



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Formación profesional y desempeño laboral en
trabajadores de la municipalidad provincial de
Aymaraes 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión pública

AUTOR:

Yimmy Abad Huamán Quispe

ASESOR:

Dr. Willie Álvarez Chávez

SECCIÓN:

Gestión pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO



.....
Mg. Paúl Graciano Guarniz Herrera
Presidente



.....
M.C. Cesar Augusto Luén Vallejos
Secretario



.....
Dr. Willie Alvarez Chávez
Vocal

DEDICATORIA

A mi pareja y a mi querido padre y
madre y hermanos quienes me brindan
su apoyo

AGRADECIMIENTO

A Dios que me guía en todo momento y
a los docentes de la Universidad por su
sabia enseñanza.

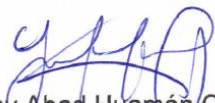
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Yimmy Abad Huamán Quispe, estudiante del programa de Maestría en gestión pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N.I. N° 46584556, con la tesis titulado “Formación profesional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018”

Declaró bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente.


Yimmy Abad Huamán Quispe
DNI:46584556

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento para elaborar la tesis de Maestría en gestión pública en la Universidad privada “César Vallejo”, el cual presenté cuyo título es: “Formación profesional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018”

En el presente proyecto de investigación busca demostrar la importancia de la formación profesional, ya que permitirá el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes.

Espero señores miembros del Jurado que este trabajo de investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su aprobación.

Abancay, Julio del 2018.

Contenido

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
PRESENTACIÓN	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	3
1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Realidad problemática.	6
1.2. Trabajos previos	8
1.3. Teorías relacionadas al tema	10
1.3.1. Antecedentes internacionales	10
1.3.2. Antecedentes nacionales	12
1.3.3. Antecedentes locales	14
1.3.4. Marco teórico	16
1.3.5. Desempeño laboral	31
1.3.6. Marco conceptual	38
1.4. Formulación del problema	39
1.4.1. Problema principal	39
1.4.2. Problemas específicos	39
1.5. Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis	41
1.6.1. Hipótesis general	41
1.6.2. Hipótesis específicas	41
1.7. Objetivos	41

1.7.1.	Objetivo general	41
1.7.2.	Objetivos específicos	41
2.	MÉTODO	44
2.1.	Diseño de investigación	44
2.1.1.	Metodología	44
2.1.2.	Tipo de estudio	44
2.1.3.	Diseño.	45
2.2.	Variables, operacionalización	45
2.2.1.	Variable independiente.	45
2.2.2.	Variable dependiente	46
2.2.3.	Operacionalización de variables	46
2.3.	Población y muestra	47
2.3.1.	Población	47
2.3.2.	Muestra	47
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	48
2.4.1.	Técnicas e instrumentos	48
2.4.2.	Validez.	49
2.4.3.	Confiabilidad	51
2.5.	Métodos de análisis de datos	52
2.5.1.	Encuesta:	53
2.5.2.	Entrevista	53
2.5.3.	Instrumento.	53
2.6.	Aspectos éticos	54
3.	RESULTADOS	56
3.1.	Presentación y construcción de las variables	56
3.2.	Análisis e interpretación estadístico de los resultados	56
3.2.1.	Análisis del nivel de formación profesional	57
3.2.2.	Análisis del nivel desempeño laboral	62
3.3.	Contraste y prueba de tesis	65
3.3.1.	Hipótesis general	65

3.3.2.	Hipótesis Especifica 1	68
3.3.3.	Hipótesis Especifica 2	69
3.3.4.	Hipótesis Especifica 3	70
4.	DISCUSIÓN	73
5.	CONCLUSIONES	79
6.	RECOMENDACIONES	81
7.	PROPUESTA	83
8.	Referencias	84
9.	ANEXOS	87

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación de la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

El diseño de la investigación es básico, diseño no experimental de nivel de contraste de hipótesis descriptiva - correlacional, ya que se establece una relación entre la variable desempeño laboral, según la formación profesional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes. Se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando el inventario para captar información sobre el desempeño laboral y formación profesional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes

La población está conformada por 120 trabajadores, tamaño de la muestra calculada fue de 92, se utilizó el muestreo estadístico no probabilístico simple por conveniencia de 120 trabajadores, muestra que nos representa un número representativo para determinar el desempeño laboral de los trabajadores con respecto a la formación profesional de los trabajadores de la municipalidad de Aymaraes.

Los resultados de la investigación evidencian la existencia de una relación alta de nivel medio de 63.00% entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Aymaraes. Así mismo los resultados de las dimensiones cuyos valores del coeficiente de correlación Pearson (r) obtenidos varían entre 0.528 y 0.562, los cuales son significativos (5 % del nivel de significación) y de esta esta manera se precisa el cumplimiento óptimo que la formación profesional es fundamental para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores y así lograr mejorar el proceso del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes.

Así mismo se han obtenido también correlaciones significativas entre las dimensiones de la variable formación profesional, encontrándose correlaciones medias entre el nivel de instrucción de 0.562, capacitación integral de 0.528 y capacidad de liderazgo de 0.556 con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes.

Palabras clave:

Formación profesional, Desempeño laboral, Nivel de instrucción, Capacitación integral y liderazgo, Actitudes, Productividad.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between professional training and the work performance of workers in the provincial municipality of Aymaraes 2018.

The design of the research is of a basic type, non - experimental design at the level of contrast of descriptive - correlational hypothesis, since a relation between the variable of labor development is established, according to the professional training of the workers of the provincial municipality of Aymaraes. The survey technique was applied, using the inventory to capture information on labor performance and professional training of workers of the provincial municipality of Aymaraes

The population is made up of 120 workers, the sample size was calculated at 92, the simple non-probabilistic statistical sampling was used for convenience of 120 workers, which represents a representative number to determine the work performance of workers with respect to the professional training of the workers of the municipality of Aymaraes.

The results of the research show the existence of a high average level of 63.00% between professional training and work performance. Likewise, the results of the dimensions whose values of the Pearson correlation coefficient (r) obtained vary between 0.528 and 0.562, which are significant (5% of the level of significance) and this way the optimal compliance is required that professional training It is essential to increase the work performance of workers and thus achieve improve the process of labor performance of workers of the provincial municipality of Aymaraes.

Likewise, significant correlations have also been obtained between the dimensions of the professional training variable, finding average correlations between the level of instruction of 0.562, integral training of 0.528 and leadership capacity of 0.556 with the labor performance of the workers of the provincial municipality of Aymaraes

Keywords:

Vocational training, work performance, educational level, comprehensive training and leadership, attitudes, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda la relación de la formación académica de nuevos profesionales y la brecha que puede existir entre su formación profesional actual y su desempeño laboral en la municipalidad provincial de Aymaraes. En el Perú, la gestión pública, se caracteriza por la insatisfacción, con visión negativa de los políticos, ciudadanos y el mismo personal de estas empresas, siendo notorios los casos de corrupción, la calidad del desempeño laboral y el nivel de formación profesional y la satisfacción en el trabajo se han identificado como factores clave de la retención y la rotación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes.

El desempeño laboral es un resultado que depende de la satisfacción en el trabajo depende tanto de la naturaleza del trabajo como de las expectativas que los trabajadores de la municipalidad de Aymaraes tienen de su trabajo que es proporcionar, la orientación efectiva que los empleados tienen hacia las labores administrativas de la gestión pública. por lo tanto, la evaluación del desempeño permite maximizar la motivación en los colaboradores, en la medida que el trabajador perciba una evaluación favorable, por sus tareas cumplidas va a prestar un mejor servicio. En ese sentido, el desempeño laboral es uno de los indicadores fundamentales y requiere de mayor atención de los trabajadores, en toda organización; es importante evaluar desde adentro nuestras limitaciones o deficiencias, mediante el desempeño laboral y conocer cuan motivado trabaja el personal. La oficina de recursos humanos con estos datos corregiría y estarían más cercanos a la calidad total.

Por lo tanto, la investigación de la formación profesional y el desempeño laboral tienen correlación directa, mientras la capacitación y evaluación sea optima el desempeño laboral en las funciones de la gestión pública mejorara y la atención a los usuarios de la municipalidad de Aymaraes.

1.1. Realidad problemática.

Los profesionales y su formación son sensibles, sufren adaptación de acuerdo la realidad y el entorno laboral, si bien, para ello hay que

ayudarles en todo lo posible; pero no se efectúa en la realidad. La calidad de desempeño laboral tiene que ver con la formación que se imparte en nuestro sistema de educación y dicha formación depende del éxito del sistema nacional de la formación de los profesionales, pero, sobre todo, la valoración que la sociedad tenga la formación profesional correcta. Si no somos flexibles y no conseguimos proporcionar la formación necesaria, evidentemente cada empresario tendrá que buscarse la vida donde pueda y prescindir del sistema de educación y formación, pagado con fondos públicos del estado.

Por otro lado, es muy importante la participación de todos los trabajadores, no es posible desarrollar un sistema nacional de la formación de los profesionales si no es con la participación de los administradores y la de los agentes sociales.

Existen centros que están abiertas a la sociedad, porque además de los ciclos formativos, a la persona se les debe ofrecer la posibilidad de talleres, seminarios para su capacitación, o respondiendo a las necesidades que tiene. Hay que ser coherentes con las capacitaciones

La formación profesional y la capacitación son aspectos claves para que las personas puedan conseguir empleo, permitiéndoseles, de este modo, el acceso al trabajo decente y salir de la pobreza. Para competir en el actual mercado laboral y la economía global, es menester que los empleadores y los trabajadores se encuentren especialmente bien formados en tecnologías de la información y de la comunicación, en las nuevas formas de organización del comercio, y en el funcionamiento del mercado internacional. Por consiguiente, las empresas tengan por objetivo lograr el pleno empleo y un crecimiento económico sostenido, tienen que invertir en educación y en el desarrollo de los recursos humanos. Proponiendo una educación básica, una capacitación laboral básica y oportunidades de aprender a lo largo de la vida a toda la población laboral de la municipalidad de Aymaraes, el estado peruano puede ayudar a garantizar que los trabajadores mantengan y mejoren sus

oportunidades de empleo, todo lo cual redundará en una mano de obra más calificada y productiva. Sin embargo, siguen existiendo brechas en la educación y en el acceso a las tecnologías de la información entre las regiones del país.

El proyecto de investigación pretende mejorar a mediano plazo el rendimiento, que es indispensable para mejorar la calidad del entorno laboral. Si se piensa a corto plazo, una administración autocrática no puede mantener progresos significativos en los niveles de productividad por que el deterioro en el entorno laboral lleva no solamente a mayores niveles de ausentismo, tasas de rotación y renuncias, sino también a la lentitud, el desgano y la indiferencia, el personal se retira psicológicamente de sus labores y predomina la actitud de cumplir solo con lo mínimo requerido sin realizar un esfuerzo extra.

1.2. Trabajos previos

En la investigación formación profesional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes se ha desarrollado la recolección de datos mediante las actividades de encuestas, para verificar la formación profesional y la productividad de sus empleados para evaluar si tienen un eficiente desempeño laboral. La formación profesional del trabajador identifica el proceso de innovación mediante el cual una persona adopta conocimientos que le permiten generar procesos y actitudes laborales, que es el resultado una formación profesional eficiente y eficaz, por lo tanto, perfeccionan su destreza laboral de los trabajadores.

Entonces podemos afirmar que el desarrollo la formación profesional del personal viene a ser el proceso por el cual los trabajadores adquieren nuevos conocimientos innovadores y a partir de esta se logra el desarrollo eficiente y eficaz de las actividades diarias dentro de la municipalidad de Aymaraes, en la áreas de planificación y Administrativas de la municipalidad están implementados con programas de capacitación,

mediante el nuevo (SIGA), sistema de gestión administrativa y los programas informáticos que necesita las áreas de tesorería, contabilidad, presupuesto, entre otros, así mejorar el servicio de calidad a los usuarios locales y regionales..

Por otro lado el desempeño laboral influye como los empleados realizan sus labores, es decir en cuanto mejor sea la formación profesional mayor es el desempeño laboral de los trabajadores y de esta manera se mejora la productividad laboral de la municipalidad, por lo que se debe implementar acciones que determinen el rendimiento de los trabajadores, tales como: los premios, beneficios laborales, ascensos, estabilidad laboral, reconocimiento, condiciones de trabajo, pasantías entre trabajadores de los diferentes niveles y escalas.

Actualmente la municipalidad provincial de Aymaraes tienen como misión ser exitosa y competitiva, y deben ser los trabajadores encargados de llevar a la municipalidad al éxito y a las metas trazadas, por lo tanto, es prioridad darle importancia al capital humano, y así elegir sus habilidades y destrezas adecuadas que permitan sentirse satisfechos, valorados y reconocidos por la actividad laboral que realizan, por lo que, es necesario encaminar a la formación profesional del personal como un avance positivo en la municipalidad, el responsable de recursos humanos deben hacer un seguimiento adecuado, y buscar la satisfacción del personal, ya que existe mucha desconformidad con la funciones del estado, no existen en la municipalidad escalas remunerativas definitivas y normativas, es por ello que esta diferencia de remuneraciones generan insatisfacción y descontento del personal el mismo que influye en su trabajo y la unificación que existe entre los trabajadores municipales generando un clima laboral rígido y poco atractivo, por lo tanto desenlaza la identificación con la municipalidad y como consecuencia se manifiesta insuficiencias en la organización, tales como la irresponsabilidad, falta de compromiso, rotación de personal, ausentismo que perjudican el desarrollo laboral eficaz de la municipalidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Antecedentes internacionales

En el proyecto de investigación desarrollado por (Pérez, 2014), estableció la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. En esta investigación analiza el clima organizacional como al conjunto de condiciones y atributos que deben de existir de forma intacta en un buen ambiente de trabajo. De los resultados obtenidos se concluyó que existe desorganización de los trabajadores refetente al clima organizacional existente debido a la desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a sus labores por parte de los directivos; por lo tanto, el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por el liderazgo autocrático que se desarrolla en el ministerio; en el caso del trabajo en equipo existe la falta de soporte administrativo. informatico y colaboración entre los trabajadores debido a la evasiva participación en actividades en el ministerio.

(Medina, 2010), En su proyecto de tesis para optar el grado de maestro efectuó una investigación donde considera y determina el nivel del clima organizacional actual existente con las competencias laborales de los directivos de radiólogos asociados S.A, para ello se verificó tres diferentes pruebas. La primera prueba fue 360° y este establecio que sus cualidades a mejorar son liderazgo, tolerancia al trabajo bajo presión, dirección de equipos de trabajo, destreza de negociación, organización eficiente de recursos, Orientación a los procesos y flujos de trabajo, visión estratégica, y delegación. La segunda prueba se fragmenta en dos partes, competencias directivas y estilos gerenciales, en esta prueba se autoevaluaron y también fueron estimadas por los compañeros quienes pueden observar el desarrollo de estas en el día a día. Se verifica que la capacidad que se ve más fortalecida en el

equipo de funcionarios es el conocimiento organizacional; de la institucion, por lo que forma se puede observar que la competencia más débil en el equipo directivo es impacto e influencia. La autoevaluación de competencias directivas arrojó en que las más fortalecidas para los directivos son desarrollo de otros y conocimiento organizacional, y reconocen su aspecto a mejorar en la competencia de impacto e influencia. En las cualidades gerenciales que fueron evaluados por los compañeros se observa que el estilo que se ve más reforzada en el equipo directivo es afiliativo; de la misma manera se verifica el estilo más frágil en el equipo directivo es coaching. La autoevaluación de estilos resultó que el equipo directivo de Radiólogos Asociados como el más consolidado, y registran su aspecto a mejorar es el estilo autoritario.

La investigación realizada por (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010), titulada: *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de medicina de la Universidad del Zulia*, en el instituto de investigación de la Universidad del Zulia Maracaibo Venezuela. La investigación es del tipo descriptiva, el objeto de estudio estuvo constituida por 50 empleados administrativos contratados, cuyo objetivo fue explorar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de medicina de la Universidad del Zulia; donde arribaron a las siguientes conclusiones:

1. El desempeño laboral es un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de la administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales. Para el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, la valoración es importante en cuanto al cumplimiento de las

funciones y responsabilidades por parte del personal administrativo contratado. Asociado al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es un elemento importante que le brinda al empleado la certeza de su permanencia dentro de la organización y sin lugar a dudas ésta influye significativamente en el desempeño y por consiguiente se ve reflejada en la producción y éxito de las instituciones.

2. Para el caso de la Universidad del Zulia, particularmente para el personal administrativo contratado, se determinó insatisfacción y desmotivación ante la remuneración percibida por este personal y la notoria presencia de inestabilidad laboral que circunda a la institución universitaria, lo que permite concluir que se registra una situación problemática que atenta contra la organización y su buen funcionamiento; y que debe ser solventada en el mediano y largo plazo para no perjudicar el desarrollo de la universidad.

1.3.2. Antecedentes nacionales

Los estudios más destacados a nivel nacional, se puede citar a los siguientes proyectos de investigación:

(Natividad, Espinoza, Cruz, & Gallardo, 2010), realizaron la investigación titulada: *Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Enrique Guzmán y Valle 2010*. En la cual determino que el objetivo geneal fue “crear las relaciones que existen entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de agropecuaria y nutrición de la universidad enrique guzmán y valle”. El estudio realizado fue una investigación descriptiva correlacional, consideraron como muestra a 29 docentes nombrados de los departamentos académicos de agropecuaria y de industria limentaria y nutrición, donde obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. Los resultados estadísticos realizados revelan que las pruebas utilizadas en la presente investigación, aprendizaje organizacional y desempeño laboral docente, presentan validez y confiabilidad.
2. Los resultados estadísticos realizados demuestran la existencia de relaciones significativas y positivas entre aprendizaje organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Enrique Guzmán y Valle.
3. El análisis comparativo de la prueba de aprendizaje organizacional por sexo indica que existen diferencias estadísticas significativas en todos los casos, distinguiéndose que las mujeres presentan valores más altos que los varones.
4. El análisis comparativo del desempeño laboral docente por sexo indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno, por lo que los docentes y las docentes presentan las mismas características respecto de su desempeño laboral.
5. Los resultados del análisis de varianza de la motivación para el estudio por año académico indican que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de aprendizaje en la organización, cultura del aprendizaje, formación y el total del aprendizaje organizacional.
6. El análisis comparativo de las escalas del desempeño laboral por Departamento Académico, realizado a través del análisis de Varianza de un factor, permite observar que no existen diferencias estadísticas significativas en ninguno de los casos.

(Levano, 2014). Desarrollo el trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Administración con su tesis titulada *“Formación Profesional y el desempeño laboral de los graduados de la Facultad de ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Union”*. Determino la existencia de la relación de la formación profesional y el desempeño laboral en los colaboradores del área financiera que egresaron de esta universidad. La investigación realizada es correlacional descriptivo, el

diseño de investigación es no experimental correlacional transaccional. Para la recolección de la información utilizaron el inventario y la encuesta como instrumento de investigación. Finalmente llegó a la conclusión que los resultados obtenidos establecen que si existe una correlación significativa medianamente moderada entre las variables intervinientes y sus dimensiones.

(Revilla & Meza, 2013), Desarrollo el proyecto de investigación para la formulación de su tesis denominada *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito Incasur S.A. en la provincia de Arequipa 2013”*. En la cual investigó establecer la influencia del estrés laboral de los trabajadores y su influencia en el desempeño laboral, proporcionando juicios sobre la cultura organizacional como uno de los cimientos fundamentales de toda organización para el buen desempeño de sus trabajadores. En la investigación se demostró que en la empresa no logró los resultados esperados debido a que el clima organizacional no era placentero lo cual afecta al logro de los objetivos, por otro lado la clasificación del clima organizacional en referencia a los puestos de trabajo demuestra un favoritismo de los trabajadores. Por último se concluye que el clima laboral viene afectando el desempeño laboral de los trabajadores, es así que los trabajadores no cumplen satisfactoriamente su función laboral ya que no se les brinda un buen ambiente laboral, el trabajador se siente desprotegido, aislado y esto hace que esté investigando nuevos lugares de trabajo y por lo tanto, los directivos deben de tener mayor consideración por los trabajadores ya que sobre ellos son el motor principal en la empresa.

1.3.3. Antecedentes locales

(Hurtado, 2017). Desarrollo el proyecto de tesis titulado *“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la DISA Apurímac II Andahuaylas Apurímac, 2016*, estableció que el

objetivo de la investigación es determinar la relación existente entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral del personal administrativo en la dirección de salud Apurímac II; una institución estatal dependiente del Gobierno Regional de Apurímac, durante un espacio temporal que delimita el año 2016, el enfoque que se utilizó para la investigación fue cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptiva y el diseño de investigación fue un diseño no experimental transeccional.

La muestra fue aplicada a 152 trabajadores administrativos de la DISA Apurímac II, el análisis estadístico fue contrastado con un cuestionario estructurado, que estuvo compuesto por 36 preguntas, con una amplitud de escala de Likert, dividido en 18 ítems para la variable Clima Organizacional y 18 para Desempeño Laboral.

Para el análisis de datos, tomó el corpus teórico de Méndez Álvarez, la propuesta de Idalberto Chiavenato, quienes resaltan la importancia del Clima Organizacional en el desarrollo de las instituciones como grupos sociales organizados; sin olvidarnos de los aportes de Schermernhorn y Desler que se basan en el desempeño laboral.

Después del trabajo de campo, la hipótesis general fue contrastada, en la cual la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo, fue de Baja Correlación, con un valor probabilístico de ($p=0.220$); ratificandose la existencia con los demás indicadores que existirían y están afectando el desempeño laboral del personal administrativo.

(OSCCO, 2015). En la tesis, denominada "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha -Andahuaylas Apurímac, 2014*", determino en el proyecto de investigación cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha,. La muestra se efectuó mediante un inventario de 55 trabajadores de la municipalidad

distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, con el propósito de estar al tanto su opinión acerca de la gestión del talento humano; de igual forma se realizó la evaluación de desempeño laboral para determinar el nivel de desempeño del personal.

Estableció que el 58.6% de los trabajadores administrativos manifiestan que la municipalidad sí efectúa la planificación de personal; el 46.7% de los trabajadores indica que sólo algunas veces se emplean los programas de personal. Las prácticas de desempeño muestran que el 35.3% de trabajadores se desempeña de forma regular. Un elemento importante de ello es el apoyo y compañía que realizan los responsables, directores de área y jefe de personal a los trabajadores de la municipalidad de Pacucha. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra un valor de 0.658, estableció una correlación significativa débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

1.3.4. Marco teórico

1.3.4.1. Formación profesional

(Espinoza & Perez, 2003), en su trabajo de investigación, *“Formación Integral del docente universitario como una alternativa a la educación necesaria en tiempos de cambio”*, precisa que: La formación profesional del docente universitario representa un gran desafío ante un contexto social dominado por el desarrollo de la globalización; por tal razón, es necesario que el docente asuma una actitud crítica desde y en su propia formación, la cual, lejos de centrarse solamente en la actualización en los últimos avances del conocimiento de su materia específica, debe ser asumida desde la perspectiva de la formación integral: ética, pedagógica, científica, humanística y tecnológica.

La formación profesional es una formación humana integral que es el eje fundamental para la transformación del individuo y de la sociedad,

de la cual también forman parte los estudiantes, educadores e instituciones educativas, entre otros actores involucrados en el proceso de interaprendizaje” (Espinoza & Perez, pág. 485). Es por ello que esta formación, además de contribuir en su propio desarrollo personal y profesional, beneficia a todo el proceso socioeducativo y representa una alternativa en estos tiempos en los cuales se están evidenciando cambios significativos en la sociedad.

La formación profesional esta precisada en la normativa internacional del trabajo sistematizado de la formación profesional y relaciones laborales, precisado en CINTERFOR 2003, y Citado por (Ministerio de Educacion, 2010), y que explicita de la siguiente manera:

En 1939, la Organización internacional del trabajo (OIT), a través de su recomendación 57, decía que: “La expresión formación profesional designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo”.

- Posteriormente, se constata una evolución del concepto de formación profesional, por el cual se deja de considerarla como un fin en sí misma y se la pasa a ver como un medio o herramienta, no solo orientada hacia el empleo, sino también al desarrollo de capacidades y aptitudes más amplias.
- En 1962, la Organización internacional del trabajo, a través de su recomendación 117, expresaba que: “La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes”.

En 1975, la conferencia internacional del trabajo de la OIT adoptó la recomendación 150, la que denota una concepción aún más ambiciosa de la formación profesional. Considera a la orientación y a la formación profesional como un conjunto integral de acciones, y las vincula directamente a las restantes formas de educación. En tal sentido, la formación profesional ya no se orienta exclusivamente a lo productivo y laboral, sino a todo el medio social ampliamente considerado: “A efectos de la presente Recomendación, la calificación profesional de los términos orientación y formación] significa que tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria, y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender, individual o colectivamente, cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos”.

1.3.4.2. Sistema nacional de personal en el Perú.

El sistema nacional de personal del estado peruano, se define como el conjunto de principios y normas relacionados entre sí, y que favorecen el desarrollo armónico de las acciones administrativas.

1. Sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos precisa, desenvuelve y elabora la política de estado respecto del servicio civil y comprende un conjunto de normas y procedimientos utilizados en el sector público en la gestión de los recursos humanos. Este sistema administrativo comprende:

- La planificación de políticas de recursos humanos
- La organización del trabajo y su distribución
- La gestión del empleo
- La gestión del rendimiento
- La gestión de la compensación
- La gestión del desarrollo y la capacitación

- La gestión de las relaciones humanas
- La resolución de la controversia

2. Ley de servicio civil

Esta ley establece un régimen exclusivo y único para quienes prestan servicios en entidades públicas estatales, fue promulgada por el poder ejecutivo. El objetivo es mejorar el desempeño de los servidores públicos, mediante la capacitación, la meritocracia y el respeto de los derechos laborales.

Beneficios:

- La ley del servicio civil contiene las nuevas reglas de juego para un servicio civil meritocrático. Establece los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros.
- Ofrece una carrera real para el servidor público.
- Admitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral.
- Habrá concursos públicos para el acceso a cualquier puesto del estado.
- Las evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal, así como mejorar los ingresos e incentivar los ascensos de aquellos que demuestren alto desempeño.
- Desarrollo del sistema de remuneraciones. Al trabajo en puesto y condiciones similares le corresponderá similar compensación, reduciendo inequidades al interior del sector público.
- Se aumenta los ingresos de los servidores, vía dos gratificaciones al año (navidad y 28 de julio) y una CTS de un sueldo anual. Este beneficio se aplica a los servidores públicos

de del D.L. 276 y los trabajadores CAS, que representan más de 400 mil servidores.

3. Regímenes laborales del sector público

A. Régimen laboral público

- Constitución Política, Art. 39° al 42°
- D. Legislativo N° 276
- D.S. N° 005 -90 – PCM
- Ley 28175, Ley Marco del Empleo Publico
- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios (CAS).

B. Régimen laboral privado

- Constitución Política, Art. 22° al 29°
- D. Legislativo N° 728
- D. S. N° 003-97-TR

4. La carrera administrativa en el Perú

La carrera administrativa en el Perú está constituida por un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Asimismo, la carrera administrativa cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios.

Grupos Ocupacionales:

- **Grupo profesional:** abarca del nivel 7 al 14 y está constituido por servidores con título profesional o grado académico

reconocido por la Ley universitaria o títulos otorgados por Institutos superiores tecnológicos.

- **Grupo técnico:** abarca del nivel 3 al 12 y concentra a los servidores con formación superior o universitaria incompleta, capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- **Grupo auxiliar:** abarca del nivel 1 al 7 y agrupa a los servidores que tienen instrucción secundaria y acreditan experiencia o calificación para realizar labores de apoyo

La carrera administrativa se basa en los principios de:

- **Igualdad de oportunidades:** las posibilidades de desarrollo y las condiciones son diseñadas de forma general e impersonal.
- **Estabilidad:** el cese procede únicamente por causales expresadas en la Ley.
- **Garantía del nivel adquirido:** reconocimiento formal del nivel alcanzado por un servidor.
- **Retribución justa y equitativa:** regulada por un sistema único homologado que reconoce la compensación adecuada bajo principios de equidad y justicia, según el nivel de carrera en que se encuentra el servidor.

5. Desarrollo del personal

De acuerdo con (Chiavenato I. , 2009), precisa que el desarrollo de las personas se orienta hacia la carrera futura del empleado y no solo se fija en su puesto actual, es aquel que está enfocado directamente hacia el crecimiento personal y se relaciona más con la educación ya que las personas tenemos una maravillosa capacidad para aprender y desenvolvemos en diversas actividades destacando nuestras habilidades y competencias, las cuales se verán reflejadas en nuestro trabajo a través del cumplimiento de metas en la organización.

También, el autor forma que hoy en día, todos los empleados deben estar preparados para responder antes las nuevas exigencias de las organizaciones, es por ello que el desarrollo envuelve a todos los trabajadores y se exige que cuenten con nuevas habilidades, conocimientos y competencias, eso es un gran avance ya que el enfoque tradicional el desarrollo solo se aplicaba a los niveles más elevados es decir a una pequeña sección del personal.

Además, podemos observar que existen métodos para el desarrollo de las personas, así como técnicas para desenvolver sus habilidades personales dentro del trabajo, entre ellas tenemos la rotación de la persona, Puestos de asesoría, aprendizaje practico, asignación de comisiones, participación en cursos y seminarios externos y ejercicios de estimulación.

Por lo tanto, todas las personas sin importar nuestras diferencias individuales, podemos y debemos desarrollarnos para alcanzar metas profesionales a futuro y mejorar nuestra calidad de vida, ya sabemos los métodos que son utilizados en organizaciones con la finalidad de tener a su personal proactivo, seguro y preparado para asumir nuevos retos y competencias dentro de la empresa. Es primordial que las organizaciones identifiquen que cada trabajador además de realizar sus actividades diarias puede potenciar sus habilidades y conocimientos para un mejor desenvolvimiento dentro de la empresa para que así cumplir con las metas organizacionales, cabe recalcar la importancia de la buena relación entre los empleados ya que cuando estos se integran se convierten en parte positiva y proactiva de la empresa.

1.3.4.3. Las profesiones en general

¿Cuál es la característica común a las instituciones profesionales, que las hace formar un grupo distinto de los demás grupos de las

instituciones de la sociedad? No es fácil hallar la respuesta. Llegaremos, sin embargo, a formarnos un concepto aproximado, considerando en su naturaleza íntima las funciones de los grupos respectivos.

¿Cómo se forman las profesiones? ¿De qué tejido social derivan por diferenciación, para plantear la cuestión en lenguaje evolucionista? Recordemos la verdad general, evidenciada por diversos ejemplos en los Principios de Sociología; todas las estructuras de la sociedad resultan de especializaciones de una masa relativamente homogénea. Los rasgos del profesionalismo (o al menos una parte), arrancan de la organización político-eclesiástica primitiva; y tan pronto como ésta se divide en política y eclesiástica, esta última entraña en sí el germen del profesionalismo y le desenvuelve eventualmente

1.3.4.4. La evolución de las profesiones

El adagio que dice que «no pueden colocarse cabezas de ancianos sobre hombros de jóvenes», expresa figuradamente, entre otras verdades, la afirmación de que las creencias que resultan en la juventud de la inexperiencia, unida a la carencia de disciplina para el pensamiento y el sentimiento, no pueden, sino después de muchos años, reemplazarse por creencias que son fruto de un saber más extenso y de facultades mentales mejor equilibradas. Lo mismo que es ordinariamente imposible adelantar los resultados del desenvolvimiento y de la cultura del espíritu, así no se puede, durante sus primeras fases, provocar desconfianza alguna respecto de las convicciones que entonces se formen.

Ninguna de las instituciones educativas superiores nos muestra más claramente la marcha de la evolución social, y ninguno nos enseña cómo se conforma la evolución social con la ley de la evolución en general. Los gérmenes fuera de los cuales nace la actividad profesional, formando una parte primero del elemento director, se

diferencian de éste, a la vez que sufren una diferenciación interna. Mientras se multiplican las profesiones separándose unas de otras por la producción de subdivisiones, se hacen más coherentes y más claramente deslindadas. El proceso corresponde exactamente a aquel otro por el cual las partes de un organismo individual pasan de su estado inicial de simplicidad a su estado último de complejidad

1.3.4.5. Etapas de las profesiones

(Wilensky, 1964, págs. 198-215), estableció que la profesión es una forma especial de organización ocupacional basada en un cuerpo de conocimiento sistemático adquirido a través de una formación escolar, y establece que una actividad pasa a ser considerada profesión cuando supera las cinco etapas del proceso de profesionalización, en donde el trabajo se convierte en una ocupación de tiempo integral como consecuencia de la necesidad social del surgimiento y ampliación del mercado de trabajo.

- Se crean escuelas para el adiestramiento y formación de nuevos profesionales.
- Se constituye la asociación profesional en donde se definen los perfiles profesionales.
- Se reglamenta la profesión asegurando así el monopolio de competencia del saber y de la práctica profesional.
- Se adopta un código de ética con la intención de preservar así a los "genuinos profesionales".

1.3.4.6. Objetivos de la formación profesional

Según (Wilensky, 1964), deberá contemplar entre sus objetivos fundamentales los siguientes aspectos

- Ampliar la formación básica y de fundamentos científicos, tecnológicos, sociales y humanísticos de las personas, a partir de la contextualización técnica-tecnológica de los saberes en campos ocupacionales específicos.

- Profundizar la formación de base y de fundamento, con la finalidad de ofrecer una formación certificada de calidad y de favorecer la reinserción voluntaria para la prosecución de estudios regulares en las diferentes etapas del sistema educativo.
- Establecer, en sus acciones formativas, el desarrollo de competencias técnico profesionales polivalentes, en términos de contenidos tecnológicos y de transferibilidad de saberes a diferentes ocupaciones de un mismo campo profesional.
- Contribuir a implementar formas de capacitación focalizadas o específicas, para atender demandas puntuales de inserción laboral.
- Favorecer la implementación de acciones que tengan por objetivo integrar socio-laboralmente a personas con necesidades especiales.
- Incluir a diversos grupos poblacionales -respetando su idiosincrasia, edad, nivel de educación formal, historia laboral, sexo, procedencia, etc.- en acciones de Formación Profesional que personalicen la enseñanza en términos de necesidades de aprendizaje, intereses vocacionales y necesidades nacionales y/o regionales y/o sectoriales, recuperación de capacidades básicas, formación de competencias profesionales, ritmo de aprendizaje.
- Promover formas innovadoras de gestión de las instituciones de Formación Profesional que apunten a la integración y activa participación de los actores sociales en proyectos institucionales, locales y provinciales de desarrollo de los recursos humanos, optimizar el uso y aprendizaje de tecnologías disponibles en cada región y las posibilidades de intercambio con las utilizadas en otras.
- Constituir mecanismos de concertación social destinada a definir las competencias requeridas por la sociedad y el mundo

del trabajo a cada perfil profesional y a evaluar su necesidad y oportunidad de actualización. Evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje implementados para el desarrollo de las competencias reconocidas.

- Brindar asesoramiento técnico-pedagógico a las instituciones públicas y privadas que realicen acciones de Formación Profesional.
- Impulsar la formación, actualización y reconversión docente en estrecha relación con la dinámica de transformación que opera en el mundo del trabajo.

1.3.4.7. Funciones de la formación profesional

La Formación Profesional, en los actuales contextos impuestos por una forma de globalización y competitividad que generan profundas desigualdades, tiene por función:

1. Consolidar la formación del trabajador como ciudadano, brindándole educación para y en el trabajo acorde a estándares reconocidos sectorial y socialmente y en el marco de la educación continua.
2. Garantizar la promoción social y la elevación del nivel de calificación de la población trabajadora, brindándole con ello oportunidades de crecimiento personal, profesional y comunitario.
3. Promover la adquisición y el dominio de competencias básicas, fundamentales y profesionales específicas requeridas por un área ocupacional dada.

1.3.4.8. Sistema educativo del Perú

La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se

desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad. En nuestro país, la formación educativa esta normada y orientada por el Ministerio de Educación, encargado de formular, implementar y supervisar la política nacional de educación. La Ley General de Educación establece la estructura general del Sistema Educativo que comprende a la educación formal y la educación no formal. La educación formal se imparte en forma escolarizada y no escolarizada a través de diferentes niveles y modalidades. Su contenido es evaluable y certificable. La educación no formal, se encuentra constituida por el autoaprendizaje y por la acción de los diferentes agentes educativos, tales como la familia, la comunidad, el centro o lugar de trabajo, las agrupaciones políticas, religiosas y culturales, y los medios de comunicación social. El Sistema Educativo responde a los principios y fines de la educación. Se organiza en niveles, modalidades, ciclos y programas.

1.3.4.9. Dispositivos Legales que la sustentan

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Ley N° 26762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificada por la Ley N° 26510.
- Ley N° 23733 - Ley Universitaria y sus modificatorias.
- Ley N° 28044 - Ley General de Educación.
- Ley N° 28740 - Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- Ley 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior
- Resolución Ministerial N° 0667-2005-ED, que aprueba el documento denominado “Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular- Proceso de Articulación”.
- Decreto Legislativo N° 882 - Ley de Promoción de la Inversión Privada en la Educación.

- Decreto Supremo 004-2010-ED, que aprueba el Reglamento de Institutos y Escuelas de Educación Superior y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 006-2012-ED, que aprueba el reglamento de organización y funciones (ROF) y el cuadro de asignación de personal (CAP) del Ministerio de Educación del Perú.
- Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de Ley N° 28044 - Ley General de Educación.

1.3.4.10. Desarrollo del talento humano

El desarrollo del talento humano describe a las acciones o movimientos que ofrece la institución en favor de sus trabajadores. Las formaciones o capacitaciones que ofrece la institución a los existentes, nuevos y empleados para ser ascendidos a puestos de mayor nivel de su actual puesto de trabajo de la organización a fin de que se puedan desempeñar adecuadamente en sus puestos de trabajo ya sea en el presente o en un futuro. Sobre todo, busca que la organización pueda llegar a cumplir de manera eficiente sus objetivos organizacionales. “La formación y el desarrollo del empleado consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes”,

El progreso de personal se puede considerar como la formación de los empleados, prometiéndoles la especialización en los elementos de sus áreas de formación u otras que puedan ayudar a su progreso personal, como también al desarrollo de la organización, puesto que el personal quien brinda su esfuerzo, tiempo y trabajo a fin de que la organización cumpla con su razón de ser.

El perfeccionamiento del Talento humano está relacionado al interés que tiene la institución por el personal, encaminada a su formación. “El asunto para proporcionar de competencias para un trabajo, se denomina capacitación. Sin embargo, el proceso para subrayar o adquirir valores, estilos, trabajos en equipo y otros aspectos de la personalidad se denomina desarrollo”. Por lo tanto, he aquí la jerarquía de las capacitaciones que se realizan al personal administrativos de las diferentes áreas. Los métodos de desarrollo de recursos humanos incluyen las acciones de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan las inversiones que la organización hace en su personal” (Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2007)

1. Capacitación.

La formación o capacitación es una práctica de aprendizaje porque investiga un cambio respectivamente permanente en un individuo que perfeccionará su capacidad para desempeñarse en un puesto de trabajo. Regularmente se dice que la capacitación puede incluir cambios en las habilidades, conocimientos, las actitudes o la conducta.

Las preparaciones consiguen dar solución a diferentes problemas que pueden pasar dentro de la organización como son: la falta de productividad, las chillas por parte de los clientes en el servicio que brindan los empleados, retraso en los pedidos, la rotación de personal, renuncias de trabajo, entre otras que perturban a la organización. Formación es el conjunto de actividades enfocadas a proporcionar instrucciones, desarrollar habilidades, destrezas y modificar cualidades del personal de todos los niveles para el mejor desempeño laboral” (Ferraro, 2001).

2. Desarrollo profesional

El desarrollo profesional del trabajador se sitúa hacia el interesado y que está relacionada con la educación que con el desarrollo, formación y capacitación del empleado de un puesto de trabajo específico. Por lo tanto, la educación es un proceso constante que consiste en dar plena vigencia a las facultades humanas. Si se trata de un proceso planeado y efectuado en las aulas se habla de educación formal (o escolaridad), mientras las reflexiones, experiencias, ideas, valores, etc. Adquiridos en el trabajo, la calle, la familia y así sucesivamente, se conjugan en la denomina educación informal (Arias & Heredia, 2006).

El desarrollo se puede definir también como un esfuerzo para ofrecer a los empleados las destrezas y habilidades que la organización necesitará en el futuro.

3. Evaluación de la capacitación.

El modelo de capacitación o desarrollo que se implemente en una institución debe ser financiado. Es decir que los beneficios que se consigan de dichos programas ayudan pesar más que sus costos. Su actividad se puede determinar evaluándolos, no basta con asumir que cualquier capacitación que una institución ofrezca es eficaz, debe desarrollarse información sustantiva para determinar si está cumpliendo sus metas.

Para calcular la eficacia de la capacitación y el desarrollo personal se pueden manejar diferentes técnicas o programaciones de evaluación basadas en el desempeño laboral, desde luego es preciso indicar que algunos autores indican que muchas instituciones no realizan la evaluación laboral y, por lo tanto, no llegan a conocer con entereza la eficacia de los cursos de capacitación y formación que implantaron o como en estos tiempos lo siguen aplicando muchas empresas.

1.3.5. Desempeño laboral

El desempeño es la conducta o los procedimientos instrumentales con los que procura ponerlo en práctica (Chiavenato I. 2009).

El desempeño laboral es la categoría en que la capacidad humana lleva a cabo las actividades y tareas de la organización de acuerdo con ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo con los planes determinados. Al respecto se menciona que el desempeño laboral es una composición específica de prácticas de recursos humanos, arreglos y procesos de trabajo que aumentan al máximo el conocimiento, la destreza y habilidad, el compromiso y flexibilidad de los empleados.

El desempeño laboral descubre el sentido de las relaciones humanas, emociones competencias, sentimientos; elementos muy importantes en la orientación a la obediencia de metas y objetivos. Un alto desempeño laboral será aquel que logra establecer vínculos emocionales tan fuertes como para ser capaces de ofrecer los intereses particulares por el bienestar común y es capaz de resistir a la adversidad y perseverar hasta alcanzar los objetivos, involucrándose en una mejora constante pues cuenta con la iniciativa y la capacidad de innovación.

El desempeño está asociado con los logros propios o colectivos al interior de una institución, y al alineamiento de la gestión con las metas y objetivos de la organización. Por lo tanto, el desempeño es una dimensión de los logros de una organización.

El procedimiento del desempeño laboral está relacionado con el trabajo, lo cual consiste saber si el trabajador es productivo, si su rendimiento es lo que realmente la organización ha querido al momento de contratarlo. Lo cual como debe ser ayuda a la organización a desenvolver y ofrecer excelentes servicios.

a. El desempeño de competencias de los trabajadores

Las competencias son las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales que pueden ser aprehendidas en el desarrollo de la vida laboral, la educación realizada y las prácticas aprendidas a lo largo de nuestra vida como personas, lo cual conlleva a lograr su realización personal y social.

El desempeño es la cabida de manifestar a demandas complicadas y transportar a cabo tareas diversas de forma apropiada. La cual presume una composición de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otras unidades sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.

En tanto esto involucra un saber que es la comprensión que se tiene y un saber hacer que es la capacidad de aplicar los conocimientos a diferentes contextos. Lo cual para un buen desempeño se solicita de competencias como los conocimientos, habilidades, actitudes personales y sociales.

b. El desempeño de la capacidad, el apoyo y el esfuerzo

Según (Schermerhorn, 2006) (...) el desempeño laboral es la cuantía y la calidad de las tareas realizadas por un individuo o un grupo de ellos en el trabajo. Es una piedra angular de la productividad, y debe ayudar al logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, es más en las organizaciones se emplea un criterio de valor agregado para apreciar la calidad de los puestos y/o de sus titulares. El desempeño en cada puesto debe agregar valor a la producción de bienes y/o servicios útiles de la organización.

El desempeño laboral es la validez con que se llevan las actividades, la utilización de los recursos; y la eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos que se ha planteado la

organización. En la cual como dice el autor aumentando a lo citado, la prueba de la habilidad de un gerente para desarrollar puestos de valor agregado consiste en descubrir que significa el trabajo para los demás y posteriormente crear los puestos y el ambiente de trabajo que les ayude a lograr niveles elevados de desempeño y satisfacción. Un buen desempeño de las personas será motivadora y alentadora para la empresa y/o institución. El desempeño es igual a la capacidad que tiene la persona, por el apoyo que reciba de la organización y por el esfuerzo que hace posible llevar las actividades o tareas de manera oportuna.

Para lograr un desempeño elevado en cualquier situación de trabajo, la persona debe poseer las aptitudes correctas (creando la capacidad para desempeñarse, trabajar arduamente en la tarea (mostrando la disposición para desempeñarse), y contar con el apoyo necesario (creando la oportunidad para desempeñarse), estos tres factores son importantes y necesarios; si falta uno o más de ellos, es probable que haya pérdidas de desempeño y que se establezcan toques de desempeño limitados.

c. El desempeño de la capacidad

La capacidad es el cimiento básico de las aptitudes y habilidades, la capacidad establece la posibilidad de un individuo para desempeñarse en un alto nivel de logro. Este es el elemento central en la gestión del talento humano. La selección adecuada de empleados trae a las personas con la capacidad adecuada para ocupar un puesto; la mala selección no permite esto. La capacitación y desarrollo eficaces mantienen actualizadas las habilidades de las personas y permiten que su trabajo sea relevante; la capacitación deficiente o insuficiente no lo permite.

El objetivo de mantener y desarrollar la capacidad de los trabajadores en cada puesto debe ser elemento esencial en todas las políticas e iniciativas de desarrollo de recursos humanos.

d. El desempeño requiere apoyo

El apoyo genera un ambiente de trabajo rico en oportunidades para aplicar el propio talento para obtener la máxima ventaja. Para utilizar plenamente su capacidad, los trabajadores necesitan suficientes recursos, objetivos e instrucciones claras, estar libres de reglas y restricciones laborales innecesarias, tecnologías adecuadas y retroalimentación del desempeño proporcionar estas y otras formas de apoyo, para hacerlo correctamente se requiere la disposición para llegar a conocer los trabajos a realizar y a las personas que los hacen. Hasta el individuo más capaz y dedicado no alcanzara los niveles más elevados de desempeño a no ser que cuente con el apoyo apropiado.

e. El desempeño implica esfuerzo

El esfuerzo o la disposición para trabajar arduamente en una tarea, es un componente irremplazable del lugar de trabajo de alto desempeño. Hasta los trabajadores más capaces no lograrán un alto desempeño de manera consistente a menos que estén dispuestos a rendir su máximo esfuerzo. Pero la decisión de una persona para hacerlo no depende por completo de ella.

Esta implica también que el gerente o jefe de personal de la organización de las herramientas necesarias y acompañe en cada momento al personal, para que vea que su esfuerzo es reconocido y de alguna manera se sienta motivado para desempeñarse óptimamente.

1.3.5.1. La eficiencia y eficacia del desempeño laboral

La eficiencia y eficacia ayuda a calcular si la organización está siguiendo el horizonte hacia donde deben ir, cumpliendo sus metas y objetivos, utilizando los recursos de manera oportuna y adecuadamente.

1. **La eficiencia:** La eficiencia es el manejo adecuada de los recursos, tareas actividades que realiza la organización para poder cumplir con las metas y objetivos. (Lopez, 2007) cita el Diccionario de la Real Academia y menciona: Eficiencia: “Del lat. Efficientia. Virtud y facultad para lograr un efecto determinado. Del mismo modo la define como: “capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles” aplicable preferiblemente, salvo contadas excepciones a personas y de allí el termino eficiente. El autor citado nos facilita también una formula la cual es la siguiente: La eficiencia se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos. Debido a que los gerentes cuentan con escasos recursos (incluidos personal, dinero equipo), se encargan de utilizar eficientemente dichos recursos. Con frecuencia a esto se le conoce como “hacer bien las cosas”, es decir, no desperdiciar recursos (Robbins & Coutlter, 2010).

La eficiencia con que se trasladen las actividades nos ayuda a poder detectar y controlar, si las cosas ocurren de acuerdo con lo planeado, también permite conocer si las personas se desempeñan de manera correcta, y si tienen o no las competencias que el puesto exige.

2. **La eficacia:** La eficacia es el logro y cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. “La eficacia se suele describir como “hacer las cosas correctas”; es decir, realizar aquellas actividades que ayudarán a la institución a alcanzar sus metas” (Robbins & Coutlter, 2010).

La eficacia permite que muchas de las actividades o técnicas desarrolladas en una organización sean realizadas de manera sencilla, pero pertinente de tal forma que se puedan mejorar las dificultades, que impiden el buen desarrollo organizacional. (Lopez, 2007) cita en el diccionario de la real academia y menciona: Eficacia: Del lat. Efficacia. Virtud, actividad, fuerza y poder para obrar. Y luego añade en otra de sus definiciones: “Capacidad para lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados”. Esta es una aceptación a la costumbre y su uso se limita a equipos de personas. Y al mismo tiempo nos propone la siguiente ecuación:

$$\text{Eficacia} = \frac{\text{Resultados}}{\text{Recursos}}$$

Eficacia es una disposición o procedimiento del logro de resultados, mientras que eficiencia es una medida normativa del manejo de los recursos en los procesos. En términos económicos, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes y servicios), que proporciona, mientras que la eficiencia es una relación técnica entre entradas y salidas. En estos métodos, la eficiencia es una relación entre costos y beneficios. Así mismo, la eficiencia se refiere a la mejor forma de hacer o realizar las cosas, a fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible (Chiavenato, 2007).

3. La diferencia que concurre entre eficiencia y eficacia se aprecia en el siguiente cuadro.

Figura 6. Diferencias entre Eficiencia y Eficacia

Eficiencia	Eficacia
Importancia a los medios.	Importancia a los resultados y fines.
Hacer correctamente las cosas.	Hacer las cosas correctas.
Resolver problemas.	Alcanzar objetivos.
Salvaguardar los recursos.	Optimizar la utilización de los recursos.
Cumplir tareas y obligaciones.	Obtener resultados y agregar valor.
Capacitar a los subordinados.	Proporcionar eficacia a los subordinados.
Mantener las maquinas.	Maquinas disponibles.
Presencia en los templos.	Practica de los valores religiosos.
Rezar.	Ganarse el cielo.
Jugar futbol con técnica.	Ganar el campeonato.

Fuente: (Chiavenato, 2007)

1.3.5.2. La evaluación del desempeño

La evaluación de desempeño es una apreciación, metódica, de la actuación de cada persona en función de las acciones que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para calificar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la contribución que hace al negocio de la organización (Chiavenato, 2009).

La evaluación es el argumento por el cual se calcula el beneficio global del trabajador. La mayor parte de los trabajadores procura obtener retroalimentación sobre la forma en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros trabajadores deben evaluar el desempeño propio para decidir las acciones que deben tomar.

La evaluación de desempeño nos asiste a comprobar si las funciones, así como las tareas y actividades se llevan de manera

conveniente de tal manera que ayude a la organización, lo cual a la vez ayuda a que las personas que laboran tengan acceso a la información que los ayude a mejorar en el futuro.

a. Fines de la evaluación del desempeño

De acuerdo con (Ferraro, 2001), los fines son:

- Remuneraciones.
- Ubicar las necesidades de capacitación.
- Traspasos, reubicaciones, promociones.
- Control de la ratificación de personal.
- Orientación y motivación.

1.3.6. Marco conceptual

1. **Cabida de Capacidad humana** para el acatamiento de objetivos y metas institucionales que han sido planteados. Calidad de trabajo que brinda.
2. **Competencia:** Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que poseen las personas para el cumplimiento de sus actividades dentro de la institución.
3. **Desarrollo de la capacidad humana:** Formación y educación que propone la institución en beneficio de sus trabajadores como las capacitaciones de personal, que buscan mejorar las habilidades, conocimientos del trabajador.
4. **Eficiencia:** Capacidad del trabajador administrativo para cumplir con sus objetivos y metas en forma adecuada y precisa, economizando los recursos que se requieren para ello. Más resultados con la utilización de menor cantidad de recursos.
5. **Unificación de capacidad humano:** Actividades y acciones que realiza una empresa con el propósito de reclutar personal

adecuado y la seleccionarlo para cubrir un determinado puesto de trabajo.

6. **Gestión:** son todas aquellas operaciones y actividades que se realizan con la intención de alcanzar los objetivos organizacionales.
7. **Formación de capacidad humano:** Estudio, descripción y análisis de los puestos de trabajo a fin de determinar los requisitos que deben cumplir las personas para el puesto de trabajo.
8. **Sistema:** Conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí. La gestión de Talento humano es un sistema, puesto que está conformado por varios elementos que no son aislados y que necesitan ser llevados a cabo para su adecuado cumplimiento.
9. **Talento humano:** Las personas que laboran en una institución independientemente del cargo que ocupan, los cuales utilizan sus conocimientos, habilidades y destrezas para el cumplimiento de sus tareas y funciones, más conocidos como Recurso Humano.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema principal

¿En qué medida la formación profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018?

1.4.2. Problemas específicos

1. ¿En qué medida el nivel de instrucción profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018?

2. ¿En qué medida la capacitación integral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018?
3. ¿En qué medida la capacidad de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación es importante ya que nos va a permitir la toma de decisiones dentro de las municipalidades provinciales y distritales, donde el trabajador de la municipalidad es un representante importante en una gestión, muchas veces llamado equipo técnico, tienen la gran responsabilidad de manejar los capitales del estado que son escasos y necesitan ser usados eficientemente en las necesidades reales de la población, a través de los otros proyectos que se formulan. Proyectos que pocas veces se concluyen de manera eficiente quedando inconclusas, y en algunos casos sin presupuestos asignados.

Las consecuencias lograrán ser utilizados como un origen de consulta sobre la relación que tiene la formación profesional con el desempeño laboral del personal, de tal forma se pueda alcanzar su importancia y sus diferentes implicancias. Así como utilizar de base para desarrollar y proponer modelos y programas de gestión del talento humano.

El desempeño de los trabajadores dentro de las instituciones estar en manos en gran medida de la puesta marcha de la gestión de personas. Si no se cuenta con el recurso personal adecuado y necesario no se podrá llegar a realizar una buena gestión institucional afectando en gran medida la eficiencia y eficacia de la institución. La presente investigación servirá también como base, antecedente y fuente de consulta para otras investigaciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La formación profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

1. El nivel de instrucción profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.
2. La capacitación integral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.
3. La capacidad de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar en qué medida la formación profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- 1) Determinar en qué medida el nivel de instrucción profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.
- 2) Determinar en qué medida la capacitación integral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

- 3) Determinar en qué medida la capacidad de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

II. MÉTODO

2. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Metodología

La metodología aplicada es el método científico como método general. En la actualidad según Cataldo, (1992), el Método científico es “objeto de estudio de la epistemología. Asimismo, el significado de la palabra método ha variado. Ahora se le conoce como el conjunto de técnicas y procedimientos que le permite al investigador realizar sus objetivos”.

Por otro lado, el método general nos ayudó a definir la estructura básica de la presente investigación la cual es: Definición del problema, Formulación de la hipótesis, razonamiento deductivo, recopilación y análisis de datos, Confirmación o rechazo de la hipótesis.

El método específico que orientó la investigación fue el método deductivo, porque se desarrolla mediante la información cuantitativa y se relacionó la variable independiente con la variable dependiente para la obtención de resultados.

2.1.2. Tipo de estudio

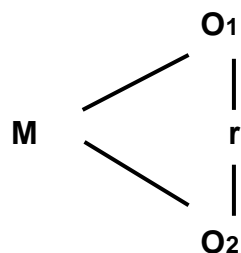
De acuerdo con lo precisado por Hernández, (2010) quién señala que la investigación se puede clasificar de diversas maneras pudiendo ser experimental y no experimental. Por ello, para el desarrollo del presente trabajo se adoptó el tipo de investigación no experimental. La investigación presenta un nivel descriptivo, porque permite describir situaciones y eventos que se dan de forma espontánea y por ende contribuye al recojo de información de manera natural, porque se ha descrito el conocimiento de la formación profesional y explicativa por que se ha analizado como influye en el desempeño laboral

2.1.3. Diseño.

El diseño utilizado corresponde al diseño descriptivo correlacional de acuerdo con Hernández (2010: pp. 80-81), señala que el diseño descriptivo únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere y correlacional porque tienen el propósito de conocer el grado de relación que existe entre dos o más conceptos y variables en un contexto particular.

El diseño de investigación es de tipo no experimental porque se observó las características en su entorno neutral y luego de analizarlos. En el diseño de investigación general es transversal porque la encuesta se aplicó de un tiempo determinado. En el diseño de investigación específica. Es explicativa porque explica el comportamiento de una variable en función a otra.

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Donde:

M = Representa la muestra de estudio.

O₁ = Representa los datos de las dimensiones de formación profesional.

O₂ = Representa los datos de desempeño laboral.

r = Indica el grado de relación entre las variables de estudio

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable independiente.

Formalización profesional

2.2.2. Variable dependiente

Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes.

2.2.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Formación profesional	Designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo. (CASANOVA, 2003)	La variable Formación Profesional está compuesto por dimensiones de la evaluación, capacitación profesional y desempeño laboral. La información se recogerá a través de un cuestionario de preguntas, cada dimensión estará conformado por un conjunto de ítems con su respectiva valoración: Muy bueno (5), bueno (4), regular (3), malo (2), muy malo (1). Estos valores serán procesados estadísticamente a través del SPSS versión 22. Los resultados permitirán obtener el nivel de correlación en la investigación.	Nivel de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de Instrucción Aprendizaje integral Estudios superiores Capacidad de liderazgo Destrezas directivas 	Likert
			Capacitación integral	<ul style="list-style-type: none"> Formación especializada Perfeccionamiento de habilidades Mejora de actitudes Mejora de conceptos Actualización 	Likert I
			Capacidad del liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Involucramiento de los empleados toma de decisiones sistema de incentivos evaluación toma de decisión 	Likert
Desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes – 2018	Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización	La evaluación del desempeño consiste en un mecanismo de redición de cuentas de cuentas programadas y continua, basada en la comparación de los resultados alcanzados con los resultados esperados por la institución, considerando las responsabilidades de los puestos que ocupan.	Asistencia y puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia puntual Horario de refrigerios Ingreso establecido Convocatoria reuniones. 	Likert
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Identificación grupal Comparte conocimientos 	Likert
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Políticas internas Medidas de seguridad Medidas de seguridad Alcanzar objetivos 	Likert

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según Tamayo, (2002, p 114), la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Entonces, una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie de especificaciones.

La población, objeto de estudio, está constituido por 120 trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes:

2.3.2. Muestra

La muestra se determinará teniendo como referencia el tamaño de la población, con un nivel de confianza del 95% mediante la siguiente ecuación.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot (1 - e)}{(e - 1) \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q \cdot (1 - e)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra. Trabajadores de la municipalidad.

p = Probabilidad a favor (p=0,50)

q = Probabilidad en contra (1-p)

Z = Desviación estándar (para el intervalo de confianza 95% es de 1,96)

N = Tamaño de la población

e = Margen de permitido (e = 0,05).

Reemplazando valores

$$\diamond = \frac{(120) \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (1 - 0.50)}{(120 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (1 - 0.50)}$$

$$\diamond = 92$$

La muestra no probabilística por conveniencia se considera los 120 trabajadores, con la finalidad de evaluar en forma integral a los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes en condición laboral de contratados y nombrados, y así determinar el desempeño laboral en forma eficiente del total de la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

La ejecución de la presente investigación requirió la **aplicación** de un instrumento para recoger información de los sujetos de estudio que pertenecen a la muestra de investigación. Para este efecto se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario porque su formulación estuvo en base a preguntas en forma escrita.

La redacción del cuestionario contiene veinte ítems con alternativas debidamente cuantificadas para su posterior procesamiento con el estadígrafo SPSS 23.

La variable formación profesional está conformada por tres dimensiones. Esta variable tuvo un total de veinte y uno (21) ítems.

Las alternativas de los ítems de la variable desempeño laboral esta conformidad por tres dimensiones. Esta variable tuvo un total de doce (12) ítems.

Para la validación de los instrumentos se utilizó la técnica del juicio de expertos. Se distribuyó a tres profesionales con grado de maestría, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción del cuestionario.

De las tres opiniones se obtuvo en promedio 85% de aceptación, lo que indicó la aplicación del instrumento a las unidades de estudio.

2.4.2. Validez.

Validez de estructura interna de la formación profesional y el desempeño laboral queda reforzado por la inclusión del mapa de variables que establece la conexión de cada ítem del cuestionario con el soporte que le corresponde.

La validez del test fue establecida averiguando la validez del constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio, por lo que se procedió a llevar a cabo el proceso de Inter correlación dimensión por dimensión y, para ello, se aplicó la medida de adecuación muestral KMO (Kaiser –Meyer - Olkin) cuyo valor debe ser superior a 0.5 y la prueba de esfericidad (Bartlett) que nos indica si existe asociación entre ítems, cuyo valor de significancia tienen que ser menores a 0.05. Esta estrategia estadística se ejecutó utilizando una muestra piloto de 50 jueces que tienen similares características de la población donde se ha llevado a cabo el estudio.

Los resultados por dimensiones se pueden apreciar en el siguiente cuadro estadístico:

CUADRO N° 01:

Estadístico de validación: Variable nivel formación profesional

Prueba de KMO y Bartlett		Nivel de instrucción	Capacitación integral	Capacidad de liderazgo
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.636	0.809	0.597
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	218.617	337.407	332.337
	Gl	10	28	28
	Sig.	0.000	0.000	0.000

En el cuadro N° 01 se muestran los resultados alcanzados, de cuyos resultados podemos observar que los valores de KMO de las tres dimensiones son superiores a 0.50. Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett en todas las dimensiones es menor a 0.05 por lo que podemos concluir que nuestra muestra es adecuada al instrumento y existe una asociación entre los ítems, vale decir, mide lo que pretende medir.

CUADRO N° 02:

Estadístico de validación: Desempeño laboral

KMO y prueba de Bartlett		Asistencia y puntualidad	Actitudes	Productividad
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.50	0.820	0.584
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	78.670	289.66	103.783
	gl	6	6	6
	Sig.	0.000	0.000	0.000

En el cuadro N° 02 se muestran los resultados alcanzados, de cuyos resultados podemos observar que los valores de KMO de las dos dimensiones son superiores a 0.50, sin embargo, en la dimensión asistencia y puntualidad es igual a 0.50, lo que indica que la validez es de nivel baja porque las respuestas de los trabajadores fueron distorsionadas por el temor al realizar la encuesta. Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett en todas las dimensiones es menor a 0.05 por lo que podemos concluir que nuestra muestra es adecuada al instrumento y existe una asociación entre los ítems, vale decir, mide lo que pretende medir.

2.4.3. Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad del nivel de formación profesional y los beneficios laborales se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, la cual puede tomar valores entre 0 y 1 donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. Esta estrategia estadística se ejecutó utilizando una muestra piloto de 50 jueces que tienen similares características de la población donde se ha llevado a cabo el estudio. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

CRITERIOS DE CONFIABILIDAD

0.00 – 0.50	No aplicable
0.50 – 0.65	Moderado y modificable
0.65 – 0.75	Aplicable y confiable
0.75 – 1.00	Muy alta confiabilidad

Los resultados por dimensiones se pueden apreciar en el siguiente cuadro estadístico.

Cuadro N° 03:

Estadístico de confiabilidad: Variable formación profesional

	DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
1	Nivel de instrucción	0.739	5
2	Capacitación integral	0.804	8
3	Capacidad de liderazgo	0.752	8

Los resultados del Cuadro N° 03 fueron obtenidos al aplicar el coeficiente Alfa de Cronbach y muestran valores considerables en cada dimensión que son superiores a 0.5 y están en el rango de aplicable y

confiable y de muy alta confiabilidad, es decir, mide lo que pretende medir.

**Cuadro N° 04:
Estadístico de Confiabilidad: Variable**

	DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
1	Asistencia y puntualidad	0.543	4
2	Actitudes	0.893	4
3	Productividad	0.578	4

Los resultados del Cuadro N° 04 fueron obtenidos al aplicar el coeficiente Alfa de Cronbach y muestran valores considerables en cada dimensión que son superiores a 0.5 y están en el rango de muy alta confiabilidad, es decir, mide lo que pretende medir.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos que serán utilizados serán los siguientes:

- Para el análisis de los datos obtenidos se emplearán estadísticos como: distribución de frecuencias, media aritmética.
- La verificación de hipótesis se realizó mediante la correlación de Pearson y regresión lineal.
- La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de estos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes” y con los planteamientos del “marco teórico”.
- Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.
- Se aplicaron los instrumentos para determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes.
- Obtenidos los instrumentos se realizó el control de calidad de los datos mediante la revisión exhaustiva de los instrumentos.

2.5.1. Encuesta:

Es una técnica muy utilizada en las investigaciones como medio para obtener datos o informaciones, opiniones, la captación de información a través de la encuesta se realizará con la colaboración expresa de los individuos encuestados.

2.5.2. Entrevista

Esta técnica es una situación de interrelación o dialogo entre personas, es una técnica donde una persona llamado investigador, encuestador o empadronado solicita al entrevistado le proporcione algunos datos o información, el éxito de la entrevista como técnica de recolección, depende de la eficiencia del trabajo del entrevistador

2.5.3. Instrumento.

El instrumento que utilizo para la presente investigación es el cuestionario, que es un instrumento constituido por un conjunto de preguntas sistemáticamente elaborados con anticipación y previsión, que se formulan al entrevistado con el propósito de obtener los datos de las variables consideradas

- El procesamiento de datos informático se empleó el paquete estadístico SPSS versión 23.
- Procesamiento descriptivo:
 - Distribución de frecuencias
 - Tablas de contingencia
- Análisis inferencial
 - Prueba de Bondad de Ajuste
 - Ji Cuadrado de independencia.
 - Comprobación de hipótesis

2.6. Aspectos éticos

El presente proyecto de investigación se efectuó por el suscrito respetando los derechos de autor correspondiente, mencionando las citas y referencias respectivas. La aplicación del inventario y cuestionario se realizó en forma anónima por los servidores a fin de obtener un resultado valido y confiable.

III. RESULTADOS

3. RESULTADOS

3.1. Presentación y construcción de las variables

El trabajo de recolección de datos se concretizó en los meses de junio del 2018, luego de efectuar las encuestas de los inventarios y los trámites administrativos para lograr conseguir el tamaño de la muestra, encontrándose a empresarios, en algunos casos, no satisfechos de la formalización de los trabajadores de la municipalidad, sobre todo, reclamando que haya supervisión del jefe de recursos humanos a fin de mejorar el desempeño laboral.

Así, luego de varios días de trabajo se logró que los empresarios respondan las preguntas del cuestionario, teniendo en cuenta que son ellos quienes deben evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes de manera continua. Sin embargo, se han seleccionado 120 trabajadores que representa la totalidad de los trabajadores con la finalidad de analizar la variable desempeño laboral, ya que estas pueden dar información más confiable para el análisis estadístico.

A continuación, se presentan los resultados sobre los resultados y percepción sobre las dos variables del proyecto formación profesional y desempeño laboral cuyo análisis se presenta.

3.2. Análisis e interpretación estadístico de los resultados

El análisis estadístico de los datos se efectuó mediante la utilización de la estadística descriptiva para la lectura de las variables formación profesional y desempeño laboral, a través de sus dimensiones, utilizando preferentemente las frecuencias y la interpretación de los gráficos de barras.

Cuadro Nº 05: Nivel formación profesional

DIMENSIONES	
01	Nivel de instrucción
02	Capacitación integral
03	Capacidad de liderazgo

Cuadro Nº 06: Nivel desempeño laboral

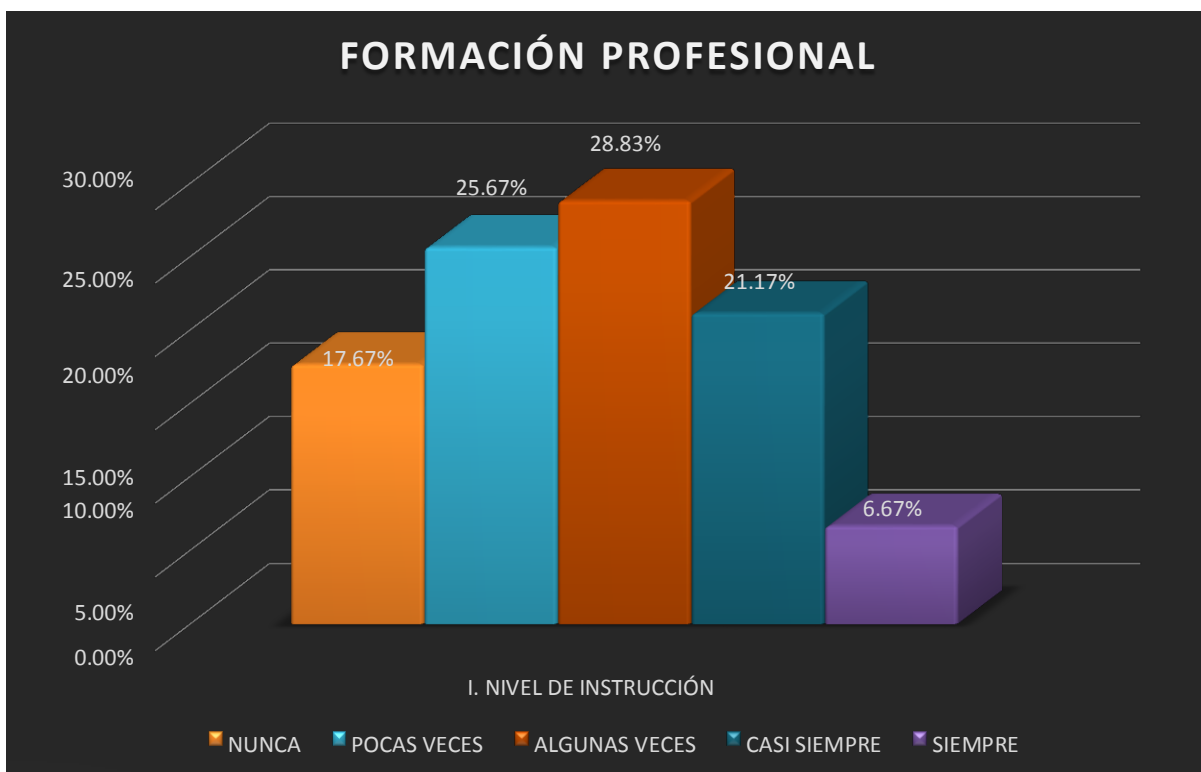
DIMENSIONES	
01	Asistencia y puntualidad
02	Actitudes
03	Productividad

3.2.1. Análisis del nivel de formación profesional

Cuadro Nº 07: Nivel de instrucción.

ÍTEM	INDICADORES	NUNCA		POCAS VECES		ALGUNAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	¿Tiene usted estudio superior profesional?	12	10.00%	36	30.00%	20	16.67%	38	31.67%	14	11.67%
2	¿Desarrollo capacitación de aprendizaje integral?	16	13.33%	39	32.50%	47	39.17%	16	13.33%	2	1.67%
3	¿Tienes usted estudios de post grado?	16	13.33%	17	14.17%	25	20.83%	41	34.17%	21	17.50%
4	¿Desarrolla capacitación sobre capacidad de liderazgo?	28	23.33%	33	27.50%	46	38.33%	10	8.33%	3	2.50%
5	¿Se capacita sobre normas públicas y habilidades directivas?	34	28.33%	29	24.17%	35	29.17%	22	18.33%	0	0.00%
	PROMEDIOS PORCENTUALES		17.67%		25.67%		28.83%		21.17%		6.67%

Gráfico N° 01



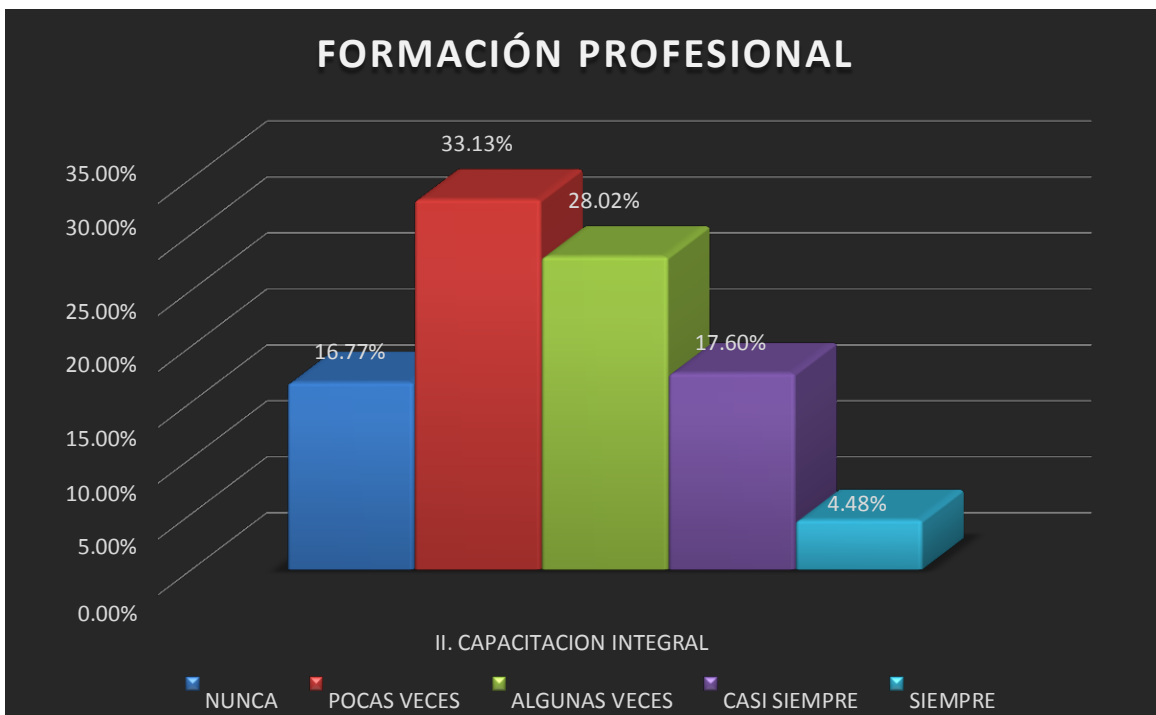
INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con los resultados obtenidos, en cuanto a la dimensión nivel de instrucción el 31.67% de los trabajadores municipales en la condición de contratado y nombrado tienen estudios a nivel superior y solo el 10% no cuenta con estudios superiores. Con respecto a los estudios de postgrado solamente el 2.5% cuenta con estudios de postgrado, el 18.33% casi siempre se capacita sobre normas públicas y habilidades directivas. En forma global el 28.3% algunas veces se capacitan y tienen nivel de instrucción superior y el 17.67% no cuenta con estudios superiores, solamente cuentan con cursos de capacitación, seminarios, cursos de especialización y diplomados, por lo tanto, el desempeño laboral tiene una relación directa con la formación profesional a nivel de la dimensión instrucción, es decir a mayor capacitación los trabajadores tendrán un desempeño laboral de atención a los usuarios.

Cuadro Nº 08: Capacitación integral.

ÍTEM	INDICADORES	NUNCA		POCAS VECES		ALGUNAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	¿Mejora del desempeño laboral después de cada capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	31	25.83%	39	32.50%	31	25.83%	14	11.67%	5	4.17%
2	¿Evalúa los resultados de la capacitación al personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	11	9.17%	23	19.17%	43	35.83%	39	32.50%	4	3.33%
3	¿Evalúa la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	2	1.67%	27	22.50%	40	33.33%	40	33.33%	11	9.17%
4	¿Evalúas las actualizaciones de la normatividad de leyes gubernamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	13	10.83%	61	50.83%	33	27.50%	12	10.00%	1	0.83%
5	¿Evalúas el mejoramiento del servicio de calidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	30	25.00%	39	32.50%	30	25.00%	13	10.83%	8	6.67%
6	¿Con la capacitación resuelves los problemas hacia el usuario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	25	20.83%	50	41.67%	26	21.67%	13	10.83%	6	5.00%
7	¿Con la capacitación evalúas la orientación de los jefes hacían los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	34	28.33%	31	25.83%	32	26.67%	16	13.33%	7	5.83%
8	¿Con la capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes mejora los servicios?	15	12.50%	48	40.00%	34	28.33%	22	18.33%	1	0.83%
	PROMEDIOS PORCENTUALES		16.77%		33.13%		28.02%		17.60%		4.48%

Gráfico N° 02



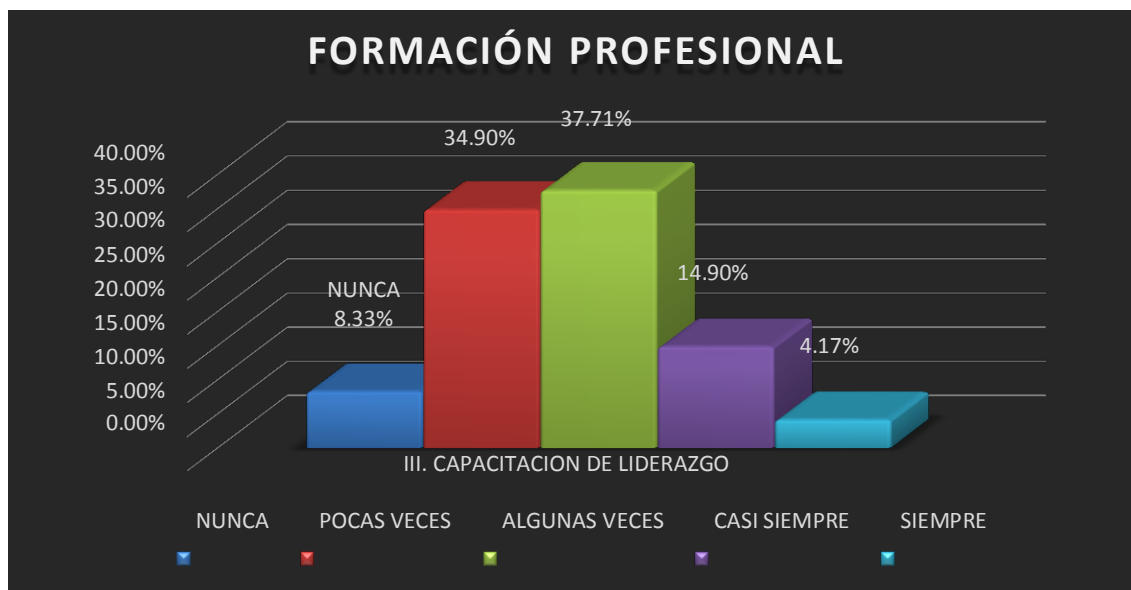
INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con los resultados obtenidos, en cuanto a la dimensión nivel de capacitación integral, el 25.83% de los trabajadores indican que después de cada capacitación de los trabajadores algunas veces mejora el desempeño laboral. Con respecto a las actualizaciones y capacitación de las normatividades de leyes gubernamentales solamente el 1% indica que evalúan y aplican en las actividades laborales. Por otro lado, el 28.33% precisan que algunas veces con la capacitación de los trabajadores de la municipalidad mejora los servicios de atención al usuario con responsabilidad y eficacia. En lo que se refiere a la dimensión capacitación integral el 33.13% pocas veces desarrollan y aplican en las actividades laborales, las capacitaciones desarrolladas lo que demuestra que no existe una buena atención a los usuarios y por ende el desempeño laboral disminuye.

Cuadro N° 09: Capacitación de liderazgo

ÍTEM	INDICADORES	NUNCA		POCAS VECES		ALGUNAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	¿Evalúas la responsabilidad con que actúan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	14	11.67%	55	45.83%	34	28.33%	12	10.00%	5	4.17%
2	¿Evalúas las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	20	16.67%	49	40.83%	35	29.17%	13	10.83%	3	2.50%
3	¿Evalúa el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	7	5.83%	29	24.17%	41	34.17%	30	25.00%	13	10.83%
4	¿Evalúas la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	2	1.67%	20	16.67%	42	35.00%	45	37.50%	11	9.17%
5	¿Evalúas la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	8	6.67%	50	41.67%	39	32.50%	18	15.00%	5	4.17%
6	¿Evalúas la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	8	6.67%	47	39.17%	41	34.17%	21	17.50%	3	2.50%
7	¿Evalúas el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	6	5.00%	45	37.50%	68	56.67%	1	0.83%	0	0.00%
8	¿Evalúas las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	15	12.50%	40	33.33%	62	51.67%	3	2.50%	0	0.00%
	PROMEDIOS PORCENTUALES		8.33%		34.90%		37.71%		14.90%		4.17%

Gráfico N° 03



INTERPRETACIÓN.

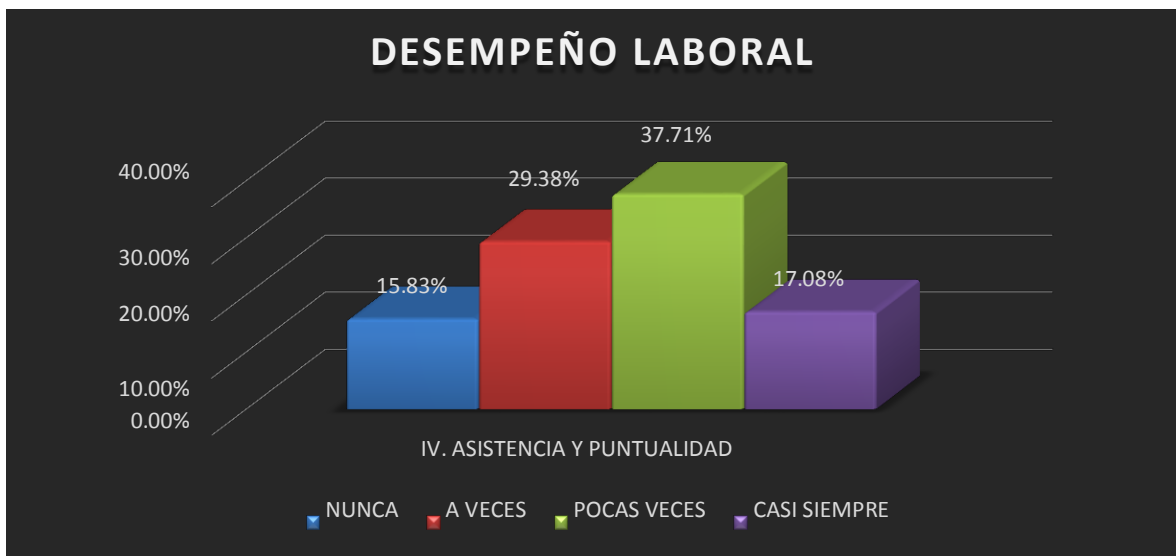
De acuerdo con los resultados obtenidos, en cuanto a la dimensión capacitación de liderazgo, el 10.83% indican que después de las capacitaciones y formación profesional evalúan y aplican el liderazgo en sus actividades laborales inherentes al área donde laboran, con respecto a la motivación de los trabajadores el 41.67% pocas veces desarrollan estas capacidades en el desempeño laboral. Con respecto en forma general a la dimensión capacitación de liderazgo el 31.71% algunas veces desarrollan las capacidades de liderazgo en el desempeño laboral.

3.2.2. Análisis del nivel desempeño laboral

Cuadro N° 10: Asistencia y puntualidad

ÍTEM	INDICADORES	NUNCA		A VECES		POCAS VECES		CASI SIEMPRE	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada	29	24.17%	30	25.00%	46	38.33%	15	12.50%
2	Cumple con los horarios de alimentación establecidos	12	10.00%	33	27.50%	53	44.17%	22	18.33%
3	Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores	20	16.67%	47	39.17%	42	35.00%	11	9.17%
4	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas	15	12.50%	31	25.83%	40	33.33%	34	28.33%
	PROMEDIOS PORCENTUALES		15.83%		29.38%		37.71%		17.08%

Gráfico N° 04



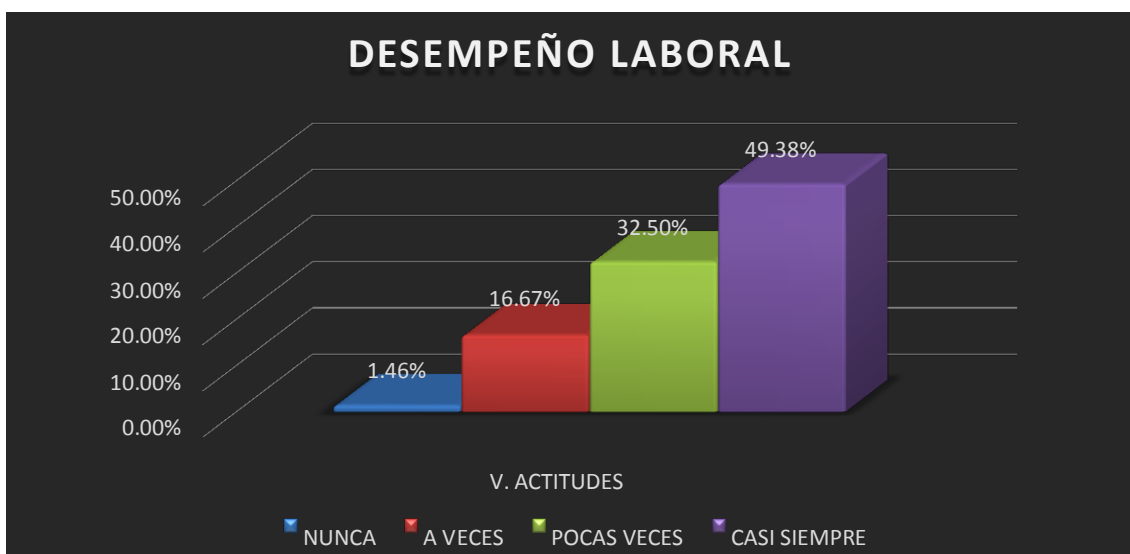
INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con los resultados obtenidos, en cuanto a la dimensión asistencia y puntualidad el 15.83% precisan que asisten puntualmente y no faltan a su centro laboral. Sin embargo, el 12.50% de los trabajadores indican que si se ausentan de su centro laboral lo realizan con la justificación correspondiente. El 28.33% casi siempre se presentan en forma puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas. Específicamente el 16.67% nunca cumplen con el horario establecido para el ingreso a sus laboral, lo que implica que no existe una cultura de puntualidad de los trabajadores de la municipalidad de Aymaraes.

Cuadro N° 11: Actitudes

ÍTEM	INDICADORES	NUNCA		A VECES		POCAS VECES		CASI SIEMPRE	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo	1	0.83%	24	20.00%	37	30.83%	58	48.33%
2	Manifiesta identificación con su grupo de trabajo	3	2.50%	15	12.50%	41	34.17%	61	50.83%
3	Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes del departamento	1	0.83%	28	23.33%	39	32.50%	52	43.33%
4	Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones	2	1.67%	13	10.83%	39	32.50%	66	55.00%
PROMEDIOS PORCENTUALES			1.46%		16.67%		32.50%		49.38%

Gráfico N° 05



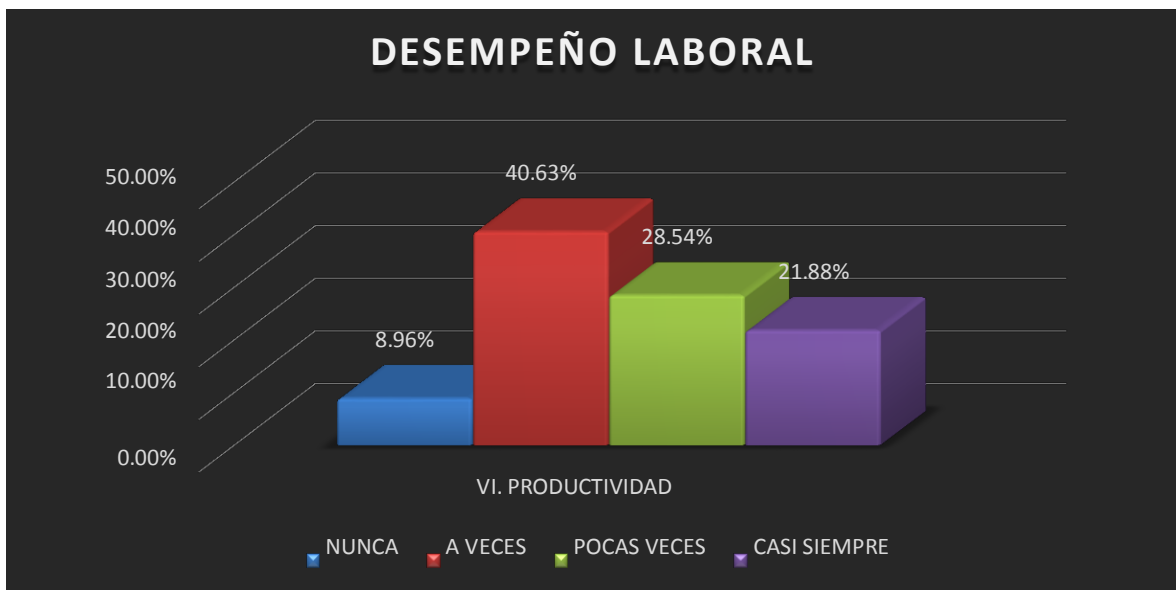
INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con los resultados obtenidos, en cuanto a la dimensión actitud laboral en forma global el 49.38% que representa proporcionalmente la mitad de los trabajadores casi siempre tienen buena actitud en el desempeño laboral. El 48.33% casi siempre mantienen adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo y 50.83% manifiesta que tienen identificación con su propio trabajo. El 1.67% indica que nunca coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones, lo que indica que en su totalidad si tienen buenas actitudes en el desempeño laboral.

Cuadro N° 11: Productividad

ÍTEM	INDICADORES	NUNCA		A VECES		POCAS VECES		CASI SIEMPRE	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Cumple con las políticas internas de la empresa	0	0.00%	39	32.50%	37	30.83%	44	36.67%
2	Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa	16	13.33%	54	45.00%	38	31.67%	12	10.00%
3	Demuestras interés en mejorar constantemente su trabajo	6	5.00%	46	38.33%	36	30.00%	32	26.67%
4	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados	21	17.50%	56	46.67%	26	21.67%	17	14.17%
	PROMEDIOS PORCENTUALES		8.96%		40.63%		28.54%		21.88%

Gráfico N° 06



INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con los resultados obtenidos, en cuanto a la dimensión productividad en forma global que a veces que representa el 40.63% si tienen buena productividad y se relacionan con la formación profesional. El 33.67% casi siempre cumplen con las políticas internas de la municipalidad y por otro lado que el 17.50% nunca demuestran interés en alcanzar los objetivos que se les asignan en sus funciones laborales.

3.3. Contraste y prueba de tesis

Para llevar a cabo la contrastación de la prueba de hipótesis, se evaluó primero la hipótesis general mediante el análisis estadístico de la regresión y correlación de las dimensiones formación profesional (variable independiente) con la variable dependiente desempeño laboral, logrando el nivel de correlación, el coeficiente de determinación; y mediante la distribución beta para lograr explicar la contribución de cada dimensión en la variable beneficios laborales de los trabajadores.

Luego se aplicó la Prueba t de Medias para la correlación parcial de Pearson de cada dimensión con los beneficios laborales, cuya interpretación sobre niveles altos, medios, bajos de correlación se realizó con la siguiente escala:

Escala	Nivel de correlación
1 - 40	Muy Bajo
41 - 60	Bajo
61 - 80	Medio
81 - 90	Alto
91 - 100	Muy Alto

3.3.1. Hipótesis general

I. Planteamiento de Hipótesis

Ho: La formación profesional no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

Ha: La formación profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018

II. Regla para tomar decisión estadística

Si el Valor $p > 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Nula (H_0)

Si el Valor $p < 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Alternativa (H_a)

III. Estadística de contraste de hipótesis

Se ha relacionado las tres dimensiones de la formación profesional con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Aymaraes utilizando la prueba estadística de la regresión y correlación lineal. A través de la distribución beta que muestra sus dimensiones si son o no relaciones significativas.

Este Modelo también se explica mediante el coeficiente de determinación, el porcentaje que explica las variaciones de la variable desempeño laboral como consecuencia de las interrelaciones de las variables independientes (Dimensiones).

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			
						Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,630 ^a	,397	,382	4,71209	,397	25,480	3	116	,000

a. Predictores: (Constante), CAPACIDAD DE LIDERAZGO, NIVEL DE INSTRUCCIÓN, CAPACITACIÓN INTEGRAL

La correlación de las dimensiones independientes con la variable dependiente es de 63.00%. El coeficiente de determinación nos indica que el 38.20% de las variaciones que se produzcan en la variable formación profesional se explican por las dimensiones. desempeño laboral, Asistencia y puntualidad, actitud y productividad. La diferencia, 37.00% se debe a otros factores.

		ANOVA ^a				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1697,284	3	565,761	25,480	,000 ^b
	Residuo	2575,641	116	22,204		
	Total	4272,925	119			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

b. Predictores: (Constante), CAPACIDAD DE LIDERAZGO, NIVEL DE INSTRUCCIÓN, CAPACITACIÓN INTEGRAL

El Análisis de varianza aplicado al modelo de regresión y correlación, nos indica que dicha relación es significativa (Valor $p < 0.05$)

		Coeficientes ^a				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	17,526	2,253		7,778	,000
	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	,585	,136	,381	4,303	,000
	CAPACITACIÓN INTEGRAL	,335	,103	,305	3,241	,002
	CAPACIDAD DE LIDERAZGO	,069	,131	,050	,527	,009

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

El análisis de las contribuciones de las dimensiones, mediante el coeficiente beta, nos indica que el capacidad de liderazgo contribuye de manera directa y significativa (Valor $p = 0.09 < 0.05$) en 0.131; en segundo lugar le corresponde a la capacitación integral que contribuye de manera directa y significativa (Valor $p = 0.02 < 0.05$) en 0.103; en tercer lugar le corresponde a la dimensión nivel de instrucción que contribuye de manera directa y significativa (Valor $p = 0.00 < 0.05$) en 0.136.

IV. Interpretación

Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que la formación profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de

los trabajadores según los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.2. Hipótesis Especifica 1

I. Planteamiento de hipótesis

Ho: El nivel de instrucción profesional no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018

Ha: El nivel de instrucción profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

II. Regla para tomar decisión estadística

Si el Valor $p > 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Nula (Ho)

Si el Valor $p < 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Alternativa (Ha)

III. Estadística de contraste de hipótesis

Correlaciones

		Correlaciones	
		NIVEL DE INSTRUCCIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
NIVEL DE INSTRUCCIÓN	Correlación de Pearson	1	,562**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,562**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

IV. Interpretación

Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que el nivel de instrucción se relaciona con el desempeño laboral según los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes, con una correlación de nivel medio de 56.2. %. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.3. Hipótesis Especifica 2

I. Planteamiento de hipótesis

Ho: La capacitación integral no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

II. Ha: La capacitación integral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

III. Regla para tomar decisión estadística

Si el Valor $p > 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Nula (Ho)

Si el Valor $p < 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Alternativa (Ha)

IV. Estadística de contraste de hipótesis

		DESEMPEÑO LABORAL	CAPACITACIÓN INTEGRAL
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,528**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
CAPACITACIÓN INTEGRAL	Correlación de Pearson	,528**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

V. Interpretación

Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$ podemos afirmar que existe una relación entre la capacitación integral y el desempeño laboral según los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes, con una correlación de nivel medio de 52.8 %. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.4. Hipótesis Especifica 3

I. Planteamiento de hipótesis

Ho: La capacidad de liderazgo no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

Ha: La capacidad de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.

II. Regla para tomar decisión estadística

Si el Valor $p > 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Nula (Ho)

Si el Valor $p < 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Alternativa (Ha)

III. Estadística de contraste de hipótesis

		DESEMPEÑO LABORAL	CAPACIDAD DE LIDERAZGO
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,556**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
CAPACIDAD DE LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,556**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

IV. Interpretación

Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$ podemos afirmar que la capacidad de liderazgo se relaciona con el desempeño laboral docente según los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes, con una correlación de nivel medio de 55.6 %. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

4. DISCUSIÓN

El proyecto de investigación efectuada sobre desempeño laboral y el marco teórico y conceptuales fundamentan la formación profesional y desempeño laboral, por lo que se realiza la discusión de lo diseñado en la presente investigación:

Se analizo y ejecuto la investigación de la correspondencia que existe entre la formación profesional y desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Aymaraes

Para ello se desarrolló con un total de 120 trabajadores, aplicándose el cuestionario y la evaluación de desempeño laboral para el recojo de la información. La formación profesional en la actualidad se convierte en una de las mejores herramientas que permite mejorar los diferentes procesos que lleva a cabo una institución pública o privada. Así como también favorece en el mejoramiento del desempeño laboral de las personas en sus funciones y obligaciones que cumplen es sus puestos de trabajo, y, por lo tanto, la formación profesional se convierte primordial para el logro del desempeño laboral competitiva y eficaz.

Los trabajadores con formación profesional superior a nivel técnico, pregrado y postgrado, en este nuevo pensamiento, dejan de ser simples trabajadores funcionarios organizacionales para ser ubicados en puestos importantes de desarrollo institucional considerados como seres dotados de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destrezas, aspiraciones y percepciones particulares sin una ubicación optima en su puesto acorde a su formación profesional especializada.

En la actualidad estamos en la época del conocimiento en donde el activo principal es el intelectual y la instrumento que la apoya es la innovación, por tanto, la necesidad de responder a esta innovación es por su puesto la administración del talento humano eficiente y eficaz, desarrollando destrezas y competencias en los empleados, contando con un modelo estratégico que nos

proporcione el liderazgo ejecutivo de excelencia y lograr la productividad potencializando el desempeño empresarial.

La formación profesional en las organizaciones públicas y privadas es el oficio que permite la colaboración eficaz de las personas entre empleados, funcionarios, recursos humanos, que tengan como objetivo lograr la tipificación plena de los individuos con la organización, logrando establecer nexos favorables entre ellos siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación. La gestión de dicho activo será más efectiva mientras más alto sea el nivel de compromiso y de motivación que tenga el trabajador, lo que constituye una tarea primordial para lograr el éxito organizacional, individual y el logro de un alto nivel de competitividad.

Investigaciones y teorías muestran la importancia de la formación profesional y su implicancia en el desempeño de las personas. En el caso de la municipalidad de Aymaraes, la formación profesional se ejecuta mayormente de forma empírica y la oficina de recursos humanos se ocupa de administrar a las personas, así como de la solución de problemas que se presentan. Y no así a la de encargarse a las personas.

Las consecuencias encontradas a lo largo de la valoración del desempeño a los trabajadores de la municipalidad manifiestan que el nivel de desempeño se da de forma regular, favoreciendo la gestión institucional. Un factor importante de ello es el compromiso de trabajo con la institución, encontrado en algunos de los trabajadores.

Se obtuvo que la mayor parte de los trabajadores de la municipalidad han cursado estudios superiores universitarios como no universitarios. Por tanto, se puede decir que tienen información y conocimiento básico que les sirve en el cumplimiento de sus funciones y obligaciones dentro de sus puestos de trabajo.

Por lo cual, se puede mencionar que pese a lo indicado sobre el principio de la formación profesional; en la municipalidad de Aymaraes, no se puede llegar afirmar que, si la gestión adecuada de los recursos humanos incide

favorablemente en el desempeño laboral, puesto que el resultado encontrado muestra una correlación débil entre las variables mencionadas, pero es positiva.

Con la programación de la formación profesional del personal y la capacidad humano se puede obtener el máximo beneficio para la institución, esto siempre y cuando una persona se desempeñe apropiadamente en su puesto de trabajo.

La programación del recurso humano propicia eficiencia laboral en el personal administrativo. En la municipalidad de Aymaraes los trabajadores manifiestan que la municipalidad si realiza la planificación de personal. Obteniéndose en los documentos de gestión institucional. Pero cabe mencionar que los documentos de gestión institucional muchas veces son hechos solo para el cumplimiento de las normas legales. Por lo tanto, la programación no se da como un mecanismo y una herramienta de gestión.

Las consecuencias exponen una correlación débil entre la formación profesional y el desempeño laboral, no lográndose determinar con exactitud sobre si la capacitación integral propicia la eficiencia laboral en el personal. En cuanto a la integración de personal a la institución, la municipalidad no realiza el proceso de reclutamiento, puesto que recibe solicitud de empleo con frecuencia de la población y el alcalde de la comuna cuenta con su personal de confianza en los diferentes puestos de trabajo.

En la municipalidad no se emplean criterios y pruebas de selección determinadas adecuadamente, pero si se realiza una pequeña entrevista que tiene el alcalde con el solicitante de empleo que generalmente es de su confianza por situaciones políticas y de partido político por lo que se debe de socializar, inducir y desarrollar operaciones para selección de los empleados de esta manera ayudar a los trabajadores de recién ingreso se adapten a su nueva organización y responsabilidades de trabajo. Estas presentaciones son diseñadas para ayudarles a entender completamente en qué consiste el trabajo de la compañía y a lograr que alcancen su máxima productividad en el menor tiempo posible.

La formación influye poderosamente en el desempeño del empleado y en la estabilidad organizacional: su desempeño en el trabajo depende en grado considerable de que sepa lo que tiene que hacer y lo que no.

La preparación del personal en la municipalidad es realizada por los jefes de área y en algunos casos por el jefe de personal quienes realizan las orientaciones y el apoyo necesario a los nuevos trabajadores, por lo que es importante la influencia favorable de los diferentes procesos que comprende la capacitación del potencial humano sobre el desempeño laboral del personal, lo cual sería lo adecuado y beneficioso para la institución. En la municipalidad provincial de Aymaraes la integración del personal administrativo se relaciona de forma débil, no descartándose la importancia de la integración de la formación profesional de la institución para mejorar el desempeño laboral, puesto que es positiva la correlación encontrada entre ambas variables.

La formación profesional y la capacitación es una experiencia de aprendizaje porque busca un cambio relativamente permanente en un individuo que mejorará su capacidad para desempeñarse en un puesto de trabajo. Normalmente se dice que la capacitación puede incluir cambios en las habilidades, conocimientos, las actitudes o la conducta.

El desarrollo profesional en la municipalidad se da sólo en algunas circunstancias, puesto que los trabajos en la mayoría se dan de forma temporal, donde la capacitación profesional especializada tiene una participación débil en la mejora del desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Aymaraes.

De acuerdo con lo precisado inicialmente se deben de realizar investigaciones más precisas, detalladas y profundas sobre la formación profesional especializada y de este modo poder establecer otros factores que se relacionen con el desempeño laboral del personal. Tomando para ello aspectos como la motivación, los tipos de liderazgo, el clima organizacional, la remuneración y otros.

No se puede precisar que las consecuencias presentados puedan ser aplicados a otras municipalidades puesto que son situaciones y argumentos diferentes. Como: el tamaño y la complejidad, las políticas aplicadas por las autoridades de turno, la entorno que se tiene en cuanto se refiere al mandato de personal.

V. CONCLUSIONES

5. CONCLUSIONES

El presente proyecto de investigación nos permite llegar a los siguientes resultados y conclusiones:

1. En forma general de acuerdo con el análisis de correlación y la contrastación de la hipótesis general, como el valor de significancia $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que la formación profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes, con una correlación de nivel medio de 63.00%.
2. En el análisis de la dimensión nivel de instrucción cómo el valor de significancia bilateral, $p = 0.01 < 0.05$, podemos afirmar que la formación profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes, con una correlación de nivel medio de 52,80 %.
3. En el análisis de la dimensión capacitación integral, cómo el valor de significancia bilateral, $p = 0.01 < 0.05$ podemos afirmar que existe una relación significativa entre la capacitación integral y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes, con una correlación de nivel medio de 56.20 %.
4. En el análisis de la dimensión capacidad de liderazgo, cómo el valor de significancia bilateral $p = 0.01 < 0.05$ podemos afirmar que la capacidad de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes, con una correlación de nivel medio de 55.60 %.

VI. RECOMENDACIONES

6. RECOMENDACIONES

En referencia a la presente investigación y la información obtenida, se realizaron las siguientes recomendaciones, con el propósito de optimizar y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

1. De acuerdo a la conclusiones efectuadas la formación profesional influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes, puesto que en relación a las dimensión nivel de instrucción los trabajadores no se encuentran correctamente capacitado y/o no están orientados en sus funciones a realizar, mientras la municipalidad y el responsable de recursos humanos no tienen la cabida de formar al personal competente y por lo tanto muchos trabajadores municipales permanecen en un mismo puesto de trabajo y cumpliendo las mismas acciones y asimismo no despliegan un perfil en la carrera administrativa. Por lo tanto, el desempeño de los trabajadores de la municipalidad no son los óptimos de acuerdo con la formación profesional de cada trabajador, por lo que se recomienda asignar en sus puestos acorde a perfil profesional.
2. En la dimensión nivel de instrucción de los trabajadores, se verifica que afecta ciertamente al desempeño laboral de los responsables y trabajadores de confianza del alcalde y parte del personal, del análisis y su experiencia dentro de la municipalidad, un grupo de trabajadores no prestan atención y que no es importante el grado de preparación para asumir sus funciones, mientras otro grupo de colaboradores indican que es importante llevar cursos de capacitación para asumir responsabilidades de mayor grado, sin embargo la capacidad de liderazgo no se hace realidad a pesar de su tiempo de servicio en la municipalidad, por tanto se recomienda descentralizar la toma de decisiones en los distintos niveles de la institución a fin de que los administrativos sean partícipes de los hechos trascendentales de su organización.

3. En el caso de la formación integral, los trabajadores indican que sí toman cursos capacitación especializada por parte de la municipalidad en función a que el área usuaria lo requiera de acuerdo con la necesidad del servicio y a la actividad que desarrollan, de manera no continua y permanente. Por lo tanto, se necesitan mayores capacitaciones especializadas y así desarrollar programas de formación de cursos de especialización en (SIGA, SIAF) a fin de fortalecer las capacidades del personal administrativo de la municipalidad para mejorar su desempeño laboral.

4. En la dimensión de la capacidad de liderazgo influye efectivamente en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que pueden postular a puestos con mayor nivel y jerarquía; sin embargo, un grupo de trabajadores manifiestan que no han perfeccionado un incremento laboral esperado en la municipalidad y, por lo tanto, no han tenido la oportunidad de una progresión de carrera administrativa. Por lo que se recomienda Generar estrategias de relaciones interpersonales como (el trabajo en equipo, actividades deportivas, actividades de confraternidad y otros), que permitan mejorar las relaciones interpersonales del personal de la municipalidad.

7. PROPUESTA

8. Referencias bibliograficas

- Arias, L., & Heredia, V. (2006). *Administración de los recursos humanos* . México: Trillas.
- Bohlander, G., Snell, s., & Sherman, a. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Internaational Thomson Editores .
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mac Graw Hill (3ra ed.).
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- De Cenzo, D., & Robbins, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Limusa Wiley.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Shuler, R. (2007). *La gestión de lo recursos humanos* . España: Mc Graww Hill (3ra ed.).
- Espinoza, N., & Perez, M. (2003). Formación Integral del docente universitario como una alternativa a la educación necesaria en tiempos de cambio. *Fermentun Revista Venezolana de sociología y antropología. Universidad de los Andes*.
Obtenido de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/20562/1/articulo3.pdf>
- Ferraro, E. (2001). *Administración de los recursos humanos*. Buenos Aires: Valletta Editores S.R.L.
- Hurtado, R. G. (2017). *Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral del personal de la DISA Apurimac-II Andahuaylas Apurimac 2016*.
- Levano, J. (2014). *Formación profesional y el desempeño laboral de los graduados de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Peruana Union*.
Obtenido de

http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/198/1/Jimmy_Tesis_maestria_2014.pdf

Lopez, H. (2007). *Diccionario de la Real Academia Española*. Madrid: Mc Graw Hill.

Medina, G. (2010). Plan de mejoramiento de competencias laborales y estudio del clima organizacional en la empresa Radiólogos Asociados S.A. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2018/658306M491.pdf;jsessionid=E343ACAFABADA6A83BFC4382B17D9F87?sequence=1>

Ministerio de Educacion. (2010). *Manual pedagogico de formación y orientación laboral*. Lima: Empresa editora el Comercio S.A.

Natividad, J. A., Espinoza, E., Cruz, M., & Gallardo, V. G. (2010). Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle 2010. Obtenido de <http://www.une.edu.pe/investigacion/FAN%20AGROP%20Y%20NUT%20010/FAN-2010-fan%20NATIVIDADCaratula%20%20invest%20.%20UNE%202010.pdf>

OSCCO, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha -Andahuaylas – Apurímac, 2014.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Pérez, F. (2014). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección provincial Pichichua). Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf>

Quispe Zapana, V. A. (2017). Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales medicos del hospital III Essalud Puno 2016.

Revilla, P., & Meza, R. (2013). EL clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y CréditoIncasur S.A. en la provincia de Arequipa 2013. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4258/53.0763.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, A., & Coulter, F. (2010). *Administración laboral eficiente*. México: Limusa S.R.L.

Schermerhorn, J. (2006). *Administración de los recursos humanos*. México: Limusa S.A.

Wilensky, H. (1964). *Jeder Beruf eine Profession*. Luckmann/W. M. Sprondel.

9. ANEXOS

TITULO: “FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYMARAEES, 2018.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿En qué medida la formación profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS 1. ¿En qué medida el nivel de instrucción profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018? 2. ¿En qué medida la capacitación integral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018? 3. ¿En qué medida la capacidad de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018?</p>	<p>GENERAL Determinar en qué medida la formación profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS 1. Determinar en qué medida el nivel de instrucción profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018. 2. Determinar en qué medida la capacitación integral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018. 3. Determinar en qué medida la capacidad de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.</p>	<p>GENERAL La formación profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018</p> <p>ESPECÍFICOS 1. El nivel de instrucción profesional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018. 2. La capacitación integral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018. 3. La capacidad de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018.</p>	<p>VI Formación profesional</p> <p>VD Desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Aymaraes 2018</p>	<p>Nivel de instrucción</p> <p>Capacitación integral</p> <p>Capacidad de liderazgo</p> <p>Asistencia y puntualidad</p> <p>Actitudes</p> <p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Instrucción • Aprendizaje integral • Estudios superiores • Habilidades directivas <ul style="list-style-type: none"> • Educación especializada • Desarrollo de habilidades y actitudes • Actualización <ul style="list-style-type: none"> • Participación de los empleados • Toma de decisiones • Sistema de incentivos • Toma de decisión <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia puntual • Horario de refrigerios • Ingreso establecido • Convocatoria reuniones. <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Identificación grupal • Comparte conocimientos <ul style="list-style-type: none"> • Políticas internas • Medidas de seguridad • Medidas de seguridad • Alcanzar objetivos 	<p>POBLACION 120 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Aymaraes.</p> <p>MUESTRA Se aplicará el Muestreo no probabilístico</p> <p>MÉTODO Descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO El diseño es no experimental</p> <p>TIPO Tipo de investigación es básica</p> <p>NIVEL Correlacional</p> <p>TÉCNICAS Encuesta Entrevista</p> <p>INSTRUMENTOS Inventarios Cuestionarios</p>

INVENTARIO

INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS PARA CONOCER SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYMARAE, 2018.”

INSTRUCCIONES:

El evaluador deberá marcar una de las alternativas de cada Ítem del cuestionario que se adjunta, es decir el número que corresponde al nivel valoración. Se pide veracidad en las respuestas a fin de lograr el objetivo propuesto.

I. FORMACIÓN PROFESIONAL

CALIFICACIÓN:

1= Nunca

2=Pocas veces

3=Algunas veces

4=Casi siempre

5=Siempre

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	CALIFICACIÓN				
I. NIVEL DE INSTRUCCIÓN						
1.1	¿Tiene usted estudio superior profesional?	1	2	3	4	5
1.2	¿Desarrollo capacitación de aprendizaje integral?	1	2	3	4	5
1.3	¿Tienes usted estudios de post grado?	1	2	3	4	5
1.4	¿Desarrolla capacitación sobre capacidad de liderazgo?	1	2	3	4	5
1.5	¿Se capacita sobre normas públicas y habilidades directivas?	1	2	3	4	5
II. CAPACITACIÓN INTEGRAL						
2.1	¿Mejora del desempeño laboral después de cada capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
2.2	¿Evalúa los resultados de la capacitación al personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
2.3	¿Evalúa la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
2.4	¿Evalúa las actualizaciones de la normatividad de leyes gubernamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
2.5	¿Evalúa el mejoramiento del servicio de calidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
2.6	¿Con la capacitación resuelves los problemas hacia el usuario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
2.7	¿Con la capacitación evalúa la orientación de los jefes hacia los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
2.8	¿Con la capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes mejora los servicios?	1	2	3	4	5

III. CAPACIDAD DE LIDERAZGO						
3.1	¿Evalúas la responsabilidad con que actúan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
3.1	¿Evalúas las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
3.3	¿Evalúa el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
3.4	¿Evalúas la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
3.5	¿Evalúas la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
3.6	¿Evalúas la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
3.7	¿Evalúas el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5
3.8	¿Evalúa las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Aymaraes?	1	2	3	4	5

II. DESEMPEÑO LABORAL

PUNTAJES:

- 1= Nunca
- 2= A veces
- 3= Casi siempre
- 4= Siempre

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	CALIFICACIÓN			
IV. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					
4.1	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada	1	2	3	4
4.2	Cumple con los horarios de alimentación establecidos	1	2	3	4
4.3	Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores	1	2	3	4
4.4	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas	1	2	3	4
V. ACTITUDES					
5.1	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo	1	2	3	4
5.2	Manifiesta identificación con su grupo de trabajo	1	2	3	4
5.3	Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes del departamento	1	2	3	4
5.4	Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones	1	2	3	4
VI. PRODUCTIVIDAD					
6.1	Cumple con las políticas internas de la empresa	1	2	3	4
6.2	Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa	1	2	3	4
6.3	Demuestras interés en mejorar constantemente su trabajo	1	2	3	4
6.4	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados	1	2	3	4

CALIFICACIÓN DE RANGO DE DESEMPEÑO LABORAL		
POR ÍTEM	POR VARIABLE	
NUNCA (1)	Excelente: los resultados exceden los estándares del puesto	40 - 48
A VECES (2)	Bueno: los resultados satisfacen las expectativas del puesto	31-39
CASI SIEMPRE (3)	Regular debe mejorar: los resultados no satisfacen los estándares del puesto	22-30
SIEMPRE (4)	Malo: los resultados no satisfacen los estándares del puesto	12-21