



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Capacitación del personal y productividad laboral en la
Municipalidad Distrital de Pacora**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Hidalgo Sheen, Geraldine Carolina (ORCID: 0000-0002-4783-5633)

ASESOR:

Dr. Pérez Delgado, José Willams (ORCID: 0000-0002-8544-1029)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar mi trabajo de investigación a Dios, por haberme permitido mantenerme con salud y fortaleza durante todo este proceso; a mi familia, de manera muy especial a mi madre, que es mi mayor ejemplo a seguir como persona y sobre todo por ser una madre amorosa y dedicada.

A mis abuelos que ya no están conmigo, quienes han sido mi mayor motivación y siempre han estado presentes en los momentos más importantes de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por todas las bendiciones derramadas en mi vida, también a mi querida familia por el apoyo brindado con contante y motivarme para siempre seguir adelante.

A mi asesor José Williams Pérez Delgado, por su tiempo y dedicación, sin su ayuda esta investigación no sería posible.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátulai
Dedicatoria.....	.ii
Agradecimientoiii
Índice de Contenidoiv
Índice de Tablas.....	.v
Resumenvi
Abstract.....	.vii
I. INTRODUCCIÓN1
II. MARCO TEÓRICO4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad	19
Tabla 2 Distribución del objetivo general.....	20
Tabla 3 Distribución del objetivo específico 1	21
Tabla 4 Distribución del objetivo específico 2.....	22
Tabla 5 Distribución del objetivo específico 3.....	23

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva por título “Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora”, en donde participaron los trabajadores que realizan trabajo presencial, las variables de estudio son la capacitación técnica y la productividad laboral; el objetivo de dicha investigación es determinar la relación que existe entre ambas variables y su implicancia en la entidad.

Para determinar la importancia de la capacitación en el sector público, es necesario establecer si la productividad laboral aumenta al momento que se capacita al personal; se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional; se tuvo la participación de 25 personas, a las cuales se les aplicó un cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación se ha comprobado la relación significativa que existe entre la capacitación técnica y la productividad laboral; en conclusión, las entidades públicas, en especial las municipalidades, deben promover el desarrollo por medio de la capacitación, en base a los resultados que las entidades desean obtener; se recomendaron técnicas de capacitación aptas para capacitar a las personas motivo de estudio, así como una estructura para que la productividad laboral incremente.

Palabras clave: Capacitación técnica, productividad laboral, eficiencia.

ABSTRACT

This research work is entitled "Training of personnel and labor productivity in the District Municipality of Pacora", where workers who perform face-to-face work participated, the study variables are technical training and labor productivity; The objective of this research is to determine the relationship between both variables and their implication in the entity.

To determine the importance of training in the public sector, it is necessary to establish whether labor productivity increases when personnel are trained; The quantitative approach was used as a methodology, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational design; 25 people participated, to whom a questionnaire was applied.

According to the results obtained in this research, the significant relationship that exists between technical training and labor productivity has been verified; In conclusion, public entities, especially municipalities, should promote development through training, based on the results that the entities wish to obtain; Training techniques suitable for training the people under study were recommended, as well as a structure for increasing labor productivity.

Keywords: Technical training, labor productivity, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, de acuerdo a los datos obtenidos en el Banco Mundial acerca de los países que capacitan con mayor frecuencia a su personal figuran: Finlandia (58,3%), Suecia (58,6%) y los Países Bajos (60,6%); mientras en América Latina Perú está entre los últimos, figurando solo Brasil con el 32% y Uruguay con el 15% (IPE, 2014). Del mismo modo, respecto a los países más productivos en relación al trabajo realizado por sus trabajadores tenemos a México como primer país en América Latina y séptimo a nivel mundial; luego a Alemania seguido por Francia (Levitan, 2016).

Se evidenció, que el sector público ha presentado bajos niveles en cuanto a la capacitación; ello ha sido corroborado mediante los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que abordó a varios países. Entre ellos a Panamá, donde mediante una encuesta realizada en el año 2017 a trabajadores del sector público, se comprobó la falta de capacitaciones que las entidades les brindada, teniendo como factor la falta de identificación con su centro de labores, bajo desempeño laboral dentro de sus áreas, no alcanzando las metas planteadas; manifestándose una relación de deficiencia entre las habilidades laborales y la productividad (Bohrt, 2018).

Siguiendo el informe de la OIT en el sector público en la república de Honduras, de cada 100 trabajadores solo un 20% es capacitado en su profesión, siendo un nivel muy bajo, dejándose de lado la capacitación en trabajo en equipo, en las habilidades blandas, así como en relaciones interpersonales o liderazgo, que son temas básicos e importantes para alcanzar la eficiencia y eficacia laboral (De Mendoza, 2018).

En México, la falta de capacitación y preparación son algunos de los factores que contribuyen al deficiente desempeño en las entidades públicas; la capacitación no se ha considerado como factor de desarrollo dentro del plan estratégico de las entidades, y recomiendan la necesidad que, a través de programas de capacitación, las instituciones públicas puedan facilitar a su personal herramientas que contribuyan a su espíritu competitivo y por ende se incremente la productividad laboral (Jiménez, 2017).

En lo nacional, la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR) en el capítulo II de la Ley del Servicio Civil N° 30057 hace referencia a la gestión de la capacitación, y de cómo ésta debe ser implementada dentro de las entidades públicas; sin embargo, aún persiste una brecha significativa respecto a la capacitación que está asociada con la resistencia de los trabajadores para incorporarse a la Ley SERVIR y la falta de implementación de programas de capacitación en muchas instituciones públicas. En el caso de las Municipalidades a nivel nacional, existe alta debilidad en la implementación de las capacitaciones; esta no es igual para todos los trabajadores, se presenta un gran índice de burocracia, pues algunas veces realizan distinciones entre trabajadores de confianza y jefaturas, y trabajadores con cargos jerárquicos, obreros y demás (Barrantes, 2020).

El tema de la capacitación está ligado al aspecto económico con el que cuentan las entidades y del cual depende su ejecución; sin tener en consideración la importancia de las capacitaciones como variable que mejora permanentemente el área laboral, y el desempeño laboral (Espinoza, 2014).

Para que un trabajador pueda incrementar su productividad es importante que la entidad donde trabaja implemente las capacitaciones con la finalidad de que puedan obtener no solo nuevos conocimientos, sino que puedan desarrollar sus habilidades y competencias (Ortiz, 2012).

En el ámbito regional, tal como advierte Fraga, se ha podido evidenciar que en Lambayeque muchas de las entidades públicas, no han implementado de manera adecuada y progresiva programas de capacitación. La ausencia de estos, ha conllevado a que no se fortalezca el recurso humano y existan falencias en las áreas u oficinas, hay escasa difusión de las actividades y del plan de trabajo que se realiza en la entidad, sin una adecuada evaluación post capacitación (2018).

En el caso de la Municipalidad Distrital de Pacora, se observa deficiencia en la gestión de la capacitación, lo que podría repercutir negativamente en la productividad laboral. A pesar de que la Autoridad del Servicio Civil ha emitido instrumentos y guías procedimentales que aún no se han implementado en la entidad.

Precisamente, en el sector público existe cierta restricción en cuanto a la implementación de las capacitaciones, pues lo que se busca evitar son gastos para la institución, lo que es un error, ya que, mediante la aplicación de estrategias de gestión óptimas, las capacitaciones pueden ofrecerse de manera gratuita, generando para la entidad grandes incrementos en cuanto a la obtención de los resultados satisfactorios al contar con un personal capacitado y eficiente, incrementando su productividad laboral (Chacaltana, 2018).

A partir de la problemática descrita se planteó el problema de investigación siguiente ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación técnica y la productividad laboral del personal de la Institución de estudio?

La investigación se justificó porque mediante la obtención de la información a través de la correlación de las variables se podrá conocer si existe relación o no entre las mismas, con la finalidad de que se puedan tomar las medidas correspondientes para lograr los objetivos de la institución, cerrando brechas y desarrollando competencias y conocimientos para cada trabajador, y de esta manera el servicio brindado sea de calidad. Del mismo modo la investigación permitió contribuir al ámbito de la discusión desde la validez de los resultados de las investigaciones correlacionales y su aporte a la teoría.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar si existe relación entre la capacitación técnica y la productividad laboral del personal de la Institución de estudio.

Los objetivos específicos: a) Determinar si existe relación entre la capacitación en el puesto y la productividad laboral del personal de la Institución de estudio; b) Determinar si existe relación entre las habilidades interpersonales y la productividad laboral del personal de la Institución de estudio y c) Determinar si existe relación entre la capacitación por aprendizaje y la productividad laboral del personal de la Institución de estudio.

Finalmente, como hipótesis general de investigación se planteó lo siguiente: Existe una significativa relación entre la capacitación técnica y la productividad laboral del personal de la Institución de estudio; y las hipótesis específicas en relación a los objetivos específicos, existiendo relación significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación se recurrió a fuentes tanto nacionales como internacionales, tomando en cuenta estudios anteriores sobre las variables descritas, con el propósito de realizar un análisis de los resultados obtenidos en función al contexto similar bajo el enfoque de los distintos autores tomados en cuenta, considerándose además del autor los objetivos, metodología, resultados y conclusiones.

A nivel internacional, Martínez (2018) averiguó la correlación entre las variables desarrollo de la capacidad de aprendizaje, adaptación e innovación de los trabajadores públicos de la ciudad de México, como objetivo primordial. La metodología utilizada fue de tipo transversal, básica, no experimental; su estudio tuvo como población a 72 trabajadores; se aplicó como instrumento de medición un cuestionario, donde el 29% del personal desconocía sobre la existencia de modelos de capacitación, sin embargo, el 100% estuvo de acuerdo con que estas deberían implementarse. En conclusión, gran parte de los trabajadores no tienen el compromiso de asistir a los programas de capacitación que se les ofrece, esto trae como consecuencia el desconocimiento de la existencia de mejores y nuevas técnicas de calidad de servicio y la deficiente atención a los ciudadanos.

La investigación anterior se tomó como antecedente para hablar acerca de la capacitación de aprendizaje, innovación y adaptación que deben tener los trabajadores públicos y la manera como estos aspectos repercuten en la satisfacción de los usuarios, brindando un servicio de calidad; tratándose como parte de los temas de investigación en el presente estudio científico.

Gaytán (2019) llevó a cabo, en Colombia, la investigación sobre capacitación y satisfacción laboral, el objetivo principal era establecer la importancia de los programas de capacitación vinculados a la satisfacción laboral; el enfoque utilizado fue cuantitativo, de tipo correlacional, y corte transversal; su estudio tuvo como muestra a 65 trabajadores; el instrumento que se elaboró fue de 50 preguntas con una confiabilidad de 0.93, relacionado a la variable capacitación; los resultados indicaron que la falta de programas de capacitación en el centro de labores es alta (49.2%), lo cual ha generado insatisfacción laboral. En conclusión, existe una

óptima vinculación entre las variables descritas, con la finalidad de elevar la motivación y lograr un mejor desempeño en los trabajadores, logrando un alto nivel en la calidad del servicio brindado.

Esta investigación, fue relevante porque mostró la importancia de los programas de capacitación para lograr la satisfacción laboral, mediante un buen desempeño, su inobservancia podría ocasionar insatisfacción por parte de los ciudadanos, al no brindarse un servicio de calidad, algo que claramente demuestra la incapacidad de gestión.

Por otro lado, a nivel nacional, Casa (2018) llevó a cabo un estudio de gestión por competencias (V1) y productividad laboral (V2) en Andahuaylas, teniendo como finalidad determinar si existe relación o no entre las variables mencionadas y que implicancias tiene en los trabajadores; su estudio tuvo como muestra al total de trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de San Jerónimo (80); utilizando la observación y la encuesta como instrumentos; los resultados indicaron que la variable uno ayuda a mejorar la variable 2, entre la administración pública y los individuos de los diferentes sectores. En conclusión, es significativo el vínculo que existe entre ambas variables, a su vez recomienda se realicen actividades que promuevan el desarrollo humano, con la finalidad de estimular las habilidades de comunicación, las relaciones laborales, el manejo de emociones, los programas de aprendizaje basados en relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, las habilidades para la negociación, entre otros; los cuales van a fomentar el cambio en las apreciaciones y percepciones de los empleados.

A través del estudio anterior, se observó la relevancia y relación que tiene la gestión por competencias sobre la productividad laboral, lo cual permite que se tomen en cuenta otras actividades como habilidades interpersonales, trabajo en equipo, aprendizaje, capacitaciones, entre otras, lo que ayudará a alcanzar mejores resultados.

Vergara (2019) a través de su investigación sobre la capacitación en programas formativos por competencias, estableció como objetivo principal el aplicar y diseñar indicadores con la finalidad de medir el impacto de la capacitación en 50 trabajadores de la Municipalidad de Lima; aplicando una encuesta; el

resultado obtenido mostró que entre las variables de estudio existe una relación baja. En conclusión, al aplicarse uno de los programas de capacitación, denominado “Creciendo”, elaborado en base a las brechas identificadas en la evaluación de productividad laboral en el periodo 2018, aunado con el perfil de puesto, generó un gran impacto de fortalecimiento en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, considerando como primordial a las capacitaciones dentro de las herramientas de gestión.

La investigación previa se consideró resaltante porque permitió verificar que tan importantes y relevantes son las capacitaciones dentro del ámbito laboral, fortaleciendo la identidad del trabajador con su puesto de trabajo, lo que ayudará a mejorar la comunicación entre los trabajadores, el clima laboral, y un mejor rendimiento de los mismos, realizando una evaluación de su desempeño y de la satisfacción de la ciudadanía.

Díaz (2018) hizo un estudio sobre la importancia de la capacitación para mejorar las competencias, teniendo como objetivo principal proponer programas de capacitación que permitan a los servidores públicos mejorar las competencias laborales. Su estudio tuvo una población de 17 trabajadores administrativos que laboran en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe; fue de corte transversal y tipo correlacional; se utilizó la encuesta, relacionado a los datos recogidos; como resultado se halló un 0,760 Rho Spearman, evidenciando que la capacitación del personal y la mejora de las competencias laborales si están relacionadas positivamente, denotándose un nivel de percepción de la gestión administrativa. En conclusión, para desarrollar las competencias laborales de los trabajadores es importante realizar programas de capacitación, que ayuden a disminuir las deficiencias que se puedan presentar, tales como la falta de creatividad e innovación, trabajo en equipo, entre otros, en aras de alcanzar el éxito y mejorar los servicios.

Esta investigación ayudó con información precisa acerca de la importancia de implementar programas de capacitación con la finalidad de mejorar las competencias de los servidores públicos, fortaleciéndolos y apreciándose los resultados en la productividad laboral, lo cual ayudará a brindar un servicio de calidad a la población.

Visto los antecedentes, se procedió a realizar reflexiones teóricas sobre las variables, para el caso de la primera variable tomaremos la propuesta de Dessler y Varela, donde señalan que la capacitación técnica es el proceso que contribuye a que los trabajadores de toda institución puedan ampliar sus habilidades básicas para desempeñar sus funciones de manera eficiente, en atención al logro de la mejora de su productividad laboral (p. 493).

Esta teoría aportó en el sentido que se pudo determinar las dimensiones de esta variable, siendo las siguientes: la primera es la capacitación en el puesto de trabajo, la cual implica que mientras se lleva a cabo el trabajo se vaya aprendiendo, teniendo los siguientes indicadores: inducción y cursos de capacitación; la segunda las habilidades interpersonales, se refiere a la capacidad del trabajador de desenvolverse con sus compañeros de trabajo y su jefe directo, teniendo los siguientes indicadores: comunicación en el entorno y equipos de trabajo; y la tercera la capacitación por aprendizaje, aquí se establece que como producto final de acuerdo al aprendizaje demostrado, el trabajador posea todas las habilidades para desempeñar eficientemente sus labores, no solo a corto sino también a largo plazo, teniendo como indicadores: habilidades en el puesto y soporte técnico.

Para Freeman, la capacitación busca que la efectividad de la organización se incremente, aumentando las capacidades de los empleados, y de esta manera mejorar sus habilidades; en ello radica la importancia de brindar capacitación constante a los trabajadores (2009, p. 413).

Asimismo, Ibáñez, señala que la capacitación es el cumulo de datos e información sobre gestión y educación encaminados a la mejora de la optimización tanto de conocimientos como de habilidades, y así garantizar con efectividad un desempeño laboral (2011, p. 475). Solo contando con una buena capacitación los trabajadores podrán no solo incrementar sus conocimientos, sino también mejorar sus habilidades, con el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

Por su parte, Flippo la capacitación es la acción donde se busca que los conocimientos del trabajador aumenten para una mejora en el desempeño laboral; es decir, mientras se capacite constantemente al trabajador, éste tendrá un mejor desempeño, aumentando su productividad (2010, p. 322).

Tal como señalan Robbins y DeCenzo, mediante la capacitación se adquieren nuevos conocimientos, teniendo un aprendizaje constante para que los trabajadores tengan una mejora continua; el trabajador debe ir incrementando sus conocimientos de manera constante, y esto solo será posible si se capacita, y hacia eso debe enfocarse toda entidad pública, con la finalidad de contar con el personal adecuado en el puesto de trabajo (2013, pp. 169-170).

A su vez el autor Chiavenato, menciona que la capacitación es realizada con la finalidad de que el trabajador pueda conocer a mayor profundidad su puesto de trabajo, por ello se busca brindarle las herramientas necesarias para que pueda lograrlo y realizar un trabajo eficiente; solo contando con personal capacitado se podrá brindar un mejor servicio, cumpliéndose las metas establecidas (2007, p. 385).

Según Rodríguez la capacitación es un aporte específico e invaluable para los trabajadores, las actividades de capacitación se ubican en la mera actividad profesional, una entidad que capacita a sus trabajadores está en camino de la profesionalización; es decir, se podrán lograr grandes resultados y cumplir con las metas siempre y cuando se cuente con profesionales adecuados para cada puesto y en constante preparación (2010, p. 89).

Según Gubman los objetivos de la capacitación son los siguientes: “(a) los trabajadores podrán desarrollar de manera eficiente y eficaz sus labores de acuerdo a sus puestos de trabajo, (b) según los resultados del trabajador, se optimiza la línea de carrera, (c) lograr que cambie la manera de pensar de los trabajadores, generando un ambiente de trabajo unido, amigable y cálido” (2017, p. 476).

Sin una adecuada implementación de las capacitaciones en las entidades públicas, los cambios en las conductas de los trabajadores no se podrán obtener; es una gran herramienta de gestión que ayudará a mejorar el trabajo realizado y la calidad de atención (Rengifo, 2018, p. 115).

Como menciona Alles, usualmente la capacitación se desarrolla en un contexto con intereses tanto para el trabajador como para el empleador, el primero se preocupa porque se obtengan resultados inmediatos en cuanto su desempeño y por otro, el segundo busca actualizar los conocimientos de sus trabajadores para

impulsar cambios y mejorar los resultados en el trabajo (2015, p.130). Facilitar ciertas actitudes, desarrollar competencias, transmitir conocimientos, habilitar para promover cambios de las personas en sí mismas y en su entorno.

Siliceo considera a la capacitación como una actividad necesaria que se debe implementar en toda entidad, con la finalidad de obtener cambios en las actitudes, habilidades y conocimientos del trabajador (2009, p.75).

Para Rojas existen dos puntos básicos en relación al concepto de capacitación, para él las organizaciones deberían entrenar a sus trabajadores brindándoles las bases necesarias para que puedan trasladarlo a sus funciones cotidianas, y ver reflejado ahí su desempeño. Precisamente, para lograr mayores niveles de rendimiento, unión, motivación, respaldo y compromiso del trabajador con su institución es que debe realizarse una adecuada y oportuna capacitación (2018, p. 74).

Según Mazabel, buscar continuamente la mejora en el área de recursos humanos de una entidad, es el resultado de una adecuada actividad de capacitación, atendiendo a la formación del personal, mediante el incremento de la capacidad cognitiva, a la transformación de actitudes y al incremento en las habilidades de cada trabajador, para desarrollar eficientemente las labores (2011, p. 87).

Para Torres, todas aquellas actividades donde se adquieran habilidades motoras, administrativas, actitudinales y técnicas, oportunas ante inconvenientes que surjan en el centro de trabajo, son producto de una adecuada capacitación, en otras palabras, una educación especializada (2016, p. 56). Precisamente, con la capacitación no solo se busca que los trabajadores amplíen sus conocimientos y fortifiquen sus habilidades, sino también que mejoren y maduren su actitud para enfrentar los distintos problemas que se presentan tanto en el ámbito laboral como en la vida cotidiana.

Para Cantú, la capacitación es una inversión que la institución realiza en el recurso humano con la finalidad de que se alcancen mejoras en su producción, que tengan la facilidad de brindar un servicio de calidad a los ciudadanos y prevenir o solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la entidad. Así como

también es una actividad sistemática, planificada y permanente que entrega conocimientos y facilita el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores, ya sea en sus actuales o futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno (2015, p. 95).

Según estudios realizados por Ortiz, existe una estrecha relación entre capacitación y productividad, teniendo tres formas diferentes de poder explicarse: la primera se explica como un indicador cuantitativo del uso de los recursos en la creación de productos, midiendo la relación entre productos y uno o más de los insumos; en lo que se refiere a la productividad laboral, presenta los procesos por horas laboradas siendo una noción comúnmente utilizada, pero que no considera los efectos de otros insumos y finalmente el factor total de productividad incluye las contribuciones del trabajo, capital, materiales y energía (2012, p. 115).

Pacherres señala que el acceso a la capacitación es de gran importancia para el aumento en los niveles de productividad, y forma parte de la calidad de las condiciones de trabajo, así como también la estabilidad laboral, salarios adecuados, seguridad social, trabajo en equipo, equidad de género, trato con los jefes inmediatos, etc. A través de un estudio confirmó que dicha calidad en las condiciones de trabajo tiene un efecto positivo y significativo en la productividad en todas las actividades realizadas por los servidores, independientemente de los problemas que puedan surgir en el entorno. En conjunto, una adecuada capacitación tiene un efecto positivo en la productividad en la medida que haya un ambiente de trabajo de calidad (2017, p. 39).

A partir de lo mencionado, resulta importante tener en cuenta las capacitaciones dentro de una Institución, sobre todo si es pública, lo que va a ayudar no solo a un mejor crecimiento individual del servidor público, sino a alcanzar mayores y mejores objetivos en el cumplimiento de metas que toda entidad debe alcanzar.

En el caso del Perú, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil la función de gestionar, desarrollar, planificar, y evaluar la política de capacitación para el sector público.

El artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Igualmente, el artículo 10° establece que la capacitación tiene como objetivo primordial que los trabajadores mejoren su desempeño y puedan brindar a los ciudadanos un servicio de calidad, que es finalmente lo que buscan. Asimismo, se busca mejorar y fortalecer a los servidores civiles en sus capacidades, con la finalidad que obtengan un buen desempeño y logren alcanzar los objetivos institucionales.

Asimismo, la misma Ley del Servicio Civil antes mencionada, determina cuales son las etapas que se deben tener en cuenta para que las entidades públicas puedan gestionar de manera correcta las capacitaciones, siendo ellas las siguientes: a) Planificación, aquí se identifican y definen las necesidades de capacitación a través de los objetivos estratégicos; b) Ejecución, se ejecutan las capacitaciones aprobadas, se monitorea la realización de las mismas y se asegura la participación de todos los servidores; y c) Evaluación, se miden los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas.

En ese mismo orden de ideas, para llevar a cabo el proceso de capacitación por parte de las entidades, se deben identificar dos factores básicos, siendo estos: a) Necesidades de capacitación, ligadas a los objetivos institucionales y al perfil del puesto de los servidores (se habla aquí de un diagnóstico); y b) Niveles de evaluación: reacción (mide el grado de satisfacción de los beneficiarios), aprendizaje (mide el aprendizaje de contenidos), aplicación (mide la aplicación de lo aprendido en el desarrollo de las funciones del puesto), e impacto (mide los efectos a mediano plazo en la mejora de los indicadores de gestión de la entidad).

La capacitación como herramienta de gestión, es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales y la mejora en la calidad de los servicios que se brinda a los ciudadanos, teniendo un recurso humano capacitado y eficiente. Debe ser un estímulo a la trayectoria y buen rendimiento demostrado por el personal, y un mecanismo necesario donde éste pueda hacer un

perfil profesional eficiente, que enlace las expectativas profesionales y las necesidades organizativas de la propia entidad.

Continuando, se procede a realizar reflexiones teóricas sobre la segunda variable, para la cual tomaremos la propuesta de Fuentes, quien señala que la productividad laboral es aquella que se mide por unidad de tiempo de trabajo por la cantidad de productos elaborados, de acuerdo con los niveles medios de intensidad y habilidad en el trabajo (2018, p. 28); su importancia radica en la medición que se efectúa a la eficiencia y eficacia por el trabajo realizado.

Esta teoría aportó en el sentido que se pudo determinar las dimensiones de esta variable, siendo las siguientes: la primera con relación a la eficiencia, teniendo los siguientes indicadores: comparte información, trabajo en equipo, uso adecuado de equipos y evita sanciones; la segunda referida a la efectividad, teniendo como indicadores: asume responsabilidades, trabaja bajo presión y consulta información; y la tercera sobre eficacia, teniendo como indicadores: puntualidad en entrega de trabajos y conocimientos adecuados del puesto de trabajo.

La palabra productividad sigue siendo sinónimo de un trabajo más duro o de la reducción de costos tradicional, pero no necesariamente de un enfoque más inteligente. Esta actitud crea cierto alejamiento de las mejores personas, dificultades en las relaciones de trabajo, pone en peligro la entrega, calidad y los servicios, y puede comprometer las futuras oportunidades en aras de mejorar los beneficios institucionales en corto plazo (Hernández, 2014, p. 221).

Referirse al método racional, al esfuerzo realizado, pero sobre todo a la motivación e interés de las personas, es cuando se habla de productividad humana. Asimismo, la productividad del trabajo es igual al resultado entre la producción y el tiempo empleado para finalizar con esas labores (Bain, 2014, p. 79).

Para Delgado, la productividad laboral mide la eficiencia con que los trabajadores realizan su trabajo, ahí radica su importancia, además de que mediante la productividad se puede saber por hora cuanto producen y comprobar su realmente son eficientes (2015, p.65).

Para Encalada, la productividad tiene en cuenta al vínculo entre el producto y los recursos empleados para su producción; garantizando eficiencia (2016, p. 115). Lo cual conlleva a que los resultados se aprecien in situ.

La producción en el trabajo, articula y armoniza los recursos humanos, la tecnología, los sistemas gerenciados o administrados por las personas, y la organización, siempre y cuando se consiga la combinación equilibrada u óptima de la eficiencia o los recursos (Prokopenko, 1989, p. 221). Podemos indicar entonces que para que la productividad tenga éxito se deben implementar programas que busquen dichas mejoras, realizando un trabajo en conjunto con todo el personal.

En cuanto a la productividad laboral, Silva, afirma que una organización es productiva si logra sus metas. Es decir, en la productividad se toma en consideración a los insumos que serán aplicados y a los productos que se obtendrán, teniéndose en cuenta la eficiencia y eficacia; la finalidad de todo ello es que se alcancen las metas establecidas, al menor costo posible (2019, p. 59).

Se puede afirmar que, cuando se alcanza las actividades asignadas en el menor tiempo posible y el resultado que se obtiene es de calidad, el empleado es productivo (Vecino, 2018, p. 73).

Por su parte para Velásquez, la productividad es la relación que existe entre los recursos requeridos y lo que promueve una organización, mediante la cuantificación obtenida en base a la producción ejecutada. Al incrementar la relación producción/recursos, se aumenta la productividad (2014, p. 125).

Es importante tener presente que para que una institución alcance sus resultados debe invertir en capacitación, más aún si hablamos de una entidad pública, donde su objetivo principal es satisfacer las demandas de la ciudadanía, por ello es importante contar con servidores públicos eficientes y eficaces y así su trabajo sea de calidad, midiendo su productividad laboral (Beteta, 2019, p. 145).

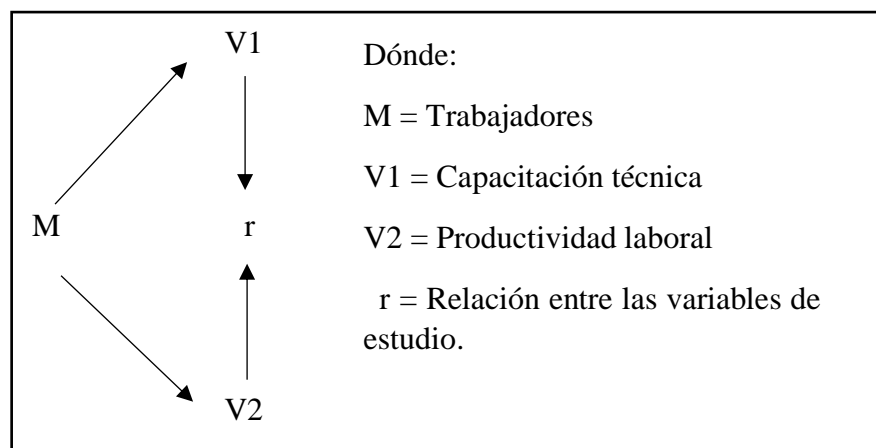
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Por la naturaleza de estudio, y apoyándose en un contexto teórico para explicar, conocer y relacionar la realidad, éste es de tipo básica, descriptivo y correlacional. Lo que ha permitido describir los procesos, las características y las propiedades, así como aquellos objetos que fueron sometidos a un análisis. En ese sentido, se planteó la medición o el recojo de información, de forma independiente o conjunta, sobre variables comprometidas en la investigación (Hernández, 2010).

El tipo de investigación según su finalidad fue básica, por cuanto el objetivo fue adquirir conocimientos teóricos para resolver problemas, aunque no tengan una aplicación (Hernández et al, 2014). Cuantitativo, porque el proceso mediante el cual se dirige ya está establecido, asimismo se aprobaron las hipótesis, aportándose recomendaciones que puedan ser consideradas, y contribuir a la mejora del problema (Hernández, 2014, p. 4). A su vez, es correlacional, porque se ha descrito y relacionado aquellos comportamientos que se dieron de una variable y sus dimensiones, en función de la otra variable. Además, es de corte transversal, porque en un determinado momento los datos son obtenidos (Andia, 2017, p. 169).

Seguidamente, se presenta el esquema correlacional:



3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

La variable 1 denominada capacitación técnica es el proceso que contribuye a que los trabajadores de toda institución puedan ampliar sus habilidades básicas

para desempeñar sus funciones de manera eficiente, en atención al logro de la mejora de su productividad laboral (Dessler y Varela, 2018, p. 493).

La variable 2 denominada productividad laboral es el progreso constante del logro alcanzado producto de un trabajo arduo, la consecuencia de la administración del talento humano en su conjunto mediante la eficiencia, teniendo como resultado la correcta utilización de los recursos en relación con los productos y servicios generados (Fuentes, 2018, p. 28).

Definición operacional

Para medir la variable 1, se consideró a Dessler y Varela (2018) para las dimensiones, las mismas que fueron: (1) Capacitación en el puesto; (2) Habilidades interpersonales; y (3) Capacitaciones por aprendizaje; elaborándose un cuestionario de 18 ítems en total, siendo 6 ítems cada una, con una escala de valores de: 1=Nunca y 5=Siempre.

Para medir la variable 2, se consideró las dimensiones propuestas por Fuentes (2018), las mismas que fueron: (1) Eficiencia (8 ítems); (2) Efectividad (6 ítems); (3) Eficacia (4 ítems), elaborándose un cuestionario de 18 ítems en total, con una escala de valores de: 1=Nunca y 5=Siempre.

3.3. Población y muestra

Según Hernández (2014), aquello que contribuye con los resultados de la investigación se considera población. Es decir, a la agrupación, en este caso de personas, con una sucesión de especificaciones y que concuerdan entre sí. La población está compuesta por 75 trabajadores que laboran en la Institución de estudio.

Asimismo, la muestra es aquella pequeña parte de la muestra poblacional, viene a ser el sub grupo de la población. En el presente estudio, el muestreo que se obtuvo fue no probabilístico intencional, aquí ya se encuentra establecida la muestra de estudio, no es por aleatorización y está al alcance del investigador (Arbaiza 2013, p. 188).

Se tomó en cuenta como muestra a 25 trabajadores que realizan trabajo presencial en la Entidad, ubicándose en las áreas de gestión de recursos humanos, recepción documentaria, administración, planeamiento estratégico, entre otros.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para llevar a cabo la presente investigación, se ha utilizado la encuesta, que según Díaz (2019), precisa que esta técnica es importante debido a que facilita la recolección de la información, por lo que permite recabar datos sobre las variables que se ha decidido estudiar, además de que, al contar con ítems de respuestas cerradas, sencillas y concisas, proporciona al investigador información relevante con la finalidad de que se cumplan las metas de la investigación.

Instrumentos

De acuerdo con Díaz (2019), señala que el instrumento importante para llevar a cabo investigaciones es el cuestionario, por lo que en este estudio se decidió optar por dicho instrumento, donde el autor mencionado anteriormente señala que esta herramienta al ser llevada con un proceso de estandarización facilita la recolección de información con la población de estudios; por lo que se procedió a elaborar dos cuestionarios con la finalidad de medir las variables de estudio, siendo la primera variable la de capacitación técnica que fue constituida por un total de 18 preguntas, divididas entre sí para lograr evaluar las 3 dimensiones que tiene que son: capacitación en el puesto, habilidades interpersonales y capacitación; y para medir la segunda variable que es la de productividad laboral, también se elaboró un cuestionario con la misma cantidad de preguntas para medir sus dimensiones de eficiencia, efectividad y eficacia; contando ambas con una escala ordinal de tipo Spearman y respuestas tipo Likert donde 1 fue nunca y 5 siempre.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo la recolección sobre la información requerida, se solicitó en primer lugar la autorización correspondiente a la entidad de estudio, con el objetivo de proceder a la aplicación de los instrumentos diseñados, siendo estos

aplicados de manera presencial a todos los trabajadores que estaban considerados como población de estudio; coordinándose para ello fecha y hora de aplicación.

Por lo que se procedió a entregar a cada participante un juego el paquete de cuestionarios, para que puedan responderlos, para que luego dicha información sea procesada mediante el programa Microsoft Excel, y luego ser importado al software estadístico SPSS, con la finalidad de realizar el análisis correspondiente respecto a descripción y correlación, los cuales serán expuestos más adelante.

3.6. Método de análisis de datos

Luego que los instrumentos de recolección de estudios elaborados para la investigación fueran aplicados a la población de la institución, se llevó a cabo el levantamiento de información con la finalidad de diseñar las tablas que permite tener una mirada de estudio cuantitativo, referente al procesamiento de datos mediante la estadística descriptiva e inferencial. Además se procedió a realizar el análisis correlacional con el objetivo de poder establecer el vínculo entre las variables de estudio, determinando la elaboración de la ecuación de la prueba de normalidad, además de las pruebas de la recta y contrastación de hipótesis de la investigación y así lograr definir la forma e intensidad de la relación. Por otro lado, se procedió también a llevar a cabo el coeficiente de Pearson que sirvió para medir la correlación de ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

Para que la investigación cumpla con los aspectos éticos, se ha aplicado durante todo el proceso las normas APA en su última edición que en este caso es la séptima al momento de desarrollar este estudio, aplicando además el software Turnitin con el objetivo de validar el grado de similitud del estudio; además la presente investigación se ha regido por los criterios internos de la Universidad, basándose en el uso de la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales (2020).

Además, con la población de estudio se respetó el proceso de una aplicación de encuestas seguras tras llevar a cabo el consentimiento informado guardando la reserva de la información de los datos personales de la unidad de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Inferencial

En la presente sección después de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se dan a conocer los resultados obtenidos, los mismos que obedecen al objetivo general y objetivos específicos propuestos en la presente investigación.

Se fijó una prueba para realizar las correlaciones entre las variables de estudio y el vínculo con las dimensiones, en este caso fue la prueba de Shapiro Wilk, puesto que la muestra de estudio fue de 25 personas, siendo una cantidad mínima.

Paso 1: plantear la hipótesis de normalidad

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

Paso 2: Nivel de significancia

NC = 0.95

α = 0.05 (Margen de error)

Paso 3: Prueba de normalidad

Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov - Smirnov

Si $n \leq 50$ se aplica Shapiro – Wilk

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H_0

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Antes de verificar la relación entre las variables, se debe realizar la prueba de normalidad, cabe mencionar que como la muestra es de 25 se va a utilizar la prueba de Shapiro Wilk.

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
Capacitación en el puesto	,766	25	,000
Habilidades interpersonales	,709	25	,000
Capacitaciones por aprendizaje	,566	25	,000
Capacitación técnica	,701	25	,000
Productividad laboral	,203	25	,000

Tabla 1. Prueba de normalidad

Los resultados indican que la variable capacitación técnica y sus dimensiones siguen una distribución normal, a diferencia de la variable productividad que no sigue una distribución normal, por lo tanto, las pruebas de contraste que corresponden a la estadística no paramétrica, para este caso sería la correlación de Pearson.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la capacitación técnica y la productividad laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacora 2021.

Contraste de hipótesis

H0: No Existe una relación significativa entre capacitación técnica y la productividad laboral

H1: Existe una relación significativa entre capacitación técnica y la productividad laboral

Nivel de significación: 0.05

Tabla 02: *Correlación de Pearson entre la capacitación técnica y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacora 2021.*

		Capacitación Técnica	Productividad Laboral
Capacitación Técnica	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Distrital de Pacora.

En la tabla 02 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $r=1$ (Existe una correlación positiva perfecta). A mayor capacitación técnica, mayor Productividad Laboral con un nivel de significancia $p=0,000$ siendo esto menor al 5% ($p<0.05$) la cual quiere decir que la capacidad técnica se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora 2021.

OBJETIVO 1

- a) Determinar la relación que existe entre la capacitación en el puesto y la productividad laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacora 2021

Contraste de Hipótesis

H0: No Existe una relación significativa entre la capacitación en el puesto y la productividad laboral

H1: Existe una relación significativa entre la capacitación en el puesto y la productividad laboral

Nivel de significación: 0.05

Tabla 03: *Correlación de Pearson entre la capacitación en el puesto y la productividad laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacora 2021.*

		Capacidad en el puesto	Productividad Laboral
Capacidad en el puesto	Correlación de Pearson	1	,796**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,796**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Distrital de Pacora.

En la tabla 03 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,796$ (Existe una correlación positiva considerable). A mayor capacitación en el puesto, mayor Productividad Laboral con un nivel de significancia $p=0,000$ siendo esto menor al 5% ($p<0.05$) la cual quiere decir que la capacidad en el puesto se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora 2021.

OBJETIVO 2

- b) Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y la productividad laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacora 2021

Contraste de Hipótesis

H0: No Existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y la productividad laboral

H1: Existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y la productividad laboral

Nivel de significación: 0.05

Tabla 04: *Correlación de Pearson entre las habilidades interpersonales y la productividad laboral del personal de la municipalidad Distrital de Pacora 2021.*

		Habilidades Interpersonales	Productividad Laboral
Habilidades Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,830**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,830**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Distrital de Pacora.

En la tabla 04 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,830$ (Existe una correlación positiva considerable). A mayor Habilidades Interpersonales, mayor Productividad Laboral con un nivel de significancia $p=0,000$ siendo esto menor al 5% ($p<0.05$) la cual quiere decir que las habilidades interpersonales se relación significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora 2021.

OBJETIVO 3

- c) Determinar la relación que existe entre la capacitación por aprendizaje y la productividad laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacora 2021.

H0: No Existe una relación significativa entre las capacitaciones por aprendizaje y la productividad laboral

H1: Existe una relación significativa entre las capacitaciones por aprendizaje y la productividad laboral

Nivel de significación: 0.05

Tabla 05: *Correlación de Pearson entre la capacitación por aprendizaje y la productividad laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacora 2021.*

		Capacitación por aprendizaje	Productividad Laboral
Capacitación por aprendizaje	Correlación de Pearson	1	,977**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,977**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Distrital de Pacora.

En la tabla 05 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,977$ (Existe una correlación positiva muy fuerte). A mayor capacitación por aprendizaje, mayor Productividad Laboral con un nivel de significancia $p=0,000$ siendo esto menor al 5% ($p<0.05$) la cual quiere decir que la capacidad por aprendizaje se relación significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora 2021.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, a partir del planteamiento de los objetivos de la investigación, se ejecuta la discusión de los resultados.

En relación al objetivo general: Determinar si existe relación entre las variables de estudio. Existe significativa relación entre la capacitación técnica y la productividad laboral del personal de la Institución de estudio, según el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo como resultado 0,048; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, puesto que el valor del sig. (Bilateral) 0,000 es menor que 0.05.

Se considera que, al implementar adecuadamente las capacitaciones dentro de las entidades públicas, específicamente en las Municipalidades, los trabajadores podrán ampliar sus conocimientos, desarrollar competencias y habilidades que contribuyan al incremento de su productividad laboral. Así, Gaytán (2019), sostuvo que existe una óptima vinculación entre las variables estudiadas, con la finalidad de elevar la motivación y lograr un mejor desempeño en los trabajadores, logrando un alto nivel en la calidad del servicio brindado.

De igual modo, Casa (2018), manifestó que de acuerdo al estudio realizado en la Municipalidad Distrital de la Victoria – Lima, tomando en cuenta la capacitación y productividad laboral, como variables de estudio, este tuvo como resultado una relación significativa entre ambos, a su vez recomienda se realicen actividades que promuevan el desarrollo humano, con la finalidad de estimular las habilidades de comunicación, las relaciones laborales, el manejo de emociones, las actividades de aprendizaje basadas en relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, las habilidades para la negociación, entre otros; los cuales van a fomentar el cambio en las apreciaciones y percepciones de los empleados, incrementando adicionalmente sus conocimientos.

Otros estudios previos como el de Silva (2019), Díaz (2017), encontraron que entre la capacitación y la productividad existe una relación significativa y directa, incidiendo que para desarrollar las competencias laborales de los trabajadores es importante realizar programas de capacitación, que ayuden a disminuir las deficiencias que se puedan presentar, tales como la falta de

creatividad e innovación, trabajo en equipo, entre otros, en aras de alcanzar el éxito y mejorar los servicios, con eficiencia y eficacia.

Para Coronel (2017) la finalidad que debe cumplir la capacitación es lograr los objetivos de la entidad, y a la vez que los trabajadores puedan adquirir nuevos conocimientos, aplicando lo aprendida en la práctica de sus funciones, viéndose reflejado en la productividad laboral alcanzada.

Para Avellón (2016) mediante la capacitación se busca el cumplimiento de los objetivos siendo estos que los trabajadores puedan adquirir nuevos conocimientos, que realicen un mejor desempeño, tengan oportunidad en el desarrollo personal continuo, cumplan con sus tareas a tiempo, cambien su actitud en su entorno laboral, lo cual va a permitir mejorar el clima organizacional y que tengan motivación al momento de realizar sus funciones, mediante el incremento de su producción.

Según Cruzado (2017) la función que debe cumplir la capacitación es precisamente que los trabajadores al estar mejor capacitados brinden un servicio de calidad a los ciudadanos, y así dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

El diccionario Oxford (2016) define a la capacitación como aquellas acciones didácticas, orientadas a fortalecer las destrezas, el entendimiento y aptitudes del trabajador que trabaja en una dentro de una organización o institución. La capacitación les facilita a los empleados en lograr obtener un buen cumplimiento en sus labores de su trabajo, y adecuarse a los cambios que se da en cada situación, mejorando su desempeño laboral.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2017), la productividad es la capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, cualidad de productivo. Al respecto, Torrent, considera a la productividad como la relación entre lo que produce una organización y los recursos requeridos para tal producción; aplicándose el tema de la eficiencia y eficacia con que los trabajadores realizan sus funciones en beneficio del logro de los objetivos institucionales; y ello es posible si se tienen trabajadores idóneos en los puestos de trabajo.

Al respecto, Cabrejos (2018), considera que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional, y para que ello se logre es fundamental que se cuente con trabajadores capacitados que sepan como desenvolverse y cumplir con sus funciones de manera pertinente. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia, y esto solo se lograra si se cuenta con el personal idóneo para ello.

Delgado (2017) en su investigación concluyo que la capacitación mantiene una relación directa con la productividad laboral, esto se debe porque al establecer procesos claros y bien definidos por las áreas pertinentes, va a generar una integración con los objetivos de la investigación, de ese modo las capacitaciones están orientadas a que los colaboradores tengan un mejor desarrollo personal y profesional en su área de trabajo, la productividad laboral mejora, y potencian sus capacidades.

Con relación al objetivo específico 1: Determinar si existe relación entre la dimensión capacitación en el puesto y la variable productividad laboral del personal de la Institución de estudio. Se encontró una significativa relación entre ambas, según el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un valor de $-.106$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, puesto que el valor del sig. (Bilateral) $0,000$ es menor.

Mientras el personal de la Entidad reciba capacitación en el puesto, contribuirá a incrementar sus conocimientos, cumplir con eficiencia sus funciones y brindar un servicio eficiente, además de realizar sus actividades conforme a los objetivos de la entidad, lo cual tiene relación con el incremento de la productividad laboral.

Así, Vergara (2018) sostuvo en su estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Piura, que, para mejorar el trabajo, proporcionando apoyo y asistencia para optimizar el desempeño de los servidores públicos se necesita implementar programas de capacitación, lo cual va a permitir la mejora de la calidad en la atención de la Municipalidad. Finalmente, señaló que todos los trabajadores en una entidad pública cuando ingresan a laborar deben recibir capacitación en el puesto.

Según Louffat (2016), indica que la idea principal para establecer algún programa o actividad de capacitación es describir con anterioridad los aspectos en los que se debe focalizar, cuáles son esas necesidades y a partir de ello brindar capacitaciones oportunas a los trabajadores. Si las entidades detectan a tiempo cuáles son esas necesidades de capacitación, contribuirá al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Con relación objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la dimensión habilidades interpersonales y la variable productividad laboral del personal de la Institución de estudio. Se encontró una relación significativa entre ambas, según el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un valor de $-.108$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, puesto que el valor del sig. (Bilateral) $0,000$ es menor.

Los trabajadores de la Municipalidad deben esforzar por cumplir con las metas señaladas por la entidad, con la finalidad de que de manera forma estructurada realicen sus funciones, en coordinación permanente con sus demás compañeros y jefes, empleando una buena comunicación, mostrando apoyo hacia los demás, teniendo relación todo lo anterior con la productividad laboral y que ésta pueda incrementarse, puesto que el ambiente de trabajo será el más adecuado para que de manera individual y en grupo puedan desempeñarse de manera óptima.

Esto concuerda con lo encontrado por Robbins (2017), quien señala que, para poder mejorar la capacidad de comunicación, escucha y trabajar en equipo, de cada uno de los trabajadores, es indispensable que se lleven a cabo capacitaciones que contribuyan a lo anterior. La mayoría de evidencias muestran que a pesar que los profesionales tienen el interés de capacitarse en habilidades interpersonales, no llegan a plasmarlo ni ejecutarlo en sus centros de trabajo. Capacitar en función a las habilidades interpersonales de los servidores públicos de la Entidad en estudio, ayudará mucho en el trato que éstos den a la ciudadanía, y como se desenvuelvan en su entorno, viéndose reflejado en el incremento de su productividad.

Igualmente, Martínez (2018), sostuvo que parte de la mejora constante en la calidad de los recursos humanos es producto de una adecuada capacitación, amparándose en todos aquellos recursos de formación dirigidos al aumento cognitivo, fortalecimiento de sus destrezas y la mejora en cuanto a la actitud con la que se muestran ante los demás, para lograr una mejor eficiencia y eficacia laboral, reflejándose en su productividad.

Para Rodríguez, (2018) las capacitaciones en habilidades interpersonales son muy importantes puesto que van a contribuir a mejorar el clima laboral, lo cual traerá consigo la mejorará de los resultados de la entidad, así como también motivará a los trabajadores en la realización de sus funciones. La capacitación debe ser utilizada como una estrategia de largo alcance para abarcar un terreno que es muy complejo, que, sin el trabajo en conjunto de toda la entidad, no puede ser alcanzada.

Con relación al objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la dimensión capacitación por aprendizaje y la variable productividad laboral del personal de la Institución de estudio. Se encontró una significativa relación entre ambas, según el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0,000; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, puesto que el valor del sig. (Bilateral) 0,000 es menor.

Por lo tanto, el aprendizaje demostrado es el resultado de un procedimiento considerándose como producto final contar con un trabajador que cuente con la habilidad de realizar eficientemente su trabajo tanto a corto como largo plazo. El hecho que los trabajadores estén motivados cuando realice sus funciones, se encuentren correctamente capacitados, tomen decisiones de forma acertada, y la comunicación e interacción entre el personal sea la correcta y óptima, lo cual va a generar que la productividad laboral pueda aumentar de manera eficiente y eficaz.

Esto concuerda con Gonzales (2019), que sostuvo que se requiere una capacitación permanente para aquellos trabajadores con un alto potencial, puesto que pueden tender a improvisar o dejar de ser productivos sino saben que hacer o cómo hacerlo. Además, cuando se cuenta con trabajadores con alto potencial en las entidades si no se les motiva suelen no quedarse mucho tiempo en el lugar de

trabajo, lo que conlleva a que busquen nuevas opciones y no se sientan totalmente comprometidos, y no solo por la falta de incentivos, sino también por una inadecuada o falta de capacitación permanente, lo cual refleja aproximadamente las tres cuartas partes de dichos trabajadores.

Asimismo, Contreras (2019) sostuvo que, con el cumplimiento de los objetivos, siendo éste el de adquirir nuevos conocimientos, el trabajador puede lograr un mejor desempeño, desarrollarse de manera profesional en forma continua, y mostrar mejor actitud fomentando un clima organizacional cálido, cumplir con sus funciones a tiempo, y lograr motivarse con el trabajo que realizan, viéndose todo ello reflejado en su productividad.

En la misma línea, Palacios (2017), mencionó que para que los trabajadores puedan desempeñarse correctamente en sus labores es vital la capacitación que reciban, y así puedan detectar cualquier necesidad y saber cómo reaccionar ante cualquier dificultad que se puede ocasionar; asimismo mediante la capacitación se podrá contar con personal mejor preparado no solo en conocimientos sino también en habilidades, lo cual permitirá satisfacer las necesidades presentes y futuras que se generen en el ejercicio de sus funciones, con la finalidad de contar con los mejores, y que contribuyan al cumplimiento de las metas, incrementando la productividad laboral de toda la entidad. Finalmente, Cruz (2019) sostuvo que existe una relación significativa entre la capacitación por aprendizaje y la productividad, de acuerdo a su estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Huamantanga.

Por otro lado, Pacherres (2017) en su investigación determinó la existencia de la influencia que tiene la capacitación por aprendizaje en la productividad de los trabajadores. En el caso de esta investigación se puede argumentar que, a mayor capacitación que los trabajadores reciben durante el desarrollo de sus funciones en la entidad, mayores son los resultados en cuanto a productividad. Por ende, en cuanto al desarrollo de habilidades mientras más habilidades desarrolladas mayor también será el incremento de la productividad, teniendo relación con el objetivo específico 2.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una significativa relación entre las variables de estudio, puesto que, al tener trabajadores capacitados, que conozcan sus funciones y sepan desenvolverse de la mejor manera, contribuirán al cumplimiento de los objetivos que persigue la entidad, viéndose reflejado en el incremento de su productividad laboral, a través de un trabajo eficiente y eficaz.
2. Se determinó la existencia de una relación significativa entre la dimensión capacitación en el puesto y la variable productividad laboral, puesto que el hecho que los trabajadores de la Institución de estudio sean inducidos para que realicen eficientemente sus funciones, ayudará a que brinden con eficiencia sus servicios dirigidos a la población, y que los trabajos realizados estén acordes con las metas y objetivos institucionales.
3. Existe una relación significativa entre la dimensión habilidades interpersonales y la variable productividad laboral, puesto que, el hecho que los trabajadores de la Municipalidad desarrollen capacidades que contribuyan a su trabajo en equipo, trabajo bajo presión, colaboración, hará que se esfuercen por alcanzar metas establecidas no solo de manera individual, sino también de manera colectiva, a través de una óptima comunicación e interacción entre los mismos, cumpliendo sus funciones de forma estructurada y organizada de acuerdo a sus áreas, y logrando que la productividad laboral sea alcanzada de manera conjunta, en beneficio siempre de la ciudadanía.
4. Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión capacitación por aprendizaje y la variable productividad laboral, puesto que, el hecho que los trabajadores vayan adquiriendo conocimientos conforme desarrollan sus actividades, y teniendo la guía de su jefe inmediato, contribuye a mejorar la productividad, conociendo las misión y visión de la entidad, pueden pertinentemente ser evaluados, a través de las capacitaciones, pudiendo corregir errores cometidos con anterioridad, contando con los recursos necesarios para que puedan cumplir con sus funciones en el menor tiempo posible.

VII. RECOMENDACIONES

1. Mejorar la producción de los trabajadores de la Institución de estudio, a través de oportunas capacitaciones, solo así se podrá optimizar la calidad del servicio brindado a la población, pero además se podrá contar con servidores públicos eficientes y eficaces, con un nivel de conocimientos óptimo, además de contribuir con sus habilidades interpersonales.
2. Detectar a tiempo las necesidades de llevar a cabo capacitaciones en las diferentes áreas de la Municipalidad, con la finalidad de contar con trabajadores idóneos en los puestos desde el que recién ingresa hasta el más antiguo, e incluso los que ejercen un alto cargo, para que realicen un trabajo eficiente y puedan desenvolverse con facilidad; dándoles las herramientas necesarias para que brinden un mejor servicio.
3. Con anticipación coordinar con los jefes inmediatos, con la finalidad de que se realicen las capacitaciones que se requieran en la entidad; además coordinar los contenidos y la forma en la que van a llevarse a cabo, para que se pueda cumplir con las metas y objetivos de la institución, no solo con la finalidad de que amplíen sus conocimientos, sino también sus habilidades blandas, a través de un trabajo en equipo, cuya única finalidad sea contribuir con la misión y visión de la Municipalidad.
4. Evaluar los resultados obtenidos después de realizadas las capacitaciones, a las cuales han asistido los trabajadores, con la finalidad de conocer en el nivel que se encuentran, ofrecerles mayores espacios para que se capaciten y ello pueda verse reflejado en el trabajo a realizar; esto mediante el trabajo articulado con los jefes inmediatos, con la finalidad de ser un soporte para ellos, donde puedan estar más seguros al momento de realizar sus actividades, teniendo una productividad laboral con eficiencia y eficacia.

REFERENCIAS

- Aguilar, M., & Marlo, F. (2016). *El proceso administrativo de la capacitación*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Alles, M. (2015). *Development of Human Talent based on Competencies*. (9na Ed.). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Avellón, B. (2016). *La eficiencia y la productividad en las entidades del Estado (Tesis para optar el grado de Doctorado)*. España: Universidad Valladolid.
- Bain, R. (2014). *La productividad*. (2da. Ed.). México. Editorial McGraw Hill.
- Baptista, D., & Flores, R. (2014). *Capacitación y reclutamiento de personal en los establecimientos de Panamá*. Panamá: Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo.
- Barrantes, A., & Romero, C. (2020). *Estrategias de fortalecimiento para la Capacitación y Desarrollo Laboral de los empleados en la Alcaldía de Cunday*. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/38133/emmontanac.pdf>
- Beteta, M., & Stuccchi, C. (2015). *Training service in the public sector*. México: Compañía Editorial Continental.
- Bohrt, M. (2000). *Training and development of human resources: integrative reflections*. La Paz: Scielo.
- Business School. (2016). *7 tips to increase work productivity*. Recuperado de Project Management: <https://www.obs-edu.com/int/blogproject-management/gestion-del-tiempo-2/7-consejos-para-aumentar-laproductividad-laboral>
- Cabrejos, F. (2017). *Reforma laboral, capacitación y productividad*. Perú: Gestipolis.
- Casa (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Andahuaylas*.

- (*Tesis para optar Título Profesional*). Perú: Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.
- Cantu, L. (2015). *Capacitación y adiestramiento factor base en la productividad, competitividad en las empresas mexicanas. (Tesis para optar el grado de Magister)*. México.
- Chacaltana, Y. (2014). *Job quality and labor productivity in Peru*. Recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Coronel, M. (2017). *Impact of training in public entities*. México: Editorial Mc Graw Hill
- Cruzado, L. (2017). *Innovation and labor productivity*. España: Universidad Valladolid.
- Delgado, J. (2015). *Labor productivity*. México. Editorial McGraw Hill.
- Delgado, P. (2017). *La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño*. Chile: MIDEPLAN.
- De Mendoza, C., Di Capua, G., & Rucci, G. (2014). *Training for work in Uruguay the starting point*. Uruguay: Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Human resources management*. (6ta. Ed.). México: Pearson Educación.
- Díaz (2017). *Capacitación del personal para mejorar las competencias laborales en la administración pública en la ciudad de Ferreñafe. (Tesis para optar Título Profesional)*. Perú: Universidad Señor de Sipán de Lambayeque.
- Diccionario Oxford (2016). *Oxford University Press*. Recuperado de: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/mision>
- Diccionario de la Real Academia Española (2017).
- Encalada, R. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal*

- Sologuren, Callao-Perú, 2016. (*Tesis para optar el grado de Magister*). Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Fernández, M. (2016). *Productivity and psychosocial risk or risk derived from work organization*. España: Editorial Club Universitario.
- Focus, A. (2015). *The 5 stages of the training process*. Nueva York: American Management Association Internacional
- Fuentes, S. (2018). *Productividad laboral y su influencia en el sector público. (Tesis para optar el grado de Magister)*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Gubman, R. (2017). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación*. Ecuador: Servicios Académicos.
- Hernández, P. (2017). *Aspectos básicos de productividad*. México: Edición Plaza y Valores.
- Hernández, T. (2014). *Productividad y trabajo*. México: Edición Plaza y Valores.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: Editorial San Marcos.
- Instituto Peruano de Economía, (2014). *Productividad laboral*. Perú: Gestipolis.
- Levitan, S., & Werneke, D. (1984). *Productivity: Problems, prospects, and policies*, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057).
- Louffat, F. (2016). *Training by competence, principles and methods*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Martínez, J. (2017). *Competency-Based Training Model for a public entity in Mexico City. (Tesis para optar Título Profesional)*. México: Universidad Tecnológica de la Mixteca.
- Ortiz, T. (2012). *Enfoque sistemático de la capacitación*. Recuperado de <http://tonatiuh-ortiz.blogspot.com/2012/02/enfoque-sistematico-de-la-capacitacion.html>

- Pacherres, B. (2017). *Políticas públicas de capacitación laboral*. México. Editorial McGraw Hill.
- Rengifo, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017. (Tesis para optar el grado de Magister)*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Richard, I. (2000). *Human resource management*. México: Compañía Editorial Continental.
- Robbins, S. (2013). *Organizational behavior*. México: Pearson Education.
- Rodríguez, D., & Montoya, J. (2016). *La capacitación profesional de funcionarios policiales en Venezuela, Revista Formación y Calidad Educativa*. Recuperado de <http://www.refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/1494>
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral. (Tesis para optar el grado de Magister)*. México: Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Siliceo, A. (2009). *Training and staff development*. (4ta. Ed.). México: Limusa, S.A.
- Silva, J. (2019). *La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018. (Tesis para optar el grado de Magister)*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Sodexo, B. (2019) *What is the quality of work life and results are its benefits?* Recuperado de <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>
- Torres, T. (2016). *Capacitación por competencias laborales para una institución en Colombia. (Tesis para optar Título Profesional)*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.
- Vecino, J. M. (2012). *La capacitación como protagonista de la productividad*. Perú: Gestipolis.
- Velásquez, Y., & Rodríguez, C. (2014). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad*. Perú: Gestipolis.

Vergara, M. (2015). *Propuesta metodológica de indicadores del impacto de la capacitación en programas formativos por competencias en una organización de servicios de Lima. (Tesis para optar el grado de Magister)*. Perú: Universidad Nacional Agraria La Molina.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacitación técnica	Es el proceso para enseñar a los trabajadores de cualquier organización, las habilidades básicas que necesitan para desempeñar sus funciones. Es aquella formación para el puesto de trabajo (Dessler y Varela, 2018, p. 493).	Para medir la capacitación se ha considerado las dimensiones propuestas por Dessler y Varela (2018) el cuestionario elaborado es de 18 ítems, se cuenta con 3 dimensiones que son: (1) Capacitación en el puesto (6 ítems); (2) Habilidades interpersonales (6 ítems); (3) Capacitaciones por aprendizaje (6 ítems), con una escala de valores de 1=Nunca; 2=Casi nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre.	Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo	Ordinal: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre.
				Cursos de capacitación para el trabajo	
			Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo	
				Comunicación en el entorno del trabajo	
			Capacitación por aprendizaje	Trabajadores hábiles en el puesto	
				Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	
Productividad laboral	La productividad es la mejora continua del logro alcanzado producto de un trabajo arduo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto, teniendo como resultado la correcta utilización de los recursos en relación con los productos y servicios generados (Fuentes, 2018, p. 28).	Para medir la productividad laboral se ha considerado las dimensiones propuestas por Fuentes (2018) el cuestionario elaborado es de 18 ítems, se cuenta con 3 dimensiones que son: (1) Eficiencia (8 ítems); (2) Efectividad (6 ítems); (3) Eficacia (4 ítems), con una escala de valores de 1=Nunca; 2=Casi nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre.	Eficiencia	Comparte información	Ordinal: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre.
				Trabajo en equipo	
				Uso adecuado de equipos	
				Evita sanciones	
			Efectividad	Asume responsabilidades	
				Trabaja bajo presión	
				Consulta información	
			Eficacia	Puntualidad en entrega de trabajos	
				Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CAPACITACIÓN TÉCNICA

A continuación, le presento el cuestionario sobre capacitación técnica que forma parte de la investigación “Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora”. Enfatizando que su participación será de forma anónima y en nada lo compromete.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque la respuesta que para usted sea la más apropiada.

Datos generales:

Edad : Género:
 Condición laboral : Contratado Nombrado
 Estado civil : Soltero Casado
 Área donde labora actualmente:

Cuestionario:

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

Variable 1: Capacitación Técnica		1	2	3	4	5
Dimensión: Capacitación en el puesto						
Indicador: Inducción en el puesto de trabajo						
01	¿Con qué frecuencia ha recibido usted capacitación en el puesto de trabajo al ingresar a la Municipalidad Distrital de Pacora?					
02	¿Ha recibido usted inducción en su puesto al ingresar a la Municipalidad Distrital de Pacora?					
03	¿Considera usted que la capacitación es una herramienta que le ha permitido mejorar sus funciones?					
Indicador: Cursos de capacitación para el trabajo						
04	¿Con qué frecuencia la municipalidad aplica programas trimestrales de capacitación?					
05	¿Considera usted que la municipalidad trata de actualizar los temas de capacitación sobre sus funciones?					
06	¿Considera usted que las capacitaciones mejoran las competencias profesionales?					
Dimensión: Habilidades interpersonales						
Indicador: Equipos de trabajo						
07	¿Con qué frecuencia su jefe directo fomenta el trabajo en equipo?					
08	¿Ha recibido usted sesiones donde se debatan propuestas de la importancia del trabajo en equipo?					
09	¿Con qué frecuencia recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para mejorar sus funciones?					
Indicador: Comunicación en el entorno del trabajo						
10	¿La comunicación con su jefe directo es fluida?					
11	¿La comunicación con sus compañeros de área es buena?					
12	¿Con qué frecuencia considera usted que necesita capacitación para mejorar su comunicación con los demás?					
Dimensión: Capacitación por aprendizaje						
Indicador: Aprendizaje formal						
13	¿La municipalidad realiza programas de capacitación de manera frecuente?					
14	¿El aprendizaje formal que brinda la municipalidad mejora sus conocimientos en su puesto de trabajo?					
15	¿Considera usted que la capacitación mediante un aprendizaje formal mejora su desempeño a largo plazo?					
Indicador: Capacitación en la practica						
16	¿Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo?					
17	¿El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender?					
18	¿Ha recibido usted durante el año en curso capacitaciones en la práctica?					

Fuente: Elaboración propia.

PRODUCTIVIDAD LABORAL

A continuación, le presento el cuestionario sobre productividad laboral que forma parte de la investigación “Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora”. Enfatizando que su participación será de forma anónima y en nada lo compromete.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque la respuesta que para usted sea la más apropiada.

Datos generales:

Edad : Género:
 Condición laboral : Contratado Nombrado
 Estado civil : Soltero Casado
 Área donde labora actualmente:

Cuestionario:

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

Variable 2: Productividad Laboral						1	2	3	4	5
Dimensión: Eficiencia										
Indicador: Comparte información										
01	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?									
02	¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus labores?									
Indicador: Trabajo en equipo										
03	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización?									
04	¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?									
Indicador: Uso adecuado de equipos										
05	¿Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?									
06	¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo?									
Indicador: Evita sanciones										
07	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la municipalidad?									
08	¿Cumple con todas las funciones encomendadas para evitar ser sancionado?									
Dimensión: Efectividad										
Indicador: Asume responsabilidades										
09	¿Cuándo se le asignan trabajos es puntual con su entrega?									
10	¿En el ejercicio efectivo de sus funciones asume responsabilidades?									
Indicador: Trabaja bajo presión										
11	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?									
12	¿Con qué frecuencia realiza trabajo bajo presión?									
Indicador: Consulta información										
13	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo?									
14	¿Se preocupa por superarse académicamente con su asistencia a los cursos de capacitación?									
Dimensión: Eficacia										
Indicador: Puntualidad en entrega de trabajos										
15	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?									
16	¿Con qué frecuencia cumple los tiempos establecidos para la entrega de su trabajo?									
Indicador: Conocimientos adecuados del puesto de trabajo										
17	¿Hace uso de sus conocimientos para desempeñarse adecuadamente en el puesto que actualmente ocupa?									
18	¿Con qué frecuencia efectúa aportes de carácter académico o técnico para beneficio de la municipalidad?									

Fuente: Elaboración propia.


ANEXO 3: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS


Título de Tesis: Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Capacitación técnica	Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo	¿Con qué frecuencia ha recibido usted capacitación en el puesto de trabajo al ingresar a la Municipalidad Distrital de Pacora?	X		X		X		X		
			¿Ha recibido usted inducción en su puesto al ingresar a la Municipalidad Distrital de Pacora?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que la capacitación es una herramienta que le ha permitido mejorar sus funciones?	X		X		X		X		
		Cursos de capacitación para el trabajo	¿Con qué frecuencia la municipalidad aplica programas trimestrales de capacitación?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que la municipalidad trata de actualizar los temas de capacitación sobre sus funciones?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que las capacitaciones mejoran las competencias profesionales?	X		X		X		X		
	Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo	¿Con qué frecuencia su jefe directo fomenta el trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿Ha recibido usted sesiones donde se debatan propuestas de la importancia del trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para mejorar sus funciones?	X		X		X		X		
		Comunicación en el entorno del trabajo	¿La comunicación con su jefe directo es fluida?	X		X		X		X		
			¿La comunicación con sus compañeros de área es buena?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia considera usted que necesita capacitación para mejorar su comunicación con los demás?	X		X		X		X		
	Capacitación por aprendizaje	Trabajadores hábiles en el puesto	¿La municipalidad realiza programas de capacitación de manera frecuente?	X		X		X		X		
			¿El aprendizaje formal que brinda la municipalidad mejora sus conocimientos en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que la capacitación mediante un aprendizaje formal mejora su desempeño a largo plazo?	X		X		X		X		
		Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	¿Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		
			¿El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender?	X		X		X		X		
			¿Ha recibido usted durante el año en curso capacitaciones en la práctica?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad – Hugo Milton Oyola Cortez

Firma del experto :



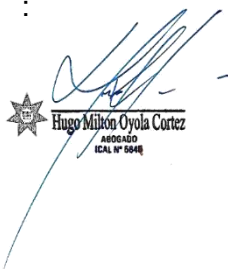


Hugo Milton Oyola Cortez
 ABOGADO
 ICAL N° 9948

Título de Tesis: Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad Laboral	Eficiencia	Comparte información	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	X		X		X		X		
			¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus labores?	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización?	X		X		X		X		
			¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?	X		X		X		X		
		Uso adecuado de equipos	¿Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?	X		X		X		X		
			¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo?	X		X		X		X		
		Evita sanciones	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la municipalidad?	X		X		X		X		
			¿Cumple con todas las funciones encomendadas para evitar ser sancionado?	X		X		X		X		
	Efectividad	Asume responsabilidades	¿Cuándo se le asignan trabajos es puntual con su entrega?	X		X		X		X		
			¿En el ejercicio efectivo de sus funciones asume responsabilidades?	X		X		X		X		
		Trabaja bajo presión	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia realiza trabajo bajo presión?	X		X		X		X		
		Consulta información	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo?	X		X		X		X		
			¿Se preocupa por superarse académicamente con su asistencia a los cursos de capacitación?	X		X		X		X		
	Eficacia	Puntualidad en entrega de trabajos	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia cumple los tiempos establecidos para la entrega de su trabajo?	X		X		X		X		
		Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	¿Hace uso de sus conocimientos para desempeñarse adecuadamente en el puesto que actualmente ocupa?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia efectúa aportes de carácter académico o técnico para beneficio de la municipalidad?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad – Hugo Milton Oyola Cortez

Firma del experto

:



Título de Tesis: Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Capacitación técnica	Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo	¿Con qué frecuencia ha recibido usted capacitación en el puesto de trabajo al ingresar a la Municipalidad Distrital de Pacora?	X		X		X		X		
			¿Ha recibido usted inducción en su puesto al ingresar a la Municipalidad Distrital de Pacora?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que la capacitación es una herramienta que le ha permitido mejorar sus funciones?	X		X		X		X		
		Cursos de capacitación para el trabajo	¿Con qué frecuencia la municipalidad aplica programas trimestrales de capacitación?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que la municipalidad trata de actualizar los temas de capacitación sobre sus funciones?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que las capacitaciones mejoran las competencias profesionales?	X		X		X		X		
	Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo	¿Con qué frecuencia su jefe directo fomenta el trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿Ha recibido usted sesiones donde se debatan propuestas de la importancia del trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para mejorar sus funciones?	X		X		X		X		
		Comunicación en el entorno del trabajo	¿La comunicación con su jefe directo es fluida?	X		X		X		X		
			¿La comunicación con sus compañeros de área es buena?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia considera usted que necesita capacitación para mejorar su comunicación con los demás?	X		X		X		X		
	Capacitación por aprendizaje	Trabajadores hábiles en el puesto	¿La municipalidad realiza programas de capacitación de manera frecuente?	X		X		X		X		
			¿El aprendizaje formal que brinda la municipalidad mejora sus conocimientos en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que la capacitación mediante un aprendizaje formal mejora su desempeño a largo plazo?	X		X		X		X		
		Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	¿Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		
			¿El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender?	X		X		X		X		
			¿Ha recibido usted durante el año en curso capacitaciones en la práctica?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Yuri Diaz Jaime.

Firma del experto



Título de Tesis: Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad Laboral	Eficiencia	Comparte información	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	X		X		X		X		
			¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus labores?	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización?	X		X		X		X		
			¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?	X		X		X		X		
		Uso adecuado de equipos	¿Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?	X		X		X		X		
			¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo?	X		X		X		X		
		Evita sanciones	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la municipalidad?	X		X		X		X		
			¿Cumple con todas las funciones encomendadas para evitar ser sancionado?	X		X		X		X		
	Efectividad	Asume responsabilidades	¿Cuándo se le asignan trabajos es puntual con su entrega?	X		X		X		X		
			¿En el ejercicio efectivo de sus funciones asume responsabilidades?	X		X		X		X		
		Trabaja bajo presión	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia realiza trabajo bajo presión?	X		X		X		X		
		Consulta información	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo?	X		X		X		X		
			¿Se preocupa por superarse académicamente con su asistencia a los cursos de capacitación?	X		X		X		X		
	Eficacia	Puntualidad en entrega de trabajos	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia cumple los tiempos establecidos para la entrega de su trabajo?	X		X		X		X		
		Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	¿Hace uso de sus conocimientos para desempeñarse adecuadamente en el puesto que actualmente ocupa?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia efectúa aportes de carácter académico o técnico para beneficio de la municipalidad?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Yuri Diaz Jaime.

Firma del experto :

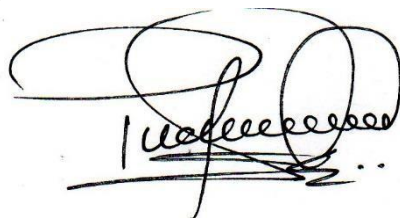


Título de Tesis: Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Capacitación técnica	Capacitación en el puesto	Inducción en el puesto de trabajo	¿Con qué frecuencia ha recibido usted capacitación en el puesto de trabajo al ingresar a la Municipalidad Distrital de Pacora?	X		X		X		X		
			¿Ha recibido usted inducción en su puesto al ingresar a la Municipalidad Distrital de Pacora?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que la capacitación es una herramienta que le ha permitido mejorar sus funciones?	X		X		X		X		
		Cursos de capacitación para el trabajo	¿Con qué frecuencia la municipalidad aplica programas trimestrales de capacitación?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que la municipalidad trata de actualizar los temas de capacitación sobre sus funciones?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que las capacitaciones mejoran las competencias profesionales?	X		X		X		X		
	Habilidades interpersonales	Equipos de trabajo	¿Con qué frecuencia su jefe directo fomenta el trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿Ha recibido usted sesiones donde se debatan propuestas de la importancia del trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia recibe apoyo de sus compañeros de otras áreas para mejorar sus funciones?	X		X		X		X		
		Comunicación en el entorno del trabajo	¿La comunicación con su jefe directo es fluida?	X		X		X		X		
			¿La comunicación con sus compañeros de área es buena?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia considera usted que necesita capacitación para mejorar su comunicación con los demás?	X		X		X		X		
	Capacitación por aprendizaje	Trabajadores hábiles en el puesto	¿La municipalidad realiza programas de capacitación de manera frecuente?	X		X		X		X		
			¿El aprendizaje formal que brinda la municipalidad mejora sus conocimientos en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que la capacitación mediante un aprendizaje formal mejora su desempeño a largo plazo?	X		X		X		X		
		Soporte técnico del jefe directo en el trabajo	¿Su jefe directo le indica las funciones que debe hacer en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		
			¿El mensaje que le transmite a usted su jefe directo es sencillo y fácil de entender?	X		X		X		X		
			¿Ha recibido usted durante el año en curso capacitaciones en la práctica?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

Firma del experto :

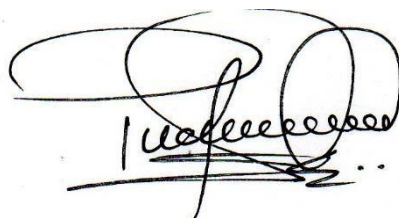


Título de Tesis: Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad Laboral	Eficiencia	Comparte información	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	X		X		X		X		
			¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus labores?	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización?	X		X		X		X		
			¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?	X		X		X		X		
		Uso adecuado de equipos	¿Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?	X		X		X		X		
			¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo?	X		X		X		X		
		Evita sanciones	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la municipalidad?	X		X		X		X		
			¿Cumple con todas las funciones encomendadas para evitar ser sancionado?	X		X		X		X		
	Efectividad	Asume responsabilidades	¿Cuándo se le asignan trabajos es puntual con su entrega?	X		X		X		X		
			¿En el ejercicio efectivo de sus funciones asume responsabilidades?	X		X		X		X		
		Trabaja bajo presión	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia realiza trabajo bajo presión?	X		X		X		X		
		Consulta información	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo?	X		X		X		X		
			¿Se preocupa por superarse académicamente con su asistencia a los cursos de capacitación?	X		X		X		X		
	Eficacia	Puntualidad en entrega de trabajos	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia cumple los tiempos establecidos para la entrega de su trabajo?	X		X		X		X		
		Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	¿Hace uso de sus conocimientos para desempeñarse adecuadamente en el puesto que actualmente ocupa?	X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia efectúa aportes de carácter académico o técnico para beneficio de la municipalidad?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

Firma del experto :



ANEXO 3: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de variable capacitación técnica

Cuadro 1. Procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Cuadro 2. Resultados de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	18

En los cuadros 1 y 2, se observa que el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resultó ,851 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra investigada.

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de variable productividad laboral

Cuadro 1. Procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Cuadro 2. Resultados de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	18

En los cuadros 3 y 4, se observa que el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resultó ,926 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra investigada.

ANEXO 4: HOJAS DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario sobre Capacitación Técnica.

3. TESISISTA:

Br.: Geraldine Carolina Hidalgo Sheen.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 18 de octubre de 2021.



Hugo Milton Oyola Cortez
Dr. Hugo Milton Oyola Cortez
DNI: 16408554
EXPERTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario sobre Productividad Laboral.

3. TESISISTA:

Br.: Geraldine Carolina Hidalgo Sheen.

1. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 18 de octubre de 2021.


Hugo Milton Oyola Cortez
Dr. Hugo Milton Oyola Cortez
DNI: 16408554

EXPERTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario sobre Capacitación Técnica.

3. TESISISTA:

Br.: Geraldine Carolina Hidalgo Sheen.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 18 de octubre de 2021.



Mg. Yuri Díaz Jaime
DNI: 16736238
EXPERTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario sobre Productividad Laboral.

3. TESISISTA:

Br.: Geraldine Carolina Hidalgo Sheen.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 18 de octubre de 2021.

Mg. Yuri Díaz Jaime
DNI: 16736238
EXPERTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario sobre Capacitación Técnica.

3. TESISISTA:

Br.: Geraldine Carolina Hidalgo Sheen.

4. DECISIÓN:

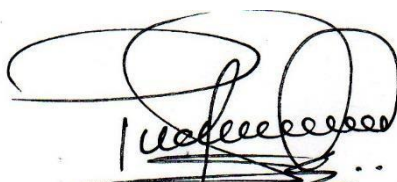
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de octubre de 2021



Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

DNI N° 1646428

EXPERTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario sobre Productividad Laboral.

3. TESISISTA:

Br.: Geraldine Carolina Hidalgo Sheen.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de octubre de 2021



Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 16 de octubre de 2021

Señor (a)

Dr. / Mg. Hugo Milton Oyola Cortez.

Chiclayo.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Br. Geraldine Carolina Hidalgo Sheen

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 16 de octubre de 2021

Señor (a)
Dr. / Mg. Yuri Díaz Jaime.
Chiclayo.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____



Br. Geraldine Carolina Hidalgo Sheen

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 16 de octubre de 2021

Señor (a)

Dr. / Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda.

Chiclayo.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____



Br. Geraldine Carolina Hidalgo Sheen



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PACORA

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

Pacora, 19 de Octubre del 2021

SEÑOR(A) : DRA. MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN
JEFA EPG-UCV-CH

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

REFERENCIA: SOLICITUD DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV – 12
DE OCTUBRE DEL 2021

Por medio del presente, expreso mi saludo cordial y a la vez en relación al documento de la referencia, comunico a usted la aceptación de la estudiante **GERALDINE CAROLINA HIDALGO SHEEN**, con código GHIDALGOSH8 de la Escuela de Posgrado - Maestría en Gestión Pública, para que realice su investigación científica (tesis).

Al respecto cabe indicar que dentro de nuestra institución se desarrolla actividades relacionadas al Posgrado de Gestión Pública que viene cursando la estudiante, por ello se procede a dar por aceptado el presente oficio y por consiguiente a otorgar las facilidades del caso a fin que pueda realizar su investigación.

Sin otro particular me despido, reiterándole mi cordial saludo.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PACORA

Fernando Rivera Coronado
JEFE DE RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ DELGADO JOSE WILLAMS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA", cuyo autor es HIDALGO SHEEN GERALDINE CAROLINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 27 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ DELGADO JOSE WILLAMS DNI: 27720936 ORCID 0000-0002-8544-1029	Firmado digitalmente por: PDELGADOJ el 05-01- 2022 12:02:47

Código documento Trilce: TRI - 0246415