicitantes asignados” (p. 80).

La técnica que se utilizó fue la encuesta ya que por medio de esta técnica nos permitió identificar las debilidades que repercutan el personal de fiscalización de la Municipalidad San Isidro para poder dar las soluciones respectivas.

Después, Arias (2009) “gestionando diversos instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” (p. 53). Es el material con que vas a poder recaudar la información necesaria en este caso se utilizó el cuestionario.

En la investigación utilizamos el instrumento de cuestionario según el autor Hernández, Fernández & Baptista (2014) nos manifiesta, “el cuestionario tiene el contenido de una serie de preguntas respecto a las variables que se van a medir” (p. 556).

El cuestionario está compuesto por 30 preguntas para la primera variable y la segunda variable está compuesta por 28 interrogantes cuestionadas. Y el método para medir fue la escala de Likert es el conjunto de ítems presentados de forma de afirmaciones o juicios ante esto se le pide al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos cada uno de ellos lleva un puntaje respectivo.

De acuerdo a nuestra interpretación el nivel de medir fue de acuerdo o desacuerdo con una respuesta:

Tabla 3

*Escala de Likert*

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

En cambio, Corbetta (2007) indica, “la validez es un instrumento que es laborioso y difícil de controlar el error de validez si sitúa en el paso del concepto del indicador” (p. 99).

Es el instrumento con el objetivo de demostrar la validez; asimismo en esta investigación, la validación fue realizada por juicio de los expertos los cuales

fueron 5 expertos; 3 temáticos y 2 metodólogos los cuales evaluaron el instrumento con sus respectivos ítems que fueron corregidos para así poder obtener la validación del cuestionario.

Tabla 4

*Validación por juicios de los expertos variable capacitación*

<b>VARIABLE CAPACITACION</b>						
	EXPERTO N°1	EXPERTO N °2	EXPERTO N °3	EXPERTO N °4	EXPERTO N°5	
<b>CLARIDAD</b>	75%	80%	74%	70%	76%	375%
<b>OBJETIVIDAD</b>	75%	80%	74%	70%	76%	375%
<b>PERTINENCIA</b>	75%	80%	72%	70%	76%	373%
<b>ACTUALIDAD</b>	75%	80%	72%	70%	76%	373%
<b>ORGANIZACIÓN</b>	75%	80%	74%	70%	76%	375%
<b>SUFICIENCIA</b>	75%	80%	72%	70%	76%	373%
<b>INTENCIONALIDAD</b>	75%	80%	72%	70%	76%	373%
<b>CONSISTENCIA</b>	75%	80%	74%	70%	76%	375%
<b>COHERENCIA</b>	75%	80%	74%	70%	76%	375%
<b>METODOLOGIA</b>	75%	80%	74%	70%	76%	375%
		<b>TOTAL</b>				<b>3742%</b>

Fórmula validada:

$$CV: \frac{3742}{10 \times 5} \%$$

$$CV: 74.84\%$$

De acuerdo a la evaluación de los expertos para la variable Capacitación cuenta con un total de ponderado de 74.84% lo cual hace que el instrumento pueda ser aplicado tal y como esta.

Tabla 5

*Validación por juicios de los expertos variable desempeño laboral*

<b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>						
	EXPERTO N°1	EXPERTO N °2	EXPERTO N °3	EXPERTO N °4	EXPERTO N°5	
<b>CLARIDAD</b>	80%	80%	76%	72%	78%	<b>386%</b>
<b>OBJETIVIDAD</b>	80%	80%	76%	72%	78%	<b>386%</b>
<b>PERTINENCIA</b>	80%	80%	74%	72%	78%	<b>384%</b>
<b>ACTUALIDAD</b>	80%	80%	76%	72%	78%	<b>386%</b>
<b>ORGANIZACIÓN</b>	80%	80%	76%	72%	78%	<b>386%</b>
<b>SUFICIENCIA</b>	80%	80%	76%	72%	78%	<b>386%</b>
<b>INTENCIONALIDAD</b>	80%	80%	76%	72%	78%	<b>386%</b>
<b>CONSISTENCIA</b>	80%	80%	74%	72%	78%	<b>384%</b>
<b>COHERENCIA</b>	80%	80%	74%	72%	78%	<b>384%</b>
<b>METODOLOGIA</b>	80%	80%	74%	72%	78%	<b>384%</b>
			<b>TOTAL</b>			<b>3852%</b>

Fórmula validada:

$$CV: \frac{3852}{10 \times 5} \%$$

**CV: 77.04%**

De acuerdo a la evaluación por los expertos para la variables Desempeño laboral, cuenta con un total de ponderado de 77.04% lo cual hace que el instrumento pueda ser aplicado tal y como esta.

Tabla 6

*Expertos de validación de cuestionario de capacitación y desempeño laboral*

<b>EXPERTOS</b>	
Experto N°1	Mg. Lorena Paz Linedo
Experto N°2	Mg. Cesar Cifuentes La Rosa
Experto N°3	Mg. Jesus Romero Pacora
Experto N°4	Mg. Teresa Narvaez Aranibar
Experto N°5	Mg. Lupe Esther Graus Cortez

Asimismo, Hernández, Fernández & Baptista (2014) “demostrando definir confiabilidad registrada por diferentes mediciones comprobadas mediante distintas técnicas seleccionadas en obtener respuestas satisfactorias” (p. 200).

Comprobando sostener modificaciones demostradas mediante secuencias aceptadas para registrar procesamientos instrumentales, integrando que existen diversas técnicas del cual se va a aplicar el coeficiente de Alfa Crombach para las dos variables lo cual dicha mediciones debe ser mayor o igual a 0.70 adquiriendo resultados aplicados.

Registrando enigmas controvertidas inducidas, integrando deducir artilugio comprobado Cronbach para sostener diversa formulación validada:

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

Dónde:

$S_i^2$ : La suma de varianzas de cada ítem.

$S_T^2$ : La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K: El número de preguntas o ítems.

Tabla 7

*Fiabilidad de la variable capacitación*

<b>Estadísticas de confiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	30

*Fuente SPSS*

Precisando examinar particulares estimaciones instrumentales avaladas mediante artilugio confrontado Crombach, verificando ratificar diferentes modificaciones estadísticas, fraccionando porcentuales 0.972, estimando demarcar confiabilidad, gestionando matizar concordancia controvertida.

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

Dónde:

$S_i^2$ : La suma de varianzas de cada ítem.

$S_T^2$ : La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K: El número de preguntas o ítems.

Tabla 8

*Fiabilidad de la variable desempeño laboral*

<b>Estadísticas de confiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	28

*Fuente SPSS*



Precisando examinar particulares estimaciones instrumentales avaladas mediante artificio confrontado Crombach, verificando ratificar diferentes modificaciones estadísticas, fraccionando porcentuales 0. 949, estimando demarcar confiabilidad, gestionando matizar concordancia controvertida.

### **3.5. Procedimiento**

Ahora bien, Decidieron tomar varias medidas específicas para ejercer la coordinación planificada en la realización de reuniones de progreso a través de los documentos requeridos, la validación de los permisos firmados y el desarrollo de herramientas estadísticas para el procesamiento con el fin de obtener resultados positivos comprobados.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para esta investigación se aplicó métodos de la estadística, como apoyo la herramienta del spss en la versión 23 para el análisis de datos, para efectuar el cálculo respectivo de las variables capacitación y desempeño laboral del mismo modo para las dimensiones de estas variables que tal manera se pudo explicar los resultados obtenidos de forma objetiva y analítica mediante el coeficiente de Spearman donde se prueba si se acepta la hipótesis general además se corrobora si existe relación. Además, direccionando representaciones gráficas en sustentar diversos análisis comprobados para garantizar resultados satisfactorios.

### **3.7. Aspectos éticos**

Sintetizando deducciones investigadas para demostrar la veracidad de los resultados del instrumento utilizado respetando los derechos de terceros por lo cual esta investigación paso una prueba de similitud donde se comparó con otros trabajos de investigación para así poder evitar consecuencias perjudiciales asegurando que esta investigación es de calidad y ética por parte del investigador.

#### IV. RESULTADOS

Destinando diferentes secuencias representativas en definir resultados adquiridos para sostener deducciones percibidas de enigmas dimensionales controvertidas.

Tabla 9

*Distribución de frecuencia de la variable capacitación y desempeño laboral*

CAPACITACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
<b>MALO</b>	1.3%	0.0%	0.0%	1.3%	<b>Rho = 0.937**</b>
<b>REGULAR</b>	2.5%	2.5%	0.0%	5.0%	<b>Sig. (bilateral)</b>
<b>BUENO</b>	0.0%	8.8%	22.5%	31.3%	<b>= 0.000</b>
<b>MUY BUENO</b>	0.0%	0.0%	62.5%	62.5%	
<b>TOTAL</b>	3.8%	11.3%	78.8%	100%	

Delimitando estimar diferentes representaciones evaluadas instrumentales garantizadas 62.5% muy bueno. También, asignando retribuciones comprobadas mediante mediciones consecutivas obteniendo 78.8% muy bueno.

Percibiendo distintas retribuciones comprobadas, estimando precisar acontecimientos desarrollados y efectuando modificaciones consideradas mediante cuestiones interrogadas para divulgar refutaciones, favoreciendo certificar apreciaciones muy bueno 62.5%. También, confiscar verificaciones porcentuales regularizadas 8.8%. Considerando debatir inducciones respectivas 2.5% regularizadas.

Además, asegurando sustentar enunciados intervenidos para sintetizar incógnitas controvertidas en la institución comercial, integrando deducir artilugio comprobado Spearman correlativo 0.937, manifestando difundir significancia 0.000, incorporando atribuir enunciados aprobadas positivos 93,7%.

Tabla 10

*Distribución de frecuencia Transmisión de información y Desempeño laboral*

TRANSMISION DE INFORMACION	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
<b>MALO</b>	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	<b>Rho = 0.953**</b>
<b>REGULAR</b>	1.3%	2.5%	0.0%	3.8%	<b>Sig.</b>
<b>BUENO</b>	0.0%	8.8%	17.5%	26.3%	<b>(bilateral)</b>
<b>MUY BUENO</b>	0.0%	0.0%	67.5%	67.5%	<b>= 0.000)</b>
<b>TOTAL</b>	3.8%	11.3%	85.0%	100%	

Delimitando estimar diferentes representaciones evaluadas instrumentales garantizadas 67.5% muy bueno. También, asignando retribuciones comprobadas mediante mediciones consecutivas obteniendo 85.0% muy bueno.

Percibiendo distintas retribuciones comprobadas, estimando precisar acontecimientos desarrollados y efectuando modificaciones consideradas mediante cuestiones interrogadas para divulgar refutaciones, favoreciendo certificar apreciaciones muy bueno 67.5%. También, confiscar verificaciones porcentuales buenos 8.8%. Considerando debatir inducciones respectivas 1.3% regularizadas.

Además, asegurando sustentar enunciados intervenidos para sintetizar incógnitas controvertidas en la institución comercial, integrando deducir artilugio comprobado Spearman correlativo 0.953, manifestando difundir significancia 0.000, incorporando atribuir enunciados aprobadas positivos 95,3%.

Tabla 11

*Distribución de frecuencia Desarrollo de habilidades y Desempeño laboral*

DESARROLLO DE HABILIDADES	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
<b>MALO</b>	1.3%	0.0%	0.0%	1.3%	<b>Rho = 0.932**</b>
<b>REGULAR</b>	2.5%	2.5%	0.0%	5.0%	<b>Sig.</b>
<b>BUENO</b>	0.0%	8.8%	23.8%	32.5%	<b>(bilateral)</b>
<b>MUY BUENO</b>	0.0%	0.0%	61.3%	61.3%	<b>= 0.000</b>
<b>TOTAL</b>	3.8%	11.3%	85.0%	100%	

Delimitando estimar diferentes representaciones evaluadas instrumentales garantizadas 61.3% muy bueno. También, asignando retribuciones comprobadas mediante mediciones consecutivas obteniendo 85.0% muy bueno.

Percibiendo distintas retribuciones comprobadas, estimando precisar acontecimientos desarrollados y efectuando modificaciones consideradas mediante cuestiones interrogadas para divulgar refutaciones, favoreciendo certificar apreciaciones muy bueno 61.3%. También, confiscar verificaciones porcentuales buenos 8.8%. Considerando debatir inducciones respectivas 2.5% regularizadas.

Además, asegurando sustentar enunciados intervenidos para sintetizar incógnitas controvertidas en la institución comercial, integrando deducir artilugio comprobado Spearman correlativo 0.932, manifestando difundir significancia 0.000, incorporando atribuir enunciados aprobadas positivos 93,2%.

Tabla 12

*Distribución de frecuencia desarrollo de actitudes y desempeño laboral.*

DESARROLLO DE ACTITUDES	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
<b>MALO</b>	1.3%	0.0%	0.0%	1.3%	<b>Rho = 0.963**</b> <b>Sig.</b> <b>(bilateral)</b> <b>= 0.000)</b>
<b>REGULAR</b>	2.5%	2.5%	0.0%	5.0%	
<b>BUENO</b>	0.0%	8.8%	7.5%	16.3%	
<b>MUY BUENO</b>	0.0%	0.0%	77.5%	77.5%	
<b>TOTAL</b>	3.8%	11.3%	85.0%	100%	

Delimitando diferentes representaciones evaluadas instrumentales garantizadas 77.5% muy bueno. También, asignando retribuciones comprobadas mediante mediciones consecutivas obteniendo 85.0% muy bueno.

Percibiendo distintas retribuciones comprobadas, estimando precisar acontecimientos desarrollados y efectuando modificaciones consideradas mediante cuestiones interrogadas para divulgar refutaciones, favoreciendo certificar apreciaciones muy bueno 77.5%. También, confiscar verificaciones porcentuales buenos 8.8%. Considerando debatir inducciones respectivas 2.5% regularizadas.

Además, asegurando sustentar enunciados intervenidos para sintetizar incógnitas controvertidas en la institución comercial, integrando deducir artilugio comprobado Spearman correlativo 0.963, manifestando difundir significancia 0.000, incorporando atribuir enunciados aprobadas positivos 96,3%.

## V. DISCUSIÓN

Sustentando comprobar refutaciones concretadas para definir propósito en examinar concordancia existente de enigmas controvertidas en la institución municipal. Detallando describir secuencias de interrogantes dimensionales:

Los cuestionarios que fueron utilizados han sido preparados para la municipalidad de San Isidro y posteriormente se validó por 5 expertos de la Universidad Cesar Vallejo con una calificación del 74.84% y 77.04% y luego de una prueba piloto se calcula la confiabilidad con una alfa de Cronbach de 0.972 para el cuestionario de capacitación y 0.949 para el cuestionario de desempeño laboral.

Los resultados nos muestran que el personal de fiscalización – modalidad CAS de la municipalidad San Isidro califica la capacitación como muy bueno en un 62.5%, pero por otra parte se tiene un grupo que lo califica como regular, situación que debe ser tomada en cuenta por los directivos de la municipalidad San Isidro. Por otro lado se tiene que estos mismos trabajadores indican que es muy bueno en el desempeño laboral de la municipalidad San Isidro en un 85.0%.

Pero si examinamos la relación entre las dos variables se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada donde el personal de fiscalización considera que la capacitación es muy bueno están desempeñándose muy bien en un 62.5% y el personal de fiscalización que considera que la capacitación es bueno, se desempeñan bien en un 8.8%. La lectura de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables; resultado que es confirmado con la prueba estadística de correlación Rho Spearman ( $Rho=0.937$ , Sig.(Bilateral) =0.000 ; ( $p \leq 0.05$ )) , lo cual nos permite afirmar de que existe una relación lineal directa entre estas dos variables capacitación y desempeño laboral. Estos resultados son mayores que los obtenidos por Ramírez (2014) ( $Rho= 0.421$ , Sig. (Bilateral)=0.001;( $p \leq 0.05$ )) ; que demuestra que existe relación entre la capacitación y desempeño laboral en la universidad Lindia-Mexico. Y semejante al obtenido por Roncacio y Pregonero (2013) ( $Rho= 0.578$ , Sig. (Bilateral)=0.000;( $p \leq 0.05$ )) ; demostrando que existe relación entre capacitación y desempeño laboral

en el área operativa Celpro, Colombia .También se encuentran los resultados de Díaz (2011) (Rho =0.693 ,Sig. (Bilateral)=0.000;(  $p \leq 0.05$ )); que demuestra que existe relación entre la capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos – Linares, México. Por otro lado, están los resultados de Condori (2015) (Rho = 0.855, Sig. (Bilateral)=0.000;(  $p \leq 0.05$ )); que demuestra que existe relación entre capacitación y desempeño laboral en el área técnica de la empresa H&D Control S.A.C en el distrito Surco – Lima .Además están los resultados de Torres (2014) (Rho=0.685, Sig.(Bilateral)=0.000 ;( $p \leq 0.05$ )); demostrando que existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de operaciones de la empresa prestadora de servicios de Lima Metropolitana. Y por último a Villareal (2016) (Rho=0.813., Sig. (Bilateral) =0.000 ( $p \leq 0.05$ )); demostrando que existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de operaciones de la empresa Global Sales Solutions.

Detallando más los resultados de las dimensiones de capacitación en forma independiente se observa que el desarrollo de actitudes es la que mejor calificación recibe con un 77.5% de muy bueno , seguido de la transmisión de información con un 67.5% de muy bueno ; en el otro extremo se encuentra la dimensión de desarrollo de habilidades con un 61.3% de muy bueno ; sin embargo todas las dimensiones están a la altura de la variable capacitación que tiene un 62.5% de muy bueno .Por lo tanto los directivos de la municipalidad San Isidro deberán mejorar sus indicadores de desarrollo de habilidades , sobre todo el trabajo en equipo y la adecuación para trabajar en sus funciones .

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y de las dimensiones de capacitación con la variable desempeño laboral donde se tiene que cuando el personal de fiscalización considera que la capacitación es muy buena, entonces están desempeñándose muy bien en un 62.5%; la mayor interrelación corresponde a la dimensión de desarrollo de actitudes y transmisión de información con el desempeño laboral, que cuando el personal de fiscalización considera que el desarrollo de actitudes es muy buena se están desempeñando muy bien en un 77.5% y cuando el personal de fiscalización considera que la trasmisión de

información es muy buena se están desempeñando muy bien en un 67.5%. La dimensión desarrollo de habilidades relacionada con el desempeño laboral es la que tiene un menor porcentaje para cuando el personal de fiscalización considera que la capacitación es regular, están desempeñado medianamente en un 2,5%.

Los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones de capacitación y desempeño laboral en el personal de fiscalización-modalidad CAS, nuevamente es coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho Spearman más altos corresponden a las dimensiones de desarrollo de actitudes (Rho=0.963, Sig.(Bilateral)=0.000) y la transmisión de información (Rho=0.953, Sig.(Bilateral)=0.000) y el más bajo son los que corresponden a desarrollo de habilidades (Rho=0.932, Sig.(Bilateral)=0.000). En conclusión podríamos afirmar que todas las dimensiones de capacitación están correlacionadas de forma directa y significativa con la variable desempeño laboral del personal de fiscalización – modalidad CAS, correspondiendo la correlación más baja a desarrollo de habilidades y la más alta a desarrollo de actitudes y transmisión de información

Ahora, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Villareal (2016) encuentra que la transmisión de información también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho=0.560, Sig. (Bilateral)=0.000; ( $p \leq 0.05$ )) teniendo en cuenta que el desarrollo de habilidades también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho=0.824, Sig. (Bilateral) =0.000 ( $p \leq 0.05$ )) y por último el desarrollo de actitudes que también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho=0.753, Sig. (Bilateral) =0.000 ( $p \leq 0.05$ )). En conclusión podríamos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe correlación entre las dimensiones de capacitación y desempeño laboral ; por lo tanto ,si se mejora la capacitación podremos seguir mejorando el desempeño laboral .Debemos poner mayor atención en mejorar el desarrollo de habilidades del personal de fiscalización – modalidad CAS de la municipalidad San Isidro para mejorar el desempeño laboral ,sin descuidar las otras dimensiones de la capacitación.



## VI. CONCLUSIONES

Sintetizando diversas programaciones instrumentales interrogadas detallando diferentes características dimensionales en la institución municipal, registrando sugerir deducciones registradas comprobadas.

1. El estudio de la investigación ha determinado que existe una correlación fuerte ( $Rho=0.937^{**}$  Sig.(Bilateral)=0.000) entre capacitación y desempeño laboral .Esto se basó en que el desempeño laboral fue percibida como muy bueno en un 78.8% del personal de fiscalización y el 62.5% expreso que la capacitación es muy bueno .Por lo tanto al ver los datos de correlación y significancia se determinó que no se rechaza la hipótesis general , afirmando que existe relación significativa ente las variables.
2. Se identificó que existe una correlación fuerte ( $Rho=0.953^{**}$  Sig. (Bilateral)=0.000) entre la dimensión transmisión de información y desempeño laboral .Esto se basó en los resultados del personal de fiscalización, lo cual fue considerado que la transmisión de información en un 85.0% de muy bueno y el desempeño laboral lo consideraron en un 67.5% de muy bueno.
3. Se identificó que existe una correlación fuerte ( $Rho=0.932^{**}$  Sig. (Bilateral)=0.000) entre la dimensión de desarrollo de habilidades y desempeño laboral .Esto se basó en los resultados del personal de fiscalización, lo cual fue considerado que el desarrollo de habilidades en un 61.3% de muy bueno y el desempeño laboral lo consideraron en un 85.0% de muy bueno.
4. Se identificó que existe una correlación fuerte ( $Rho=0.963^{**}$  Sig. (Bilateral)=0.000) entre el desarrollo de actitudes y desempeño laboral .Esto se basó en los resultados del personal de fiscalización, lo cual fue considerado que el desarrollo de actitudes en un 77.5% de muy bueno y el desempeño laboral lo consideraron en un 85.0% de muy bueno.

## VII. RECOMENDACIONES

Manifestando definir apreciaciones deducidas para derivar averiguaciones experimentadas en desarrollar diversas intervenciones planificadas proyectadas.

1. En relación a la variable Capacitación se obtuvo una correlación fuerte con el desempeño laboral, por lo tanto se le recomienda a continuar mejorando la capacitación del personal de fiscalización ya que seguirá contribuyendo a llegar a las expectativas de lograr el desempeño deseable para estas las acciones a tomar es siempre evaluarlos tanto en conocimiento como en campo cuando fiscalizan para ver cómo están manteniéndose en la mejora.
2. Con respecto a la dimensión transmisión de información donde se obtuvo una correlación fuerte lo que se espera del personal de fiscalización que se mantenga esa postura de contar con la información necesaria para poder evitar posibles complicaciones al momento de efectuar alguna multa o intervención también se le recomienda que la información tanto sea los reglamentos , normas de seguridad y políticas lleguen adecuadamente al personal cuando sean capacitados que capten la información transmitida para que se logren laborar con responsabilidad además le proporcionen aprendizaje de nuevas competencias que contribuirán al desempeño.
3. En relación a la dimensión de desarrollo de habilidades donde se obtuvo una correlación fuerte , se recomienda al supervisor seguir poniendo énfasis al reconocimiento de la capacidad de cada fiscalizador y motivarlos a seguir continuando con ese desempeño ,también seguir con los planes de capacitación orientados a las habilidades que el personal desarrolla cuando ejecuta su función y seguir reforzando las habilidades para que el personal se desenvuelva correctamente con sus labores y el trabajo en equipo ; lo cual se contribuirá que el personal siga el camino de una capacitación continua que ayudara a mejorar sus habilidades al máximo y como resultado el desempeño deseable.

4. Asimismo se recomienda que la dimensión desarrollo de actitudes se obtuvo un valor correlacional fuerte lo cual se le recomienda a seguir manteniéndose y efectuar la mejora continua de las actitudes frente a la capacitación ya que esta se está haciendo parte de una costumbre de la municipalidad lo cual esto ayudara que el personal siga mejorando satisfactoriamente el desempeño , también se tiene que seguir reforzando las actitudes ante cualquier suceso imprevisto en la función del personal de fiscalización ya que se está en contacto con la ciudadanía de San Isidro.

## REFERENCIAS

- Arias, J .A. (2009). *Investigación científica*. España: Editorial Trillas .
- Astete, N. E. (2016). *Cuanto invierten las empresas peruanas en capacitación* .El comercio .Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresas-locales-capacitacion-laboral-325817>
- Avgoustak, A. R. (2016). *Productivity Gains of Training: An Insider-Econometrics Investigation and a Replication*. *Academy of Management Executive*, vol. 16, n. 1, 2016. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2016.10661abstract>
- Botke, J. O. Jansen, P. G. Khapova, S. E. & Tims, M. A. (2017). *Transfer of soft skills training: A systematic literature review*. *Academy of Management Executive*, vol. 17, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2017.11483abstract>
- Cabezas, E. M. Andrade, D. C. & Torres, J. E. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (2ª ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Chiavenato, I. E. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: Mc Graw Hill Education.
- Cohen, N. A. (2019). *Metodología de la investigación*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Teseo.
- Colin, T. B. & Sanders, K. A. (2014). *Formal training stimulates follow-up participation in informal learning: A three-wave study*. *Academy of Management Executive*, vol. 14, n. 1, 2014. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2014.180>
- Comercio (2015). *Hombre agredido por fiscalizadores*. El Comercio. Recuperado de <http://elcomercio.pe/lima/san-isidro-hombre-agredido-fiscalizadores>

- Condori, K. A. (2015). *Capacitación y desempeño laboral en el área técnica de la empresa H&D Control S.A.C, en el distrito de Surco, periodo 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Corbetta, P. A. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. España:Mc Graw Hill Education.
- Diaz, R. I. (2011). *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelo-Linares Nuevo León, periodo 2011*. (Tesis de licenciatura). Universidad Montemorelos, México.
- Etienne, S. J. & Mitrano, M. S. (2013). *Training Mentors: A Way to Ensure the Quality of Mentoring Outcomes for Novice Entrepreneurs?* Academy of Management Executive, vol. 13, n. 1, 2013. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2013.12635abstract>
- Haider, S. I. Jabeen, S. A. & Ahmad, J. M. (2018). *Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 34(1), 29-37. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622018000100029&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100029&lang=es)
- Hernandez, R. A. & Coello, S. E. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (2ª ed.).La Habana: Editorial Universitaria.
- Hernández, S. A. Fernández, C. C. & Baptista, P. A. (2014). *Método de la investigación*. (5º ed.) .México D.F : Mc Graw Hill .
- Hernández, S. A. Fernández, C. C. & Baptista, P. A. (2003).*Método de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Imran, R. A. & Mohammed, S. A. (2020). *The role of high-performance work system and human capital in enhancing job performance*. World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 16(3), 195-206.

<https://www.proquest.com/docview/2408463864/322EB0218CCF473BPQ/5?accountid=37408>

- Jakari, G. R. & Gwendolyn, M. C. (2013). *Training Motivation and Training Transfer Outcomes: The Role of Psychological Capital*. *Academy of Management Executive*, vol. 13, n. 1, 2013. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2013.14634abstract>
- Kanahuati , G. E. (2016). Capacitación una respuesta urgente.*Rev. Forbes de Mexico*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/capacitacion-respuesta-urgente/>
- Lohrey, S. E. & Guillaume, R. F. (2015). *Servant Leadership Development: The Role of Training and Leader Identification*. *Academy of Management Executive*, vol. 15, n. 1, 2015. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2015.17408abstract>
- López, B. E. Aragón, J. C. Muñoz, M. & Tornell, I. S. (2021). *Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican institute of social security, in the state of Chiapas*. *Journal of the Faculty of Human Medicine*, 21(2), 316-325. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lang=es)
- Louffat, E. C. (2012).*Administración del Potencial Humano*. (2ª ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Martins, L. B. Zerbini, T. A. & Medina, F. J. (2019). *Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 27-37. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000100004&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000100004&lang=es)
- Ñaupas, H. P. Mejía, E. M. & Novoa, A. P. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (4ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

- Rajashik, R. C. (2014). *Bibliographic Search Training for Evidence-Based Management Education*. *Academy of Management Executive*, vol. 14, n. 1, 2014. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2021.10947abstract>
- Ramirez, A. M. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Lindia del periodo 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Montemorelos .México.
- Ramos, P. J. Barrada, J. R. Fernández, E. D. & Koopmans, L. I. (2019). *Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lang=es)
- Regina, V. F. Buettgen, M. A. & Pietsch, S. E. (2020). *Can Training Help Retain Professional Services Employees? An Empirical Analysis*. *Academy of Management Executive*, vol. 14, n. 1, 2014. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2014.10199abstract>
- Rich, B. L. Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2017). *Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance*. *Academy of Management Executive*, vol. 53, n. 3, 2017. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Robbins, S. A. & Judge, T. E. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F: Pearson Education.
- Rodriguez, P. A. (2008). *Metodología de la investigación*. Venezuela: Episteme.
- Roncancio, P. E. & Pregonero, M. O. (2013). *Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Celpro S.A.S del periodo 2013*. (Tesis de licenciatura). Universidad Pontificia Javariana. Colombia.
- Sabino, F. A. (2002). *Metodología y técnicas de investigación*. Colombia: Episteme.

- Salgado, C. L. (2018). *Manual de investigación*. (1° ed.) Perú: Fondo editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Salgado, J. F. Blanco, S. A. & Moscoso, S. I. (2019). *Subjective well-being and job performance: testing of a suppressor effect*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93-102.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000200006&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000200006&lang=es)
- Tamayo, T. & Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación*. (1ª ed.). México, jade Smith Editorial Limusa.
- Torre, M. E. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores en el área de Operaciones de una empresa prestadora de servicios de Lima Metropolitana, periodo 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Vargas, S. L. & Flores, M. M. (2019). *Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians*. *Library research*, 33(79), 149-176.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000200149&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149&lang=es)
- Villareal, W. A. (2016). *Capacitación y desempeño laboral en el área de operaciones Global Sales Solutions, Cercado de Lima, periodo 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Werther, J. O. & Davis, K. A. (2008). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México, D.F: Mc Graw Hill.



## ANEXOS

Anexo 1: instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE LA CAPACITACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE FISCALIZACION DE LA MUNICIPALIDAD SAN ISIDRO

#### Indicaciones Generales

El presente cuestionario es parte de una investigación sobre la capacitación y desempeño laboral, se tiene un gran interés por conocer su opinión. Por favor sea muy honesto al momento de contestar las preguntas, no es necesario que nos proporcione su nombre.

#### Instrucciones

Marcar cada recuadro con una opción del 1 al 5. En todas las preguntas solo podrá seleccionar una opción con una X. Asegúrese que no deje ninguna cuestión sin responder.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN								
Dimen siones	Íte m s	Indicador	1	2	3	4	5	
<b>Transmisión de información</b>	<b>Políticas</b>							
	1	Considera Ud. que la transmisión de las políticas de la municipalidad es difundida de manera clara y concisa .						
	2	Considera Ud. que la capacitación es parte de la política de la municipalidad como el medio para la trasmisión de información.						
	<b>Servicios</b>							
	3	Para Ud. el contenido presentado durante la capacitación contribuye a su conocimiento.						
	4	Considera Ud. que los materiales que apoyan a la capacitación permiten una mejor captación de información.						
	<b>Reglamentos</b>							
	5	Para Ud. la transmisión de los reglamentos de la municipalidad en la capacitación es de manera correcta.						
6	Ud. considera que cumplimiento los reglamentos de la							

		municipalidad ayuden a tener una convivencia en equipo.							
	<b>Conocimientos</b>								
	7	Ud tiene el conocimiento necesario para realizar con su responsabilidad en el momento de laborar.							
	8	Ud tiene el conocimiento necesario sobre la información de las normas de seguridad para realizar su trabajo.							
	<b>Instrucción</b>								
	9	Considera Ud. que la municipalidad instruye correctamente.							
	10	Considera Ud. importante que la instrucción sea continuamente.							
	<b>Aprendizaje</b>								
	11	Considera Ud. que la capacitación es un medio de trasmisión de aprendizaje que le proporcionara nuevas competencias.							
<b>Desarrollo de habilidades</b>	<b>Capacidad</b>								
		12	Para Ud. la municipalidad reconoce la capacidad del fiscalizador con el objetivo de mejorar su habilidad .						
		13	Considera Ud. que la municipalidad realice planes de capacitación para desarrollar la capacidad de cada fiscalizador.						
		<b>Motivación</b>							
		14	Para Ud. la motivación es importante para desarrollar correctamente sus habilidades en el puesto de trabajo.						
		15	Para Ud. la municipalidad realiza acciones de motivación para mejorar sus habilidades de trabajar en equipo.						
		<b>Entendimiento</b>							
		16	Considera Ud. que lo entendido en capacitación va permitir desarrollar mejor su habilidad de acuerdo en su función.						
		17	Considera Ud. que en la capacitación lo entendido se enfocó en el desarrollo de funciones que realiza en su trabajo.						
		<b>Destreza</b>							
		18	Considera Ud. desarrollar la destreza para tomar decisiones correctas para resolver problemas en su trabajo.						
		19	Considera Ud. tener la destreza para desarrollar su habilidad de trabajar en equipo.						
	<b>Experiencia</b>								
	20	Cuando Ud. va emitir una opinión se basa en su experiencia							
	21	Ud. cuenta con la experiencia laboral necesaria para desarrollarse en la actividad que realiza.							
<b>Desarrollo de actitudes</b>	<b>Comportamiento</b>								
		22	Ud. replica el desarrollo del buen comportamiento de otros compañeros.						
		23	Considera Ud. que el comportamiento adecuado ayuda a desarrollar mejor la actitud frente a la capacitación.						
		<b>Costumbre</b>							

24	Considera Ud. que para la municipalidad la capacitación es parte de una costumbre.					
25	Para Ud. la municipalidad fomenta la costumbre de tener hábitos de trabajar en equipo.					
<b>Adecuación</b>						
26	Para Ud la capacitación se adecua a la actitud que desarrolla el personal de fiscalización.					
27	Para Ud la capacitación le facilita la adecuación de cualquier otro puesto similar en la municipalidad .					
28	Para Ud la capacitación le ayuda a adecuarse ante cualquier suceso imprevisto.					
<b>Carácter</b>						
29	Puede Ud. responder con un carácter amable ante una situación conflictiva por parte del infractor .					
30	Se considera Ud. emocionalmente preparado para desarrollar su trabajo.					

## Instrucciones

Marcar cada recuadro con una opción del 1 al 5.

En todas las preguntas solo podrá seleccionar una opción con una X.

Asegúrese que no deje ninguna cuestión sin responder.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

DESEMPEÑO											
Dimensiones	Ítems	Indicador	1	2	3	4	5				
Desempeño de la tarea	<b>Ejecución del trabajo</b>										
	1	Considera Ud que el fiscalizador ejecuta su labor por la cual ha sido capacitado.									
	2	Revisa Ud que la ejecución de su trabajo no tenga equivocaciones.									
	<b>Responsabilidad en el puesto</b>										
	3	Ud asume su puesto de trabajo responsablemente.									
	4	Ud está de acuerdo con las responsabilidades laborales que le otorga la municipalidad.									
	5	Ud considera que su desempeño de trabajo impacta en el residente.									
	<b>Eficiencia</b>										
	6	Considera Ud que es eficiente en su desempeño cuando el trabajo es en equipo.									
7	Considera Ud que el tiempo destinado es el suficiente para lograr un trabajo eficiente.										
<b>Eficacia</b>											
8	Para Ud debe de existir sanción cuando el fiscalizador no evidencia resultado eficaz.										
9	Considera Ud que las intervenciones eficaces promueven contribuciones razonables en la municipalidad.										
Civismo	<b>Compañerismo</b>										
	10	Comparte Ud con sus compañeros conocimientos que les ayuden a desempeñarse mejor en sus trabajos.									
	11	Ud apoya a sus compañeros cuando se encuentran en situaciones difíciles o conflictivas.									
	<b>Apoyo a los objetivos</b>										
	12	Considera Ud que el factor clave para obtener un desempeño deseable es ayudar alcanzar los objetivos de la municipalidad.									
13	Considera Ud que cumple un trabajo importante para lograr los objetivos de la municipalidad.										
<b>Respeto a los compañeros</b>											

	14	Considera Ud que el tratar a sus compañeros con respeto.					
	15	Ud mantiene el respeto cuando se encuentra en discrepancia con sus compañeros.					
	<b>Conducta constructiva</b>						
	16	Ud comenta con otras personas lo bueno que encuentra en la municipalidad.					
	17	Ud otorga recomendaciones ante dificultades que se presenta en su labor de fiscalizador.					
<b>Productividad</b>	<b>Calidad</b>						
	18	Considera Ud que la calidad de servicio se relacione con el desempeño del personal de fiscalización.					
	19	Considera Ud que la calidad de servicio ofrecida por el área de fiscalización de la municipalidad se diferencia de otras municipalidades.					
	<b>Ausentismo</b>						
	20	Para Ud ausentarse del puesto de trabajo perjudica al desempeño del área.					
	21	Para Ud el ausentarse perjudica a la productividad de su equipo de trabajo.					
	22	Considera Ud que el ausentarse desfavorece a la productividad de la municipalidad.					
	<b>Resultados</b>						
23	Se siente Ud satisfecho con el resultado obtenidos ante su buen desempeño.						
24	Considera Ud que los resultados de la productividad del personal son calificados por la eficiencia.						
<b>Valores</b>	<b>Puntualidad</b>						
	25	Los colaboradores que no llegan puntualmente deben ser sancionados.					
	26	Para Ud la puntualidad debe ser reconocida por la municipalidad.					
	<b>Cordialidad</b>						
	27	Considera Ud que existe cordialidad y respeto por parte del supervisor hacia el fiscalizador					
28	Ud actúa con cordialidad ante una queja de un residente.						

Anexo 2: Formato de validación de cuestionario



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Roz Liendo Lorena Rocío  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Economía - Finanzas  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Capacitación  
 I.5. Autor del instrumento: Santa Volantzala Huaman

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17		✓		
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28	✓			
29	✓			
30	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

75%

San Juan de Lurigancho, 29 de 09 del 2017

Firma de experto informante

DNI: 70667271



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Paz Fiendo Lorene Rocío
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Dire - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Contabilidad - Finanzas
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Dasampano Laboral
- I.5. Autor del instrumento: Sorita Valenzuela Huaman


**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			



12				
13				
14				
15				
16				
17				
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28		✓		

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

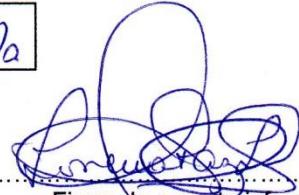
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

80%

San Juan de Lurigancho, 29 de 07. del 2017



Firma de experto informante

DNI: 10667271

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Clemente F. Rosales  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Santitas Académico - MBA EP Adventura  
 I.3. Especialidad del experto: Económico  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Capacitación  
 I.5. Autor del instrumento: Sarita Valenzuela Huaman

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28		✓		
29		✓		
30		✓		

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

80%

San Juan de Lurigancho, 22 de 9 del 2017



.....  
 Firma de experto informante  
 DNI: 02.534164



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Opentes Le Roso Cesar  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Secretario Académico FP Administración  
 I.3. Especialidad del experto: Economista - MBA  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Dasampano Laboral  
 I.5. Autor del instrumento: Sarita Valenzuela Huaman

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12		<b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

80%

San Juan de Lurigancho, 29 de 7 del 2017



.....  
 Firma de experto informante  
 DNI: 29.534.164



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: RIVERA PASCAR, JESUS  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTL/UCV  
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Capacitación  
 I.5. Autor del instrumento: Valenzuela Herminio Smita

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				74%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				72%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				72%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				72%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				72%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				74%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					<b>73.2%</b>	

#### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : CAPACITACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

San Juan de Lurigancho, 27 de SET del 2017

73.20%



Firma de experto informante  
 DNI: 08253522



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Romero Paez, Jesus  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC / UCV  
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño laboral  
 I.5. Autor del instrumento: Santa Valenzuela


### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					<b>74.80%</b>	

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			



12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**


¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

74.80%

San Juan de Lurigancho, 27 de SET. del 2017



Firma de experto informante

DNI: 706253522

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Naryalyz Arauibar, Teresa  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente USMP  
 I.3. Especialidad del experto: Docente Metodólogo  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Capacitación  
 I.5. Autor del instrumento: Sanito Valenzuela Norman


**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					70%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACION**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			



12	 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

70%

San Juan de Lurigancho, 23 de 09 del 2017



.....  
 Firma de experto informante  
 DNI: ..... 20132038 .....

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Narvaez Aramisan, Teresa
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente USHP
- I.3. Especialidad del experto: Docente Metodólogo
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño Laboral
- I.5. Autor del instrumento: Santa Valenzuela Huamán

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				72%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				72%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				72%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				72%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				72%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				72%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				72%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				72%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				72%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				72%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					72%	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

72%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante  
 DNI: 20122038



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Juan Cortez Dupe Esther  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente  
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Capacitación  
 I.5. Autor del instrumento: Sarita Valenzuela Huaman

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				76%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				76%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				76%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				76%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				76%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				76%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				76%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CAPACITACION**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12		<b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13			✓		
14			✓		
15			✓		
16			✓		
17			✓		
18			✓		
19			✓		
20			✓		
21			✓		
22			✓		
23			✓		
24			✓		
25			✓		
26			✓		
27			✓		
28	✓				
29	✓				
30	✓				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

76%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

*Lupe Gaudin*

.....  
 Firma de experto informante  
 DNI: 07539368



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Graus Cortez Lupe Esthu  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente  
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño laboral  
 I.5. Autor del instrumento: Sarita Valenzuela Huaman


**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			



12				
13				
14				
15				
16				
17			✓	
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28		✓		

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

78%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI: ..... 07539368 .....

### Anexo 3: Matriz de consistencia

Título	Problema de Investigación	Objetivos del estudio	Hipótesis de la investigación	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición
La capacitación y desempeño laboral en el personal de fiscalización de la Municipalidad de San Isidro 2017	<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la capacitación y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro.	<b>Hipótesis General</b> Cuál es la relación entre la capacitación y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad de San Isidro.	<b>Variable 1</b> <b>Capacitación</b>	<b>Definición Conceptual V1</b> Chiavenato, I (2009) la capacitación es el esfuerzo continuo que va por la dirección de mejorar la capacidades y habilidades de cada colaborador para así poder obtener un desempeño deseado .	<b>Definición Operacional V1</b> La variable de capacitación se llevara a cabo con las dimensión de transmisión de información , desarrollo de habilidades y desarrollo de actitudes se elaborara .	<b>Dimensiones V1</b> Transmisión de información  Desarrollo de habilidades  Desarrollo de actitudes	<b>Indicadores V1</b> Políticas Servicios Reglamentos Conocimientos Instrucción Aprendizaje Capacidad Motivacion Entendimiento Destreza Experiencia Comportamiento Costumbre Adecuación Carácter	CUESTIONARIO
	<b>Problema Especifico</b> ¿Cuál es la relación entre transmisión de información y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro?	<b>Objetivo Especifico</b> Determinar la relación entre transmisión de información y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro.	<b>Hipótesis Especifico</b> Existe relación entre transmisión de información y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro.	<b>Variable 2</b> <b>Desempeño laboral</b>	<b>Definición Conceptual V2</b> Robbins y Judge(2013)forma en que los colaboradores realizan sus labores , incluyendo en una describir los puestos de trabajo .	<b>Dimensión Operacional V2</b> La variable de desempeño se llevara a realizar con las dimensiones de habilidades, personalidad , conocimiento y expectativa se elaborara .	<b>Dimensiones V2</b> Desempeño de la tarea	<b>Indicadores V2</b> Ejecución del trabajo Responsabilidad en el puesto  Eficiencia Eficacia	
	¿Cuál es la relación entre desarrollo de habilidades y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro?	Identificar la relación entre desarrollo de habilidades y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro.	Existe relación entre desarrollo de habilidades y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro.				Civismo	Compañerismo Apoyo a los objetivos Respeto a los compañeros Conducta constructiva	
¿Cuál es la relación entre desarrollo de actitudes y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro?	Evaluar la relación entre desarrollo de actitudes y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro.	Existe relación entre desarrollo de actitudes y desempeño laboral en el personal de fiscalización - modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro				Productividad	Calidad		
						Valores	Ausentismo Puntualidad Cordialidad		

Anexo 4: Tabla de especificación de capacitación

Variable	Dimensiones	Peso	Ítems	Indicadores	Preguntas
Capacitación	Trasmisión de información	37%	11	Políticas	Considera Ud. que la transmisión de las políticas de la municipalidad es difundida de manera clara y concisa.
					Considera Ud. que la capacitación es parte de la política de la municipalidad como el medio para la trasmisión de información.
				Servicios	Para Ud. el contenido presentado durante la capacitación contribuye a su conocimiento.
					Considera Ud. que los materiales que apoyan a la capacitación permiten una mejor captación de información.
				Reglamentos	Para Ud. la transmisión de los reglamentos de la municipalidad en la capacitación es de manera correcta.
					Ud. considera que cumplimiento los reglamentos de la municipalidad ayuden a tener una convivencia en equipo.
				Conocimientos	Ud. tiene el conocimiento necesario para realizar con su responsabilidad en el momento de laborar.
					Ud. tiene el conocimiento necesario sobre la información de las normas de seguridad para realizar su trabajo.
				Instrucción	Considera Ud. que la municipalidad instruye correctamente.
					Considera Ud. importante que la instrucción sea continuamente.
				Aprendizaje	Considera Ud. que la capacitación es un medio de trasmisión de aprendizaje que le proporcionara nuevas competencias.
	Desarrollo de habilidades	34%	10	Capacidad	Para Ud. la municipalidad reconoce la capacidad del fiscalizador con el objetivo de mejorar su habilidad.
					Considera Ud. que la municipalidad realice planes de capacitación para desarrollar la capacidad de cada fiscalizador.
				Motivación	Para Ud. la motivación es importante para desarrollar correctamente sus habilidades en el puesto de trabajo.
					Para Ud. la municipalidad realiza acciones de motivación para mejorar sus habilidades de trabajar en equipo.
				Entendimiento	Considera Ud. que lo entendido en capacitación va permitir desarrollar mejor su habilidad de acuerdo en su función.
					Considera Ud. que en la capacitación lo entendido se enfocó en el desarrollo de funciones que

					realiza en su trabajo.
				Destreza	Considera Ud. desarrollar la destreza para tomar decisiones correctas para resolver problemas en su trabajo.
					Considera Ud. tener la destreza para desarrollar su habilidad de trabajar en equipo.
				Experiencia	Cuando Ud. va emitir una opinión se basa en su experiencia
					Ud. cuenta con la experiencia laboral necesaria para desarrollarse en la actividad que realiza.
	Desarrollo de actitudes	29%	9	Comportamiento	Ud. replica el desarrollo del buen comportamiento de otros compañeros.
Considera Ud. que el comportamiento adecuado ayuda a desarrollar mejor la actitud frente a la capacitación.					
Costumbre				Considera Ud. que para la municipalidad la capacitación es parte de una costumbre.	
				Para Ud. la municipalidad fomenta la costumbre de tener hábitos de trabajar en equipo.	
Adecuación				Para Ud. la capacitación se adecua a la actitud que desarrolla el personal de fiscalización.	
				Para Ud. la capacitación le facilita la adecuación de cualquier otro puesto similar en la municipalidad.	
				Para Ud. la capacitación le ayuda a adecuarse ante cualquier suceso imprevisto.	
Carácter				Puede Ud. responder con un carácter amable ante una situación conflictiva por parte del infractor.	
	Se considera Ud. emocionalmente preparado para desarrollar su trabajo.				
<b>Total</b>	100 %	30			

Anexo 5: Tabla de especificación de desempeño laboral

±

Variable	Dimensiones	Peso	Ítems	Indicadores	Preguntas
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de la tarea	31%	9	Ejecución de trabajo	Considera Ud que el fiscalizador ejecuta su labor por la cual ha sido capacitado. Revisa Ud que la ejecución de su trabajo no tenga equivocaciones.
				Responsabilidad en el puesto	Ud asume su puesto de trabajo responsablemente. Ud está de acuerdo con las responsabilidades laborales que le otorga la municipalidad. Ud considera que su desempeño de trabajo impacta en el residente.
				Eficiencia	Considera Ud que es eficiente en su desempeño cuando el trabajo es en equipo. Considera Ud que el tiempo destinado es el suficiente para lograr un trabajo eficiente.
				Eficacia	Para Ud debe de existir sanción cuando el fiscalizador no evidencia resultado eficaz. Considera Ud que las intervenciones eficaces promueven contribuciones razonables en la municipalidad.
	Civismo	27%	8	Compañerismo	Comparte Ud con sus compañeros conocimientos que les ayuden a desempeñarse mejor en sus trabajos. Ud apoya a sus compañeros cuando se encuentran en situaciones difíciles o conflictivas.
				Apoyo a los objetivos	Considera Ud que el factor clave para obtener un desempeño deseable es ayudar alcanzar los objetivos de la municipalidad. Considera Ud que cumple un trabajo importante para lograr los objetivos de la municipalidad.
				Respeto a los compañeros	Considera Ud que el tratar a sus compañeros con respeto. Ud mantiene el respeto cuando se encuentra en discrepancia con sus compañeros.
				Conducta constructiva	Ud comenta con otras personas lo bueno que encuentra en la municipalidad . Ud otorga recomendaciones ante dificultades que se presenta en su labor de fiscalizador.
	Productividad	26%	7	Calidad	Considera Ud que la calidad de servicio se relacione con el desempeño del personal de fiscalización . Considera Ud que la calidad de servicio ofrecida por el área de fiscalización de la municipalidad se diferencia de otras municipalidades .
				Ausentismo	Para Ud ausentarse del puesto de trabajo perjudica al desempeño del área . Para Ud el ausentarse perjudica a la productividad de su equipo de trabajo . Considera Ud que el ausentarse desfavorece a la productividad de la municipalidad .
				Resultados	Se siente Ud satisfecho con el resultado obtenidos ante su buen desempeño . Considera Ud que los resultados de la productividad del personal son calificados por la eficiencia.
	Valores	16%	4	Puntualidad	Los colaboradores que no llegan puntualmente deben ser sancionados . Para Ud la puntualidad debe ser reconocido por la municipalidad .

				Cordialidad	Considera Ud que existe cordialidad y respeto por parte del supervisor hacia el fiscalizador
					Ud actúa con cordialidad ante una queja de un residente.
	<b>Total</b>	100%	28		

Anexo 6: Matriz de evidencias internas para la discusión

Variable y/o Dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con la variable desempeño laboral
Capacitación	Muy bueno 62.5%, 5 <sup>to</sup> /5 ; Bueno 31.3%, 4 <sup>to</sup> /5; Regular 5.0%, 3 <sup>ro</sup> /5 y Malo 1.3%, 2 <sup>do</sup> /5	El personal de fiscalización modalidad CAS de la Municipalidad San Isidro consideran que cuando la Capacitación es muy bueno están desempeñándose muy bien en un 62.5%; mientras que cuando la capacitación es bueno se desempeñan bien en un 8.8%, que cuando la capacitación es regular se están desempeñado medianamente en un 2,5%.
Transmisión de información	Muy bueno 67.5%, 5 <sup>to</sup> /5 ; Bueno 26.3%, 4 <sup>to</sup> /5; Regular 3.8%, 3 <sup>ro</sup> /5 y Malo 2.5%, 2 <sup>do</sup> /5	El personal de fiscalización de la Municipalidad San Isidro modalidad CAS que consideran que la trasmisión de información es muy bueno se están desempeñando muy bien en un 67.5% ; el personal de fiscalización que consideran que la trasmisión de información es buena se están desempeñando bien en un 8.8% ; cuando el personal de fiscalización consideran que la trasmisión de información es regular se están desempeñando medianamente en un 1.3%.
Desarrollo de habilidades	Muy bueno 61.3%, 5 <sup>to</sup> /5 ; Bueno 32.5%, 4 <sup>to</sup> /5; Regular 5.0%, 3 <sup>ro</sup> /5 y Malo 1.3%, 2 <sup>do</sup> /5	El personal de fiscalización de la Municipalidad San Isidro modalidad CAS que consideran que el desarrollo de habilidades es muy bueno se están desempeñando muy bien en un 61.3%; el personal de fiscalización que consideran que el desarrollo de habilidades es buena se están desempeñando bien en un 8.8%; cuando el personal de fiscalización consideran que el desarrollo de habilidades es regular se están desempeñando medianamente en un 2.5%.

Desarrollo de actitudes	Muy bueno 77.5%, 5 <sup>to</sup> /5 ; Bueno 16.3%, 4 <sup>to</sup> /5; Regular 5.0%, 3 <sup>ro</sup> /5 y Malo 1.3%, 2 <sup>do</sup> /5	El personal de fiscalización de la Municipalidad San Isidro modalidad CAS que consideran que el desarrollo de actitudes es muy bueno se están desempeñando muy bien en un 77.5% ; el personal de fiscalización que consideran que el desarrollo de actitudes es buena se están desempeñando bien en un 8.8% ; cuando el personal de fiscalización consideran que el desarrollo de actitudes es regular se están desempeñando medianamente en un 2.5%.
Desempeño laboral	Muy bueno 78.8%, 5 <sup>to</sup> /5 ; Bueno 11.3%, 4 <sup>to</sup> /5 y Regular 3.8%, 3 <sup>ro</sup> /5	



Anexo 7: Matriz de evidencias externas para la discusión

<b>Variables : Capacitación y Desempeño laboral</b>		
<b>Autor (Año)</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Prueba estadística</b>
Ramírez, A. (2014)	Existe relación entre la capacitación y desempeño laboral en la universidad Lindia ,2014.	Rho de Spearman Rho=0.421, Sig (bilateral) =0.001 (p≤ 0.05)
Roncancio , L. y Pregonero , M. (2013)	Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el área operativa de la empresa Celpro, 2013.	Rho de Spearman Rho=0.578, Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)
Diaz,R. (2011)	Existe relación entre la capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos – Linares Nuevo León , 2011.	Rho de Spearman Rho=0.693., Rho de Spearman, Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)
Condori, K (2015)	Existe relación entre capacitación y desempeño labora en el área técnica de la empresa H&D Control S.A.C,2015.	Rho de Spearman Rho=0.855, Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)
Torres, M. (2014)	Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de operaciones de la empresa prestadora d servicios de Lima Metropolitana,2014.	Rho de Spearman Rho=0.685, Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)
Villareal, W . (2016)	Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de operaciones de la empresa Global Sales Solutions , 2016.	Rho de Spearman Rho=0.813., Rho de Spearman, Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)
	Existe relación entre transmisión de información y desempeño laboral de los trabajadores en el área de operaciones de la empresa Global Sales Solutions,2016	Rho de Spearman Rho=0.560., Rho de Spearman, Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)
	Existe relación entre desarrollo de habilidades y desempeño laboral de los trabajadores en el área de operaciones de la empresa Global Sales Solutions,2016	Rho de Spearman Rho=0.824., Rho de Spearman, Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)
	Existe relación entre desarrollo de actitudes y desempeño laboral de los trabajadores en el área de operaciones de la empresa Global Sales Solutions,2016	Rho de Spearman Rho=0.753., Rho de Spearman, Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)

Valenzuela,S  (2017)	Existe relación entre la capacitación y desempeño laboral del personal de fiscalización – modalidad CAS de la municipalidad San Isidro ,2017.	Rho de Spearman Rho=0.937., Rho de Spearman,Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)
	Existe relación entre transmisión de información y desempeño laboral del personal de fiscalización – modalidad CAS de la municipalidad San Isidro ,2017	Rho de Spearman Rho=0.953., Rho de Spearman,Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)
	Existe relación entre el desarrollo de habilidades y desempeño laboral del personal de fiscalización – modalidad CAS de la municipalidad San Isidro ,2017	Rho de Spearman Rho=0.932., Rho de Spearman,Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)
	Existe relación entre el desarrollo de actitudes y desempeño laboral del personal de fiscalización – modalidad CAS de la municipalidad San Isidro ,2017	Rho de Spearman Rho=0.963., Rho de Spearman,Sig (bilateral) =0.000 (p≤ 0.05)

Anexo 8: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera Ud que ejecuta su labor por la cual ha sido capacitado .	119,50	212,152	,699	,946
Revisa Ud que la ejecución de su trabajo no tenga equivocaciones .	119,54	209,264	,858	,945
Ud asume su puesto de trabajo responsablemente .	119,26	218,905	,643	,947
Ud esta de acuerdo con las responsabilidades laborales que le otorga la municipalidad .	119,50	212,152	,699	,946
Ud considera que su desempeño de trabajo impacta en el residente .	119,54	209,264	,858	,945
Considera Ud que es eficiente en su desempeño cuando el trabajo es en equipo .	119,26	218,905	,643	,947
Considera Ud que el tiempo destinado es el suficiente para lograr un trabajo eficiente .	119,50	212,152	,699	,946
Para Ud debe de existir sancion cuando el fiscalizador no evidencia resultados eficaces .	119,54	209,264	,858	,945
Considera Ud que las intervenciones éticas promueven contribuciones razonables en la municipalidad .	119,26	218,905	,643	,947
Como parte Ud con sus compañeros conocimientos que les ayuden a desempeñarse mejor en sus trabajos .	119,50	212,152	,699	,946
Ud apoya a sus compañeros cuando se encuentran en situaciones difíciles o conflictivas .	119,54	209,264	,858	,945
Considera Ud que el factor clave para obtener un desempeño óptimo es ayudar alcanzar los objetivos de la municipalidad .	119,26	218,905	,643	,947
Considera Ud que cumple un trabajo importante para lograr los objetivos de la municipalidad .	119,50	212,152	,699	,946
Considera Ud que el tratar a sus compañeros con respeto .	119,54	209,264	,858	,945
Ud mantiene el respeto cuando se encuentra o discrepancia con sus compañeros .	119,26	218,905	,643	,947
Ud comenta con otras personas lo bueno que encuentra en la municipalidad .	119,50	212,152	,699	,946
Ud otorga recomendaciones ante dificultades que se presenta en su labor de fiscalizador .	119,54	209,264	,858	,945
Considera Ud que la calidad de servicio se relaciona con el desempeño del personal de fiscalización .	119,26	218,905	,643	,947
Considera Ud que la calidad de servicio ofrecida por el área de fiscalización de la municipalidad se diferencia de otras municipalidades .	119,50	212,152	,699	,946
Para Ud ausentarse del puesto de trabajo perjudica al desempeño del área .	119,54	209,264	,858	,945
Para Ud el ausentarse perjudica a la productividad de su equipo de trabajo .	119,26	218,905	,643	,947
Considera Ud que el ausentarse desfavorece a la productividad de la municipalidad .	119,69	225,028	,220	,952
Se siente Ud satisfecho con el resultado obtenidos ante su buen desempeño .	119,50	212,152	,699	,946
Considera Ud que los resultados de la productividad del personal son calificados por la eficiencia .	119,54	209,264	,858	,945
Los colaboradores que no llega puntualmente deben ser sancionados .	119,26	218,905	,643	,947
Para Ud la puntualidad debe ser reconocido por la municipalidad .	119,99	237,101	-,185	,958
Considera Ud que existe cordialidad y respeto por parte del supervisor hacia el fiscalizador .	119,13	232,009	-,020	,952
Ud actúa con cordialidad ante una queja de un residente .	119,43	235,209	-,181	,954

# Anexo 9: Base de datos

BASE DE DATOS:Variable Capacitacion del personal de fiscalizacion-modalidad CAS de la municipalidad San Isidro ,2017																																			
N°	Transmision de informacion											P1	Desarrollo de habilidades										P2	Desarrollo de actitudes										P3	PG
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	41	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	128	
2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	41	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	128	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	41	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	37	5	3	3	5	3	3	5	3	3	33	111	
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
7	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
9	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
10	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
11	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	51	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45	4	5	4	5	4	5	5	4	5	42	138	
12	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	41	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	37	5	3	3	5	3	3	5	3	3	33	111	
13	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
14	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	51	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45	4	5	4	5	4	5	5	4	5	42	138	
15	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
17	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	41	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	128	
18	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	51	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	42	138	
19	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147		
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147		
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147		
25	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	51	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	42	138	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147		
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	146		
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	2	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	146		
29	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	51	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	42	136	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147		
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
32	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	47	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	41	3	5	3	5	3	5	3	5	3	39	127	
33	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	47	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	42	3	5	3	5	3	5	3	5	3	39	128	
34	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	51	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	42	138		
35	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	40	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	3	4	4	3	4	3	4	3	4	33	110	
36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	52	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	45	5	4	5	4	5	4	5	4	4	42	139	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147		
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147		
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
42	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	47	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	42	3	5	3	5	3	5	3	5	3	39	128	
43	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	43	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	39	3	4	5	3	4	5	3	4	5	36	118	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148		
46	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	51	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	42	136	
47	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	47	5	3	5	3	5	3	5	4	4	42	5	3	5	5	3	5	3	5	3	39	128		
48	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	40	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	35	4	3	4	3	4	3	4	3	3	108		
49	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	30	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	30	3	3	2	3	2	3	2	3	24	84		
50	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	32	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	29	2	3	4	2	3	4	2	3	4	27	88	
51	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	47	4	4	5	4	4	4	5	2	3	39	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39	125		
52	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	47	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	41	3	5	3	5	3	5	3	5	3	39	127	
53	1	3	5	1	3	5	1	3	1	3	5	31	1	3	5	1	3	1	3	5	3	3	28	1	3	5	1	3	5	1	3	5	27	86	
54	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	25	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	23	3	1	3	3	1	3	3	1	3	21	69	
55	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	43	3	4	5	3	4	3	4	5	3	3	37	3	4										



BASE DE DATOS:Variable Capacitacion del personal de fiscalizacion-modalidad CAS de la municipalidad San Isidro ,2017																																			
N°	Transmision de informacion											p1	Desarrollo de habilidades										p2	Desarrollo de actitudes										p3	PG
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22	23	24	25	26	27	28	29	30			
	1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4		4	48	5	4	4	5	4	5	4	4		3	3	41	5	4	4	5	4	4	5		
2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	41	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	128	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	41	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	37	5	3	3	5	3	3	5	3	3	33	111	
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
7	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
9	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
10	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
11	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	51	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	45	4	5	4	5	4	4	5	4	4	42	138	
12	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	41	5	3	3	5	3	5	3	3	4	3	37	5	3	3	5	3	3	5	3	3	33	111	
13	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
14	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	51	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	45	4	5	4	5	4	4	5	4	4	42	138	
15	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
17	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	41	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	128	
18	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	51	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	138	
19	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	130	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147	
25	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	51	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45	4	5	5	4	5	4	5	4	4	42	138	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	146	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	146	
29	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	51	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	43	4	5	5	4	5	4	5	4	4	42	136	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
32	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	47	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	41	3	5	3	5	3	5	3	5	3	39	127	
33	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	47	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	42	3	5	3	5	3	5	3	5	3	39	128	
34	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	51	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45	4	5	4	5	4	4	5	4	4	42	138	
35	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	40	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37	3	4	3	4	3	4	3	4	3	33	110	
36	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	45	5	4	4	5	4	4	5	4	4	42	139	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	147	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
42	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	47	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	42	5	3	5	3	5	3	5	3	5	39	128	
43	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	43	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	39	3	4	5	3	4	5	3	4	5	36	118	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	148	
46	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	51	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	42	136	
47	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	47	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	42	5	3	5	3	5	3	5	3	5	39	128	
48	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	40	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35	4	3	4	3	4	3	4	3	4	33	108	
49	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	30	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	30	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24	84	
50	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	32	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	29	2	3	4	2	3	4	2	3	4	27	88	
51	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	47	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	39	4	4	5	4	4	4	5	4	4	39	125	
52	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	47	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	41	3	5	3	5	3	5	3	5	3	39	127	
53	1	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	31	1	3	5	1	3	5	1	3	3	28	1	3	5	1	3	5	1	3	5	27	86		
54	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	25	3	1	3	3	1	3																	

Anexo 10: Autorización de validación del cuestionario

08/11/2017

“Año del buen servicio al ciudadano ”

**CARTA DE AUTORIZACION**


Yo Sarita Valenzuela Huamán, con DNI: 70024156 estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de Administración, Universidad Cesar Vallejo – Lima. Solicito su autorización para poder investigar y desarrollar encuestas requeridas del curso de Desarrollo de Proyecto de tesis, cuya investigación tiene por título: “Capacitación y desempeño laboral del personal de fiscalización – modalidad CAS de la municipalidad San Isidro, 2017.

De antemano agradezco el apoyo para realizar dicha solicitud, debido a que es fundamental para el éxito de la investigación , el cual busca resultado que permitan proponer soluciones para el beneficio de la municipalidad San Isidro.



---

**Sarita Valenzuela Huamán**



---

**Michael Saavedra Montalvan**  
(Supervisor del área de fiscalización)