



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Capacitación y rendimiento laboral del servidor público en  
la Municipalidad Distrital de Olmos**

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

**AUTORA:**

Juarez Amaya, Nataly Ysamar (ORCID: 0000-0001-6957-0026)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicado a Dios, por su infinito amor y bendiciones recibidas durante mi vida.

A mis Padres:

Delia Berlinda Flor Amaya Ubillus, por su confianza y grandes consejos.

Ismael Juarez Alarcon, por su cariño, fortaleza y amor incondicional, asimismo por ser mi ejemplo de lucha constante.

Flavia Isabel Ramírez Juarez, mi querida y amada hija porque fuiste mi motor y motivo de seguir creciendo profesionalmente y ser el ejemplo que te sirva de guía.

A mi hermano José; gran amigo, y gran persona; muchas gracias por toda tu confianza y apoyo moral, y por ser incondicional.

A ustedes, les dedico este gran logro personal, como continuidad de mi carrera Profesional.

Infinitas gracias; los Amo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por haberme acompañado a lo largo de la vida, por ser mi fortaleza y mi luz de esperanza en situaciones donde sentía desvanecer, y sobre todo por haberme dado una familia hermosa a la cual amo con el corazón.

Agradecer a mis padres por haber sido una buena guía en este nuevo reto en mi vida profesional, a mi hija, maestros, amigos y familiares que confiaron en mis capacidades intelectuales, gracias a ustedes he logrado concluir con éxito este anhelado proyecto y de esta manera poder obtener una afable titulación alcanzando el grado de Magister. A todos ustedes gracias, que Dios los bendiga.

## Índice de contenidos

### Contenido

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:.....	I.
Dedicatoria .....	II.
Agradecimiento .....	III.
Índice de contenidos .....	IV.
Índice de tablas .....	V.
Índice de figuras.....	VI.
Resumen.....	VII.
Abstract.....	VIII.
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables, Operacionalización Variable; Capacitación laboral .....	14
Variable; Rendimiento laboral .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento .....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS .....	39

## Índice de tablas

Tabla 1	Confiabilidad de capacitación laboral.....	11
Tabla 2	Confiabilidad de rendimiento laboral.....	11
Tabla 3	Relación entre Capacitación con el rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.....	13
Tabla 4	Relación entre la dimensión proceso de capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021. ....	15
Tabla 5	Relación entre la dimensión conocimiento y rendimiento laboral del Servidor Público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.....	17
Tabla 6	Relación entre la dimensión habilidades y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2021. ....	19
Tabla 7	Relación entre la dimensión competencias y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2021.....	21

## Índice de figuras

Figura 1	Diseño de Investigación Correlacional .....	9
Figura 2	Relación entre Capacitación con el rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.....	14
Figura 3	Relación entre la dimensión proceso de capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021. ....	15
Figura 4	Relación entre la dimensión conocimiento y rendimiento laboral del Servidor Público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.....	17
Figura 5	Relación entre la dimensión habilidades y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2021. ....	19
Figura 6	Relación entre la dimensión competencias y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2021.....	21

## Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad, determinar la relación entre la capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021. Se investigó teorías basadas en las variables en estudio, su problemática estuvo relacionado a la falta de capacitación y bajo rendimiento que ocasiona en la institución, donde se pudo observar que se debe mejorar en ese aspecto. La metodología, el tipo fue cuantitativa y correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal, su población fue conformada por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos. Su muestra fue censal porque se trabajó con toda la población. El muestreo fue no probabilístico. Como técnica e instrumentos, fue las encuestas y como instrumentos los cuestionarios para cada variable.

Sus resultados estuvieron conformados con el valor de  $r$  de Spearman es 0,785 indica una correlación fuerte y directa, además el valor de  $p = 0,000$  ( $p < \alpha$ ); esto nos permite rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ . Por lo tanto, se encontró una correlación lineal estadísticamente significativa fuerte y directamente proporcional entre la capacitación y el rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021. Se concluyó que existe relación entre las variables de estudio.

**Palabras Claves:** Capacitación, rendimiento laboral, trabajadores, municipalidad, servidores públicos.

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship between training and job performance of the public servant in the District Municipality of Olmos 2021. The methodology, the type was quantitative and correlational, the design was non-experimental, cross-sectional, its population was made up of 30 workers from the District Municipality of Olmos. Their sample was census because they worked with the entire population. The sampling was non-probabilistic. As technique and instruments, it was the surveys and as instruments the questionnaires for each variable.

Their results were conformed with the Spearman  $r$  value of 0.785 indicating a strong and direct correlation, in addition the value of  $p = 0.000$  ( $p < \alpha$ ); this allows us to reject  $H_0$  and accept  $H_1$ . Therefore, a strong and directly proportional statistically significant linear correlation was found between training and job performance of the public servant in the District Municipality of Olmos 2021. It was concluded that there is a relationship between the study variables.

**Keywords:** Training, job performance, workers, municipality, public servants

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones públicas o privadas dependen del desempeño de las personas que trabajan en ellas y de su desarrollo en el campo de trabajo para alcanzar las metas deseadas. Es por eso que la investigación muestra que una mejor capacitación de las personas afecta su desempeño y logro de las metas organizacionales.

A nivel internacional, Krynychna y Gurkovskii (2020) señala que la formación de alta calidad de especialistas en el campo de la administración estatal y municipal es un problema relevante para la sociedad en su conjunto. En Ucrania, los funcionarios públicos se capacitan de una manera muy eficiente para poder tener un desarrollo profesional en su área de trabajo y se busca constantemente vías óptimas para mejorar el trabajo y tener un rendimiento laboral exitoso.

Amha y Brhane (2020) manifiesta que el rendimiento laboral de los empleados juega un papel muy importante para lograr objetivos organizacionales pública y privada, de esta manera en la oficina municipal de la ciudad de Dessie, se esperaba que se brinde mejor capacitación a los empleados, utilicen la práctica de motivación, el liderazgo y los factores del entorno laboral para aumentar el desempeño de sus empleados.

Rochelle (2018) establece que, en Sudáfrica, un estado desarrollista, requiere de persona con diversas habilidades y capacidades para lograr los objetivos de desarrollo del país. Los municipios forman la esfera de gobierno más cercana a los ciudadanos del país y, como tales, están a la vanguardia de la prestación de servicios públicos, ya que brindan servicios a los ciudadanos a diario.

El Informe No. 0007-2020-SERVIR-GDCRSC sobre Desarrollo de Capacidades y Gestión del Desempeño de los Servidores Públicos se fundamenta en el artículo 10 del Decreto No. 1450, que modifica el Decreto No. 1023 y establece que las funciones de la Dirección Nacional de la Función Pública incluyen: Planificación de políticas nacionales para la organización y distribución del trabajo, el empleo, desempeño y la gestión de compensaciones no económicas.

Los problemas más destacados a nivel nacional relacionados con la capacitación de los servidores públicos se pueden resumir en la mejora de la



gestión de la capacitación en los servicios públicos, lo que requiere un análisis de su lugar de trabajo que ocupa en la institución. Para ello, es necesario que la dirección del servicio, en colaboración con el responsable del área, se dé cuenta de las potencialidades y deficiencias que enfrenta la capacitación, que asuma los desafíos que implica hacerlo más efectivo. Los nuevos desafíos que plantea la modernización del sistema de capacitación, es importante fortalecer el rol del funcionario distrital, cuya tarea principal pasará de la formulación de políticas a la identificación y evaluación de programas.

El rendimiento de los servidores, que resulta ser también un problema según la investigación de Ninahuanca (2017) se puede expresar de la siguiente manera, una organización necesita personas para lograr sus metas; de aquellas que se buscan y se necesitan para lograr sus objetivos con un costo, tiempo y esfuerzo. La retroalimentación le permite observar objetivamente los éxitos, fracasos y oportunidades de mejora, así como comprender qué se espera de un funcionario en el lugar de trabajo. Comunicar las expectativas de desempeño es esencial para lograr resultados óptimos.

A nivel institucional, existen problemas en el rendimiento laboral de los servidores públicos que se expresa en limitaciones para la buena atención de los usuarios, la demora en los procedimientos administrativos y otros. Esta situación puede estar relacionada a diversas variables, como la capacitación de los servidores que laboran en la Municipalidad Distrital de Olmos. De esta manera se formula la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O? Además, se plantea los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es relación entre la dimensión proceso y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O?; ¿Cuál es relación entre la dimensión conocimiento y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O?; ¿Cuál es relación entre la dimensión habilidades y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos?; ¿cuál es relación entre la dimensión competencias y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O?

Esta investigación se justifica porque evalúa si la capacitación realmente contribuye en el desempeño laboral de los servidores para lograr metas medibles

en términos de efectividad, eficiencia e impacto. De igual modo los resultados de la investigación proporcionan conclusiones y recomendaciones necesarias para implementar el plan de capacitación y la mejora del sistema de evaluación del rendimiento del personal administrativo, teniendo en cuenta las necesidades y metas de la entidad, lo que conducirá al crecimiento y reconocimiento de sus usuarios internos y externos.

Como Objetivo general la investigación busca: Determinar la relación entre la capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O 2021. Como objetivos específicos: Identificar la relación entre la dimensión proceso y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O 2021; Identificar la relación entre la dimensión conocimiento y rendimiento laboral del Servidor Público en la MDO 2021; Identificar la relación entre la dimensión habilidades y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O, 2021; Identificar la relación entre la dimensión competencias y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O, 2021.

Se plantea las hipótesis: Hipótesis general: H1: Existe relación positiva entre capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O; H0: No existe relación positiva entre capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O.

Hipótesis específicas; Existe relación entre la dimensión proceso de capacitación y rendimiento laboral del Servidor Público en la M.D.O; Existe relación entre la dimensión conocimiento y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O; Existe relación entre la dimensión habilidades y rendimiento laboral del servidor público en la M.D.O; Existe relación entre la dimensión competencias y rendimiento laboral del servidor público en la MDO.

## II. MARCO TEÓRICO

El estudio se sustenta en base a los antecedentes y definiciones teóricas relacionadas con las variables que se plantea a continuación.

Druskienė y Sarkiunaitė (2019) el artículo analiza teoría y aspectos analíticos de los incentivos motivacionales de los servidores públicos: el concepto de incentivos para los servidores públicos, su valor y tipología, nivel empírico de investigación y la experiencia en la motivación de los servidores públicos a nivel de gobierno local. El análisis teórico y analítico reveló que el sistema de motivación de los servidores públicos debe ser equilibrado, basado en la combinación de factores monetarios, morales, políticos, estímulos normativos y emocionales, además de responder a los motivos de los servidores públicos y aumentar su satisfacción laboral. Los resultados de la investigación mostraron que los funcionarios de los municipios lituanos están motivados principalmente por incentivos morales y normativos, y con menos frecuencia por incentivos políticos y monetarios. Las instituciones se enfocan mayoritariamente en la voluntad de los servidores públicos de contribuir a la creación del bienestar de una sociedad, de cumplir con su deber público y de servir, además de ser leales y comprometidos con la institución y tener posibilidades de desarrollo personal promocional.

El estudio destacó la importancia de la gestión y la gestión directa en la motivación de los funcionarios. Los resultados de la investigación mostraron que los funcionarios de los municipios lituanos están motivados principalmente por incentivos morales y normativos, y con menos frecuencia por incentivos políticos y monetarios. Las instituciones se enfocan mayoritariamente en la voluntad de los servidores públicos de contribuir a la creación del bienestar de una sociedad, de cumplir con su deber público y de servir, además de ser leales y comprometidos con la institución y tener posibilidades de desarrollo personal promocional.

Slindile y Nyawo (2019) en South África; desarrolló un estudio con la finalidad de evaluar el desempeño de los empleados de dicha institución. Utilizó el diseño no correlacional, el muestreo intencional no probabilístico. Los resultados del estudio reflejan que es fundamental alinear adecuadamente los objetivos de los esquemas de capacitación y desarrollo con las necesidades de los empleados para capacitarlos, motivarlos y que ejecuten sus funciones de manera eficiente. Se

concluyó que el municipio debe contar con medidas que evalúen el impacto o beneficio de los esquemas de capacitación en el desempeño de los empleados.

Susana, et al (2018) En este estudio cuasiexperimental, examinamos la alineación de una iniciativa de rediseño de puestos con capacitación en liderazgo destinada a aumentar las oportunidades de los supervisores para brindar apoyo a los empleados. Además, examinamos los efectos mediados por la intervención sobre el clima para la innovación a través de aumentos en el apoyo percibido del supervisor. Para probar el proceso hipotético, usamos las calificaciones de los empleados ( $N = 524$ ) de apoyo percibido del supervisor y clima para la innovación recopilados en tres momentos durante 2 años en los servicios de ayuda a domicilio en siete municipios suecos. Los resultados de los análisis de la curva de crecimiento latente mostraron que los empleados del grupo de intervención tenían una pendiente más fuerte y positiva de apoyo percibido del supervisor en relación con el grupo de comparación. Además, las trayectorias de crecimiento del apoyo percibido del supervisor se asociaron positivamente con el clima para la innovación en el seguimiento de 24 meses. El estudio contribuye a la literatura sobre gestión de recursos humanos al mostrar que la alineación de las prácticas de empleo, como la capacitación, con prácticas laborales, como el rediseño del trabajo, puede ser una estrategia prometedora para lograr resultados positivos en múltiples niveles en las organizaciones.

Tamsah, et al (2020) En Indonesia, la investigación se llevó a cabo con el nuevo público paradigma de gestión; la comunidad como receptora de servicios se considera un cliente. El estudio pretende revelar la relación entre la formación y el desempeño de los empleados en el sector público con indicadores de intercambio de conocimientos como mediador para ambos. La investigación utiliza un enfoque cuantitativo de las herramientas de análisis, la muestra fue seleccionada mediante una técnica de muestreo intencional para los servidores públicos en un cuestionario en línea para participar en este estudio. Los resultados mostraron que hasta 149 muestras respondió el cuestionario y había asistido a la capacitación en liderazgo y otro entrenamiento. Los resultados mostraron que el papel de la formación en liderazgo y capacitación adicional para herramientas de evaluación de capacitación para aumentar el intercambio de conocimientos fue muy influyente

en comparación con funcional capacitación, capacitación técnica y otra capacitación. Aunque el liderazgo la formación y la formación continua aumentan significativamente el impacto intercambio de conocimientos, no han mejorado la vida laboral y la calidad de desempeño. Por otro lado, el intercambio de conocimientos muestra un efecto indirecto en el desempeño de los trabajadores en comparación con su impacto directo.

Bhat, et al (2019) en la India, el propósito de este estudio es examinar el grado de relación directa e indirecta entre la formación de los empleados y el desempeño, concibiendo el papel mediador del ajuste al trabajo, ya que pocos estudios han sido reportados en la literatura hasta el momento. En una muestra de 171 funcionarios del servicio civil mediante la técnica de modelado de ecuaciones estructurales utilizando el enfoque de mínimos cuadrados parciales para medir y probar las relaciones estructurales propuestas. Los resultados confirman que la formación de los empleados y la adecuación al puesto están directamente relacionados con la mejora del desempeño laboral. Los resultados también demuestran el efecto mediador significativo del ajuste al trabajo en el desempeño de los empleados. Este artículo contribuye al cuerpo de literatura existente al examinar el efecto directo e indirecto de la capacitación de los empleados en el desempeño laboral. Además, el ajuste al trabajo se establece para mediar parcialmente la relación entre ellos. Los hallazgos de este estudio brindan información útil para que los legisladores mejoren la adecuación al trabajo de los empleados y su desempeño a través de la capacitación de los empleados. También se discuten las limitaciones del estudio y las direcciones para futuras investigaciones.

Mahmood, et al (2018) Este trabajo tiene como objetivo explicar la relación entre las funciones de formación y el desempeño de los empleados y también para examinar los efectos mediadores de la competencia de los empleados en la relación entre funciones de formación y rendimiento de los empleados. Las funciones formativas de este estudio fueron referidas análisis de las necesidades de formación y eficacia de la formación. Los encuestados de este estudio son ejecutivos y asistentes ejecutivos de un consejo municipal en Johor, Malasia. Un método de encuesta cuantitativa se empleó en este estudio junto con análisis

factorial, análisis descriptivo, análisis de correlación y análisis de regresión jerárquica para analizar los datos recopilados. Los resultados muestran que la necesidad de formación el análisis y la efectividad de la capacitación se asociaron positivamente con el desempeño de los empleados. Fue descubrió que la competencia de los empleados es un mediador parcial entre las funciones de formación y rendimiento de los empleados. Los resultados de esta investigación facilitarán a los consejos municipales y otras locales autoridades de Malasia prioricen el análisis de las necesidades de formación y la eficacia de la formación como parte del proceso en la planificación e implementación de programas de capacitación ya que tiene un impacto en el empleado competencia y desempeño de los empleados.

Apaza (2018) en su estudio tuvo que el nivel de desempeño laboral del personal administrativo provincial y municipal de Chumbivilcas, su diseño no experimental. Los sujetos de la revisión incluyeron 84 jornaleros administrativos de la provincia de Chumbivilcas. Resultados: el 48,8% de los trabajadores mostró un nivel estándar, seguido del 46,4% de buen desempeño, y el 4,8% de los trabajadores mostró un grado de descuido en el desempeño ocupacional. Situación extrema: De los 84 expertos de las provincias y ciudades de Chumbivilcas, el 48,8% tiene un nivel de desempeño profesional normal. Esto significa que el comportamiento de los trabajadores es "habitual" ante el compromiso y las obligaciones laborales de lograr las metas en la región.

Martins, et al (2019) este estudio analiza la efectividad de la formación en línea en una gran organización. Se ha probado la influencia de diferentes procesos de la formación, como las estrategias de aprendizaje, las reacciones, el apoyo a la transferencia y las barreras, en la transferencia del comportamiento y el desempeño laboral. Los participantes fueron 3,600 empleados de un banco público brasileño que participaron en una formación en línea en el trabajo. Seis meses después, sus supervisores evaluaron las influencias de la formación en el comportamiento laboral de sus subordinados. Los hallazgos indicaron que en la autoevaluación la transferencia del comportamiento se predijo mediante estrategias de aprendizaje de elaboración/ aplicación práctica, reacciones a la formación, apoyo organizacional y de pares; las estrategias de control de la motivación,

cognitivas/búsqueda de ayuda y elaboración/aplicación práctica, junto con las reacciones a la formación, se relacionaron significativamente con el desempeño laboral. En la heteroevaluación, el apoyo del supervisor contribuyó a explicar la transferencia del comportamiento y las estrategias cognitivas/búsqueda de ayuda explicaron el desempeño laboral. Se identificó el papel mediador de las reacciones a la formación y el apoyo a la transferencia mostró efectos moderadores marginales.

Ayman, et al (2018) el propósito de este estudio es examinar la influencia del conocimiento, la capacitación y la motivación en los empleados y el rendimiento a través de la competencia como mediador. La muestra utilizada en este estudio consistió en 252 respuestas de palestinos municipios (mandos intermedios) recogidos a través de un cuestionario estructurado. El estudio utilizó mínimos parciales su técnica de análisis square (PLS) utilizando el software Smart-PLS. Los resultados confirmaron que la capacitación, el conocimiento, la motivación y la satisfacción fueron los constructos clave para promover el rendimiento entre los empleados de los municipios en Palestina. Además, el análisis de la matriz de importancia-desempeño (IPMA) ha demostrado que la capacitación fue el más factor importante. Donde, la autonomía fue el factor más influyente en la predicción del rendimiento de los empleados seguido por motivación, satisfacción y conocimiento respectivamente. Los municipios deben enfocarse en cómo brindar competencia y promover la motivación en los municipios. Además, los resultados del estudio establecieron que la capacitación media la relación entre conocimiento y desempeño; motivación y desempeño; y satisfacción y rendimiento.

Hosseini, et al (2020) el propósito de este estudio es explorar y determinar la relación entre las habilidades en rendimiento laboral de gerentes y diputados que trabajan en los municipios de Hormozgan provincia situada en el sur de Irán. El presente estudio es una correlación descriptivo-práctica en cuanto a cómo se fue coleccionado. La población estadística del estudio estaba formado por 350 gerentes y tenientes de alcalde de la provincia de Hormozgan. Al aplicar la fórmula de cochran, se seleccionaron 182 personas como muestra estadística. El análisis de datos fue realizado mediante el software SmartPLS3. Los resultados de la investigación indican relaciones positivas entre habilidades empresariales (3.695), gerenciales (5.680) y técnicas (7.369) relacionadas con el trabajo rendimiento. Por

lo tanto, estas hipótesis se confirmaron y, por el contrario, la hipótesis relacionada con la relación entre las habilidades personales y el desempeño laboral (1.774) fue rechazada. Conclusión: de acuerdo con los hallazgos, el desarrollo de la relación entre habilidades en el rendimiento laboral de gerentes y tenientes de alcalde de Hormozgan provincia mejora el desempeño competitivo de las organizaciones.

Sosa (2018) tiene como propósito de ver la correlación de sus variables sobre la formación de los trabajadores. Su enfoque es una revisión cuantitativa correlacional. Las consecuencias de la exploración muestran la presencia de una relación inmediata y crítica ( $r = 0,824$ ) entre la administración por competencias y la ejecución del trabajo de los especialistas reguladores del Municipio. Con todo, planteamos que existe una conexión inmediata y enorme entre los ejecutivos por capacidades y la ejecución de obra de los especialistas regulatorios de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

Respecto, a los referentes teóricos nuestro estudio se sustenta en los siguientes planteamientos:

En lo que respecta a la capacitación laboral, Laumer, et al (2016) señala que es un proceso de contratación tradicional incluye anuncios de trabajo, envío de currículums, realización de pruebas y realización de entrevistas. Estos métodos convencionales de reclutamiento han ayudado a predecir el desempeño laboral hasta cierto punto, pero han demostrado ser obsoletos, tediosos y lentos. La mayoría de las empresas siguen utilizando técnicas tradicionales de contratación, formación y retención de los empleados. Además, las organizaciones también enfrentan desafíos importantes como ciclos de contratación prolongados, contratación de candidatos ineficaz, altos costos de contratación y cobertura publicitaria superficial. Por lo tanto, las técnicas convencionales del proceso de reclutamiento deben ser reemplazadas por técnicas modernas de reclutamiento para sacar el máximo provecho del candidato en la etapa de reclutamiento. En la mayoría de los casos, los solicitantes de empleo se han dado cuenta de que desconocen por completo la naturaleza de los trabajos anunciados y la cultura de la organización antes de presentarse en una entrevista formal. Del mismo modo, las organizaciones consideran que las entrevistas de trabajo son una tarea tediosa, ya que están ejerciendo el proceso de contratación al estilo tradicional. También ha



sido un desafío para los nuevos candidatos que parecen presentarse por primera vez para una entrevista de trabajo formal con un estilo tan tradicional.

La capacitación, según Chiavenato (2011) es un medio para lograr el desempeño laboral, incluye siempre el proceso mediante el cual una persona está preparada para aceptar y desempeñar bien las funciones específicas del puesto para el que ocupa el cargo. Hoy en día, es una forma de desarrollar habilidades, aumentar la productividad, la creatividad y la innovación para contribuir mejor a los objetivos organizacionales. Asimismo, es un poderoso recurso que permite a todos contribuir de manera efectiva a los resultados, incrementar el valor personal de la organización y sus usuarios, valorar el patrimonio humano de la organización y es comprometido de la formación del capital de conocimiento de la institución.

Según Siliceo (2014), capacitación laboral, es una actividad que se planifica según las necesidades de la organización y orientada a las habilidades y conocimientos de los empleados. Mendoza (2011) es una actividad que se centra en la preparación y formación continua de nuestros recursos humanos. En este sentido, se trata de una actividad permanente, planificada en base a la preparación del personal que realizará una determinada actividad laboral.

La dimensión procesos según Chiavenato (2011) hace referencia a los establecimientos en la metodología primaria estructuran el ciclo administrativo, si la, planificación, organización, dirección y control (PODC) se toman libremente, como límites administrativos, y al mismo tiempo tienen una perspectiva de colaboración más amplia para lograr los objetivos.

La dimensión conocimientos, es la clave para cada organización de trabajo y la gestión de operaciones porque vincula la división entre el diseño de tareas y su implementación. Aunque el conocimiento no es retenido por la organización, la aparición de nuevos productos y servicios está directamente relacionada con el desempeño innovador de las personas que allí trabajan, el intercambio de conocimiento y la comprensión de todos. Este tipo de intercambio de conocimientos a menudo tiene lugar en el contexto de su trabajo real. En el caso de la organización física, el proceso de cambio es lento. La gran mayoría de ellos aún conservan las características de la gestión burocrática, incapaces de responder rápida y eficazmente a las demandas de la sociedad. Este tipo de gestión se desarrolló en

una era diferente, cuando la empresa operaba a un ritmo diferente y la transformación no se producía tan rápidamente. Por tanto, se puede decir que existen contradicciones entre los valores existentes de la administración pública y las nuevas formas de colocación social, económica y política. El resultado es un panorama general de baja eficiencia y mala calidad de la administración pública en la comunidad (Alles, 2014).

Dimensión: Habilidades, se puede definir como la suma de conocimientos y habilidades clave para realizar correctamente una actividad en el trabajo. Por tanto, el desarrollo de estas capacidades es cada vez más importante en las empresas de hoy.

La dimensión competencias, según Chiavenato (2011), son las formas de conocimiento, habilidades, talentos, intereses, características, valores u otras características personales, que son cualidades personales básicas, para realizar actividades y determinar los resultados de las actividades humanas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de habilidades básicas para desarrollar sus actividades en la empresa. (pág. 196)

El rendimiento laboral, Gabini (2018) en teoría del autor, sugiere que el desempeño laboral (RL) es un concepto utilizado en psicología organizacional, pero en las últimas décadas se ha incluido en la literatura empresarial, un lugar para medir la productividad y eficiencia del trabajador. Por tanto, según el autor, las definiciones de estos términos carecen de una distinción clara, por lo que se consideran conceptos intercambiables. (Pág, 27)

Para el autor Gabini (2018), la productividad, se entiende como la relación entre la producción real y los costos materiales y humanos asociados a su desempeño, y los resultados laborales debe incluir comportamientos y actividades orientados a la tarea que nada tienen que ver con el trabajo y las relaciones interpersonales. Por tanto, el rendimiento laboral se define como "un conjunto de comportamientos relacionados con las metas organizacionales del trabajo del personal, es decir, la productividad y eficiencia, como reflejo de los comportamientos anteriores. (p. 27)

## Modelos del Rendimiento Laboral.

Gabini (2018), demuestra que existen muchos modelos de RL, que se han propuesto a lo largo de los años, y es importante mencionar algunos de ellos, para comprender y aplicar diferentes áreas de actividad (p. 30).

Cita el autor a (Murphy, 1990), que propone un modelo rendimiento laboral, en el lugar de trabajo, y presenta las siguientes dimensiones:

- Comportamientos orientados a la tarea.
- Conductas que se enfocan en las relaciones interpersonales.
- Conductas que impliquen pérdida de tiempo.

Así mismo, cita a (Borman et al. 1985), donde muestra que los autores presentan un modelo de rendimiento laboral, que consta de cuatro dimensiones, que se enumeran a continuación.

- Rendimiento en el trabajo
- Lealtad
- Equipo de trabajo
- Determinación.

De igual manera, en el sector público se discute el tema del rendimiento laboral porque en la práctica no es medido, se completan las tareas realizadas, pero con trámites burocráticos no se toman en cuenta los resultados.

La promulgación de la Ley del Servicio Civil ha provocado diversos malentendidos y problemas con los servidores públicos. Estos malentendidos y problemas se encuentran en los Decretos Nos. 276, 728 y 1057. La Ley SERVIR establece que el ingreso al sector público se ingresará a través de un Enfoque basado en el mérito, Además, se evaluará constantemente el cumplimiento de esta Legalidad a los trabajadores, y debido a su estabilidad, habrá temor entre los trabajadores de este sector. Muchos de ellos no encontraron motivos suficientes para cambiarse a este nuevo sistema. Cabe señalar que, a noviembre de 2018, solo 425 instituciones están en transición al sistema de derecho de servicio civil, y solo 66 instituciones cuentan con resolución de iniciación de ley de servicio civil; sin embargo, según el portal nacional de datos abiertos, el Perú cuenta con 2.940 instituciones.

Incluye la gestión del rendimiento de los funcionarios de la administración pública, tengan o no condiciones de confianza, funcionarios profesionales y a los servidores de actividades complementarias.

#### Dimensiones del rendimiento laboral

Eficiencia; Thompson (2010), nos dice que: La eficiencia comprende la utilización de los activos utilizados y los resultados adquiridos. Por tanto, Chiavenato, señala que es un límite excepcionalmente valorado por las asociaciones por el hecho de que prácticamente todo lo que hacen tiene la motivación de lograr objetivos o destinos, con activos (monetarios, humanos, mecánicos, físicos, informativos, etc.) como lo indica (Chiavenato, 2011, pág.52).

La productividad del sector público tiene un impacto (directa o indirectamente, en el ámbito económico y social); También incluye la mejora del proceso de fabricación. Por tanto, la productividad es un indicador de lo que produce el sistema (salida o producto) y los recursos utilizados para producirlo (entrada o insumo).

Eficacia, para Kountz (2008), es la búsqueda del logro de las metas, la capacidad de producir un impacto o resultado que se busca a través de una actividad en particular apropiada.

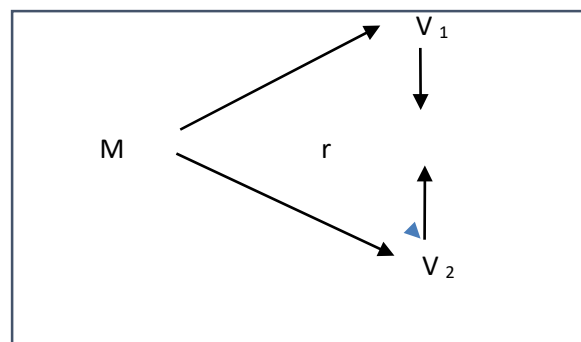
### III. METODOLÓGIA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se encuadra dentro de la investigación básica. Busca establecer correlación entre las variables del estudio, específica a través de la obtención de información para cuantificar resultados en tablas y gráficos estadísticos (Hernández et al., 2014) obtenidos a través del cuestionario de encuesta y tratados estadísticamente.

El diseño no experimental de corte transversal permite identificar un conjunto de entidades que representan a los sujetos de investigación del cual se obtienen datos sin necesidad de manipular las variables (Hernández et al., 2014). Cuando el objetivo es analizar datos obtenidos de un grupo de sujetos, se utiliza un estudio transversal.

Figura 1: Diseño de Investigación Correlacional



Donde:

M: Muestra

V1: Capacitación laboral

V2: rendimiento académico

r: Relación entre las variables de estudio

#### 3.2. Variables, Operacionalización

##### Variable; Capacitación laboral

Definición conceptual: Según Siliceo (2013), se trata de “una acción proyectada con base en las necesidades reales de una organización”. (pág.26)

Definición operacional; se medirá conforme las dimensiones (proceso, conocimiento, habilidades y competencias).

Indicadores; Capacitación (Evalúa experiencia; reconocimiento, considera la

especialización, capacitaciones internas, garantías de trabajo, experiencia laboral, proporcional información, decisiones influyen, trabajo en equipo, módulos de familia, juntas vecinales, toma de decisiones personales).

Escala; Ordinal

### **Variable; Rendimiento laboral**

Definición conceptual: El rendimiento laboral es aquello que produce un empleado o un equipo de trabajadores. (Chiavenato, 2014)

Definición operacional: se medirá conforme las dimensiones (Eficiencia, productividad y eficacia).

Indicadores; Rendimiento Laboral (Logro de metas, competencias, confianza, liderazgo, prestaciones, capacidad, logro de objetivos, calidad).

Escala; Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Es el conjunto de elementos que tienen una característica común o forman parte de medios o causas del total de una comunidad (Hernández, et al., 2014). Estuvo conformado por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos.

Muestra: Es esencialmente un subconjunto de la población. (Hernández, et al, 2018). En el estudio la muestra fue censal porque se trabajó con el total de la población.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica; Es un conjunto de procedimientos científicos y sistemáticos destinados a asegurar la viabilidad del proceso investigativo. Cualquiera obtenga más información y conocimientos para resolver nuestras dudas. (Hernández et al., 2018). Asimismo, la técnica fue la encuesta; según, Tamayo (2014) este es un método que ayuda a dar respuestas a problemas en forma descriptiva como relaciones de variables, luego de recolectar información de manera sistemática de acuerdo a un diseño específico, antes de asegurar la veracidad de la información obtenida. Como instrumentos; fue el cuestionario de capacitación laboral, fue validado por el autor (Valentín, 2017) en la ciudad de Lima, en su estudio se realizó la validez correspondiente, Se realizó una prueba piloto y se

calculó el coeficiente de fiabilidad, con coeficiente alfa de Cronbach de 0,83, y la fiabilidad del cuestionario de formación profesional.

Tabla N°1: Confiabilidad de capacitación laboral

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,83	12

En la variable de rendimiento laboral el cuestionario fue validado por expertos por medio del autor, Cabía, 2018 el cual hizo una prueba piloto con los trabajadores y se determinó el alfa de Cronbach.

Tabla N° 2: Confiabilidad de rendimiento laboral

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,906	10

Donde manifiesta que el instrumento es confiable.

### 3.5. Procedimiento

Este estudio se inicia con la solicitud de permiso al titular de la entidad para el desarrollo de la investigación, principalmente para la aplicación del cuestionario de encuesta con la que se recabará los datos sobre las variables de estudio. Se procede aplicar el mismo a la muestra elegida la misma que está conformada por los servidores públicos que laboran en la Municipalidad de Olmos. De esta manera las encuestas se aplicarán mediante un link que se creara en Google drive para enviar a los trabajadores de la municipalidad, y así obtener la indagación necesaria para la recopilación de datos y obtener los resultados estadísticos en tablas y gráficos.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Para este tipo de estudio, se utilizó protocolos de estadística de correlación para obtener lecturas de datos individuales relevantes de acuerdo con los objetivos y para probar la hipótesis en la prueba del chip cuadrado.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se garantizó la conservación del carácter anónimo de las respuestas emitidas por los encuestados y los datos serán utilizados para alcanzar los objetivos del presente estudio. El uso de la información procedente de diversas fuentes se realizará siguiendo las normas de citas establecidas (APA-7). De igual modo todo el trabajo se someterá al sistema de turnitin.



#### IV. RESULTADOS

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación entre la capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.

Tabla 3. Relación entre Capacitación y el rendimiento laboral del servidor público

		Rendimiento laboral	
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	,785
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores del sector público en la Municipalidad Distrital de Olmos.

El valor de Rho de Spearman es de 0,785 indica una correlación fuerte y directa, además el valor de  $p = 0,000$  ( $p < \alpha$ ); esto nos permite rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ .

Por lo tanto, se encontró una correlación lineal estadísticamente significativa fuerte y directamente proporcional entre la capacitación y el rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.

**Objetivo específico 1; Identificar la relación entre la dimensión proceso y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.**

Tabla 4

Relación entre la dimensión proceso de capacitación y rendimiento laboral del servidor público.

		Rendimiento laboral	
Rho de Spearman	Proceso	Coefficiente de correlación	,753
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores del sector público en la Municipalidad Distrital de Olmos.

### **Interpretación**

El valor de Rho de Spearman es de 0,753 indica una correlación fuerte y directa, además el valor de  $p = 0,000$  ( $p < \alpha$ ); esto nos permite rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ . Por lo tanto, se encontró una correlación lineal estadísticamente significativa fuerte y directamente proporcional entre la dimensión proceso de capacitación y el rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.

### **Objetivo específico 2: Identificar la relación entre la dimensión conocimiento y rendimiento laboral del Servidor Público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.**

Tabla 5

Relación entre la dimensión conocimiento y rendimiento laboral del Servidor Público.

			Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,798
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores del sector público en la Municipalidad Distrital de Olmos.

El valor de Rho de Spearman es de 0,798 indica una correlación fuerte y directa, además el valor de  $p = 0,000$  ( $p < \alpha$ ); esto nos permite rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ . Por lo tanto, se encontró una correlación lineal estadísticamente significativa fuerte y directamente proporcional entre la dimensión conocimiento y el rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.

**Objetivo específico 3; Identificar la relación entre la dimensión habilidades y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2021.**

Tabla 6

Relación entre la dimensión habilidades y rendimiento laboral del servidor público.

			Rendimiento laboral
Rho de	Habilidades	Coeficiente de correlación	,804
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores del sector público en la Municipalidad Distrital de Olmos.

El valor de Rho de Spearman es de 0,804 indica una correlación fuerte y directa, además el valor de  $p = 0,000$  ( $p < \alpha$ ); esto nos permite rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ .

Por lo tanto, se encontró una correlación lineal estadísticamente significativa fuerte y directamente proporcional entre la dimensión habilidades y el rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.

**Objetivo específico 4; Identificar la relación entre la dimensión competencias y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2021.**

Tabla 7

Relación entre la dimensión competencias y rendimiento laboral.

			Rendimiento laboral
Rho de	Competencias	Coeficiente de correlación	,864
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores del sector público en la

Municipalidad Distrital de Olmos.

El valor de Rho de Spearman es de 0,864 indica una correlación fuerte y directa, además el valor de  $p = 0,000$  ( $p < \alpha$ ); esto nos permite rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ . Por lo tanto, se encontró una correlación lineal estadísticamente significativa fuerte y directamente proporcional entre la dimensión competencias y el rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021.

## V. DISCUSIÓN

En la actualidad, las organizaciones están cambiando su entorno interno debido al avance tecnológico, este es un entorno más dinámico y ágil que requiere el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos profesionales, es decir, más énfasis en la formación y su actualización continua de sus servidores, Sin embargo, importa tener conocimiento si la capacitación tiene una relación con el rendimiento laboral.

Respecto al objetivo general del estudio: debemos manifestar que, sometido al proceso estadístico de correlación de las variables, se estableció que existe una relación fuerte y directa con un valor de  $r$  de Spearman de 0,785, entre las variables de capacitación y rendimiento laboral. Estos resultados se contrastan con los encontrados por Silva (2019) Este estudio manifiesta en su investigación que se encontró que la prueba no paramétrica de correlación de rangos de Spearman no fue significativa ( $Rho = 0.821^*$ ,  $p < 0.05$ ), y el nivel de significancia fue del 5%, y concluyeron que el entrenamiento y la eficiencia son existe una correlación positiva directa entre el tamaño, es decir, cuanto mayor es la conciencia del entrenamiento, mejor es el efecto del entrenamiento. Cuanto mayor es la productividad percibida, más importante es el trabajo.

Asimismo, Manzoor, et al (2019) señala en este estudio intenta examinar el papel de las prácticas sostenibles de gestión de recursos humanos (HRM) en el desempeño laboral y abarca la capacitación como una variable moderadora para evaluar más a fondo la asociación entre las prácticas de HRM y el desempeño laboral de los empleados. El estudio busca medir el efecto de la selección, la participación y el empoderamiento de los empleados en el desempeño laboral en las universidades públicas de Pakistán. Para este estudio se utilizó el diseño de investigación descriptivo de encuesta. La población objetivo era todo el personal docente de dos universidades de propiedad pública (a saber, "La Universidad de Agricultura de Peshawar" y "Universidad Hazara Mansehra" de Pakistán). Mediante el uso de una técnica de muestreo conveniente, se seleccionaron 130 participantes de la muestra de la población objetivo. Las escalas de confiabilidad se contaron utilizando el Alfa de Cronbach. Los hallazgos del estudio se obtienen mediante el uso de regresión para

investigar el papel de las prácticas de HRM en el desempeño laboral y si la capacitación moderó la asociación entre las prácticas de HRM y el desempeño de los empleados. A través del Paquete Estadístico de Ciencias Sociales (SPSS), se utilizó el proceso de Hayes con respecto al efecto moderador de la capacitación entre las prácticas de GRH y el desempeño laboral. Los principales resultados del análisis de regresión validan que las prácticas de HRM, como la selección, la participación y el empoderamiento de los empleados, tienen un efecto significativo y positivo en el desempeño laboral de los empleados. Específicamente, el estudio sugiere que la capacitación modera significativamente el efecto de las prácticas de HRM en el desempeño de los empleados y que la sostenibilidad de las prácticas de HRM tiene un gran impacto en el desempeño laboral. Con base en los resultados, el estudio confirma que las hipótesis propuestas son estadísticamente significativas. Además, se ofrecen direcciones para futuras investigaciones.

Gayed, et al (2018) Los gerentes se encuentran en una posición influyente para tomar decisiones que pueden afectar la salud mental y el bienestar de sus empleados. Como resultado, existe una tendencia cada vez mayor de que las organizaciones brinden capacitación a los gerentes sobre cómo reducir los factores de riesgo de salud mental en el trabajo para sus empleados. Se realizó una búsqueda sistemática de la literatura para identificar las intervenciones en el lugar de trabajo para los gerentes con énfasis en la salud mental de los empleados que informan que los dirigen. Se realizó un metanálisis para calcular los tamaños del efecto agrupados utilizando el modelo de efectos aleatorios para los resultados de gerentes y empleados. Se identificaron diez ensayos controlados como relevantes para esta revisión. Resultados que evalúan el conocimiento de salud mental de los gerentes, actitudes no estigmatizantes hacia la salud mental (SMD=0,36; IC del 95%: 0,18 a 0,53;  $p < 0,001$ ) y mejorar el comportamiento en el apoyo a los empleados que experimentan problemas de salud mental fueron se encontró que tenían tamaños de efecto agrupados significativos que favorecían la intervención. No se encontró un efecto agrupado significativo para el pequeño número de estudios que evaluaron los síntomas psicológicos en los empleados ( $p = 0,28$ ). En la actualidad, cualquier hallazgo sobre el impacto de la capacitación de gerentes en los niveles de angustia

psicológica entre los empleados sigue siendo preliminar, ya que solo se dispone de una cantidad muy limitada de investigaciones que evalúan los resultados de los empleados.

Con relación al primer objetivo específico relacionado a la relación entre dimensión proceso de capacitación y rendimiento laboral existe una correlación fuerte y directa con un valor de  $r$  de Spearman de 0,753. Estos hallazgos coinciden con Valentín (2017) Esto muestra que, de acuerdo con el desarrollo de la prueba de correlación estadística de Pearson, esto muestra que hay un impacto, ya que se encuentra que la  $R$  de Pearson = 0,978 y el valor de  $P = 0,001 < 0,05$  son significativos. El significado está relacionado con esta explicación, por lo que la aceptación de la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir, la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), y la productividad de la formación del trabajador alcanzó el 95,7%.

Por lo tanto, se puede manifestar, según Na-Nan, et al (2019) señala que los despidos y la dotación de personal alternativo parecen ser un fenómeno en muchos lugares de trabajo, muchos los empleados parecen inseguros de continuar en su trabajo como resultado de las amenazas que enfrentan en el trabajo que podría conducir a la pérdida de empleo, y esto llama la atención. Por lo tanto, este trabajo examina algunos de los factores responsables de la inseguridad laboral y la rotación de empleados y el asistente. El estudio investiga la relación entre el trabajo inseguridad laboral y el desempeño de la organización, así como la relación entre la precariedad laboral y rotación de empleados. Los hallazgos establecen que la precariedad laboral afecta negativamente a la organización desempeño e inducir la rotación de empleados. Se recomienda que los responsables de las políticas de la organización deben abordar diligentemente los factores que contribuyen a la precariedad laboral, contar con una política de capacitación y capacitar a los empleados ya que los procedimientos de trabajo son cada vez más dinámicos con las nuevas tecnologías.

En relación al segundo objetivo específico; Identificar la relación entre la dimensión conocimiento y rendimiento laboral del Servidor Público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021, donde el valor de  $r$  de Spearman es de

0,753, la cual indica una correlación fuerte y directa entre la dimensión conocimiento y el rendimiento laboral. Estos resultados coinciden con Domínguez (2017) Informaron que, dependiendo del tipo de capacitación en el trabajo que recibieron, el 40% de los participantes no recibió capacitación, el 33% recibió capacitación en el trabajo, el 17% recibió capacitación en el trabajo y el 10% de Participantes. Participantes. Formadores publicitarios. En cuanto a los beneficios de estar preparados, el 30% de los encuestados cree que este rasgo aumenta su nivel de satisfacción laboral, el 18% les ayuda a alcanzar sus metas personales, el 12% las soluciones y decisiones fomentan una mejor toma de decisiones y el 10% motiva a los líderes a formarse. Finalmente, con respecto a los factores que afectan la productividad, el 40% de los encuestados dijo que la combinación de empleados contribuye a la productividad, el 33% de los encuestados dijo que tomar descansos contribuye a la productividad y el 8% de los encuestados dijo que el clima contribuye a la productividad.

En el caso del tercer objetivo específico, Identificar la relación entre la dimensión habilidades y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos, 202, el valor de  $r$  de Spearman es de 0,804 indica una correlación fuerte y directa, donde manifiesta que existe relación entre la dimensión habilidades y el rendimiento laboral. Estos hallazgos coinciden con Quispe (2017) Haga hincapié en que los resultados muestran que existe una conexión inmediata entre los factores y que la teoría se afirma mediante pruebas mensurables ( $Rho = 0,801$ ) y signo (bilateral) = 0,000; ( $p > 0,05$ ). Asimismo, los resultados muestran que, para aspectos dinámicos, como elementos interiores ( $Rho = 0,778$ ), Sig (bilateral) = 0,000; ( $p < 0,05$ ) y elementos externos ( $Rho = 0,633$ ), ( $p < 0,05$ ). Los resultados que dieron demuestran que existe una conexión directa y directa entre los factores.

Abdullah, (2020). Esta investigación tuvo como objetivo investigar la influencia de la cultura laboral y el programa de capacitación laboral, ya sea parcial o simultáneamente, en el desempeño del Centro de capacitación de aviación de Palembang. El número de muestras de 38 personas. La muestra tomada en muestras saturadas es igual a la población total. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario que utiliza la Escala de Likert que se basa en la construcción, que se resume a partir de las diversas teorías que se



manifiestan en variables operativas mientras se prueba el instrumento de la investigación realizada a través de la prueba de validez y confiabilidad. El análisis de los datos se realizó a través de una prueba de calificación que consta de pruebas que utilizan la normalidad de Kolmogorov Smirnov, la prueba de homogeneidad de la Chi-Cuadrada y la prueba de linealidad con la prueba One-Way ANOVA. La prueba de hipótesis se realiza mediante análisis de regresión de correlación entre las variables Cultura Laboral y Programa de Capacitación como variable independiente a los esfuerzos de los trabajadores como variable dependiente. El resultado mostró que (1) la Cultura Laboral tiene un efecto positivo y tangible en el desempeño del Centro de Entrenamiento de Aviación de Palembang. (2) Los programas de capacitación afectan positiva y significativamente el desempeño del Centro de Capacitación en Aviación de Palembang. (3) La cultura laboral y la capacitación del programa afectan conjuntamente el desempeño del Centro de capacitación de aviación de Palembang. (2) Los programas de capacitación afectan positiva y significativamente el desempeño del Centro de Capacitación en Aviación de Palembang. (3) La cultura laboral y la capacitación del programa afectan conjuntamente el desempeño del Centro de capacitación de aviación de Palembang. (2) Los programas de capacitación afectan positiva y significativamente el desempeño del Centro de Capacitación en Aviación de Palembang. (3) La cultura laboral y la capacitación del programa afectan conjuntamente el desempeño del Centro de capacitación de aviación de Palembang.

Finalmente, en el último objetivo específico, Identificar la relación entre la dimensión competencias y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2021, manifiesta que el valor de  $r$  de Spearman es de 0,864 indica una correlación fuerte y directa, entre la dimensión competencias y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos. Estos resultados coinciden con; Flores (2017), en esta revisión, se utilizó la prueba de ilimitación del coeficiente de relación de rango de Spearman para rastrear una conexión directa débil y la probabilidad de divulgación fue fundamentalmente menor ( $Rho = 0.362^*$ ,  $p < 0.05$ ), y el nivel de importancia fue del 5%. Los resultados muestran que la conexión inmediata entre

la preparación y la eficiencia del trabajo es débil. Este resultado es como la exploración completada sobre la base de que, durante la mejora de la prueba de conexión medible de Pearson, se vio que, asumiendo que hay un efecto entre la preparación y la eficiencia, el R de Pearson = 0,978 y una  $p = 0,001 < 0,05$  similar son enorme.

Kasimu, et al (2018) El propósito de este estudio fue investigar la contribución de la capacitación y el compromiso de los empleados en el desempeño de los empleados utilizando evidencia del sector de la salud de Uganda. Este estudio es transversal y correlacional. Se recibieron cuestionarios utilizables de 150 encuestados de cuatro hospitales fundados por católicos: Kamuli Mission Hospital, Buluba Mission Hospital, St. Benedict Mission Hospital y Budini Mission Hospital. Los datos se analizaron con SPSS. Los resultados del análisis de regresión indican que la capacitación y el compromiso de los empleados predicen significativamente el desempeño de los empleados en un 44,7 % y se descubrió que el compromiso de los empleados es un predictor importante del desempeño de los empleados en comparación con la capacitación. Los resultados del análisis de correlación indican que existe una relación positiva significativa entre la capacitación y el desempeño de los empleados. Los resultados del análisis de correlación indican además que existe una relación positiva significativa entre el compromiso y el desempeño de los empleados. También se estableció un efecto de mediación parcial del compromiso de los empleados en la relación entre la formación y el desempeño de los empleados. Esta investigación es importante para los gerentes, los formuladores de políticas y el gobierno para mejorar el desempeño de los empleados en el sector de la salud. Dado que este estudio fue transversal, no fue posible monitorear los cambios en el comportamiento. Según el conocimiento de los investigadores, este es el primer estudio que establece la contribución de la capacitación y el compromiso de los empleados en el desempeño de los empleados y, al mismo tiempo, proporciona una evidencia empírica inicial sobre el efecto de mediación del compromiso de los empleados en la relación entre la capacitación y el desempeño de los empleados utilizando evidencia del sector de la salud de Uganda.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación cercana y directa de 0,785 entre las variables de capacitación y rendimiento laboral, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa entre las variables.
2. Existe una correlación fuerte y directa de 0,753 entre la dimensión proceso de capacitación y el rendimiento laboral, ya que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
3. Se concluyó que existe una correlación fuerte y directa con un valor de 0,798 donde se aceptaron la hipótesis nula y la hipótesis alternativa con respecto a la dimensión conocimiento y rendimiento laboral.
4. Concluyó que existe una relación fuerte y directa con el valor 0.804, donde se encontró que las dimensiones de habilidades y rendimiento laboral están relacionadas, y se acepta la hipótesis alternativa y la hipótesis, y se rechaza la teoría de nulidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda, sobre la base de los resultados de la encuesta, mejores condiciones de trabajo y capacitación regular de los funcionarios de la ciudad en estudio. Asimismo, se crea un ambiente de trabajo amigable, cooperativo y positivo, en el que se genera confianza mutua entre los colaboradores de la unidad.
2. Se recomienda, implementar una buena estructura organizacional de la unidad, la ejecución de políticas de disciplina, jerarquía de puestos, cargos, respeto a los estándares éticos, morales y positivos, para que el gobierno de la ciudad sea más eficiente en su gestión y funcionamiento, mejorando así sus servicios a los usuarios.
3. Se recomienda la implementación de reglas y políticas que generen responsabilidad a los trabajadores, gerentes y subgerentes para delegar funciones y metas a cada trabajador y así medir la efectividad y eficiencia de cada persona, averigüe si es beneficioso para la unidad.
- 4.- Es conveniente establecer un sistema de evaluación de la gestión y el desempeño del trabajo en base a indicadores y objetivos.
5. Se recomienda impulsar la política de mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento o promoción para que puedan desempeñarse mejor y desarrollar eficazmente sus actividades para lograr los objetivos de la Municipalidad Distrital de Olmos.

## REFERENCIAS

- Amha, G y Brhane, F. (2020). Determinant of Employee Performance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(01), 1-13. Retrieved from <http://journal.jis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/71>.
- Ayman A; Almusaddar; Ravan S & Raju V. (2018) the influence of knowledge, satisfaction, and motivation on employee performance through competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*. Vol. 7, Issue 5, Aug - Sep 2018; 21-40.
- Abdullah, A. (2020). Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), 92-101. doi:<http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v20.1.1727>
- Apaza F (2018) Labor performance in the administrative workers of the Provincial Municipality of Chumbivilcas - Cusco, 2018. Universidad Peruana Unión. Master's Thesis.
- Arana Barrueto, K. L. y Vásquez Solano, A. L. (2017) La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014 (tesis de licenciatura en Administración). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Asencios C. (2016). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue, Lima, 2016 (tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Altobelli J, Cabrejos J; Penny M (2020) A cluster randomized trial to test story sharing as a training method for community health workers in Peru. *Global Health: Science and Practice*, December 2020, 8 (4) 732-758; DOI: 10.9745 / GHSP-D-19-00332
- Cabia Y (2018) Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de amarilis, Huánuco 2018. Universidad de Huánuco.

- Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A. C. (2017). El Modelo de Kirkpatrick: Cómo mejorar la capacitación. En: *Creando valor RH: La guía de los expertos en Recursos Humanos*, 4, pp. 34-35. Recuperado de [https://cdn.amedirh.com.mx/images/generales/revistarh/2017/Revista%20RH%20Julio %202017.pdf](https://cdn.amedirh.com.mx/images/generales/revistarh/2017/Revista%20RH%20Julio%202017.pdf)
- Araujo, M. y Guerra, M. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Recuperado de <http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-1/7-inteligenciaemocional-y-desempeno-laboral.pdf> (Fecha de consulta 14 de octubre del 2018).
- Ahenkan, A. , Tenakwah, ES y Bawole, JN (2018), "Desafíos de implementación de la gestión del desempeño en el sistema de gobierno local de Ghana: Evidencia de la Asamblea Municipal de Sefwi Wiawso", *Revista internacional de productividad y gestión del desempeño* , vol. 67 núm. 3, págs. 519-535. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2016-0124>
- Benavides Villena, J. G. (2018). Gestión del talento humano y fidelización del colaborador en la empresa financiera confianza S.A.A del distrito de Trujillo – 2014 (tesis de licenciatura en Administración). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2018) *Administración de recursos humanos*, p. 5. México: Thomson.
- Bhat, Z. H., & Rainayee, R. A. (2019). Examining the Mediating Role of Person–Job Fit in the Relationship between Training and Performance: A Civil Servant Perspective. *Global Business Review*, 20(2), 529–548. <https://doi.org/10.1177/0972150917743377>
- Ccoicca, E. (2017). Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017 (tesis para optar el título de Licenciado en Administración). Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Continental, Huancayo, Perú.

- Coexphal, (2017) Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño Como beneficios que obtiene la institución. Lima: editorial Athanor.
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano (Tercer ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, A. (2011). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Editorial: McGraw Hill Recuperado de: <https://issuu.com/fanypacheco/docs/244308029-chiavenato-administracion>
- Chocano, Y. (2017) Influencia del clima laboral en el desempeño del trabajador. Universidad Nacional Herminio Valdizan,
- Druskienė A y Šarkiūnaitė I (2018) Motivational Incentives of Civil Servants in Lithuanian Municipalities. Revista: *Viešoji politika ir administravimas*. Edición No: 3; pág. 344-370. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=714249>
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, artículos 2°, 3° y 4°. El Peruano Diario Oficial de la República del Perú, 20 de junio del 2008 Presidencia de la República.
- Decreto Legislativo N° 30057 que aprueba la Ley del Servicio Civil Capítulo II De la Gestión de la capacitación y Capítulo III De la Gestión del Rendimiento y la evaluación del Desempeño. El Peruano Diario Oficial de la República del Perú, 3 de julio del 2013
- Drucker, P. (2013). *The Next Society*. The Economist, 3 de Noviembre. Londres.
- Gayed A, Milligan-Saville JS, Nicholas J, (2018) Effectiveness of training workplace managers to understand and support the mental health needs of employees: a systematic review and meta-analysis *Occupational and Environmental Medicine* 2018;75:462-470.
- Gubachev N (2018) Modelling professional competences of employees of public and municipal management under conditions of new state management. Proceedings of the 12th international management conference. [http://conference.management.ase.ro/archives/2018/pdf/1\\_15.pdf](http://conference.management.ase.ro/archives/2018/pdf/1_15.pdf)

Guía para la virtualización de concursos públicos del Decreto Legislativo N° 1057 CAS. Autoridad Nacional del servicio civil – Resolución N° 000065-2020-SERVIR-PE.

Hernández, R. S., Fernández, C. C., and Baptista, M. L. (2014). Examination approach. Mexico: McGraw-Hill

Jabulani L and Pfano M (2019) Effectiveness of preparing and improvement on workers 'execution in South African districts with uncommon reference to Umzumbe Local Municipality. *Diary of Politics, Economy and Society* Vol. 9, No. si1. <https://doi.org/10.31920/2075-6534/2019/s1n1a7>.

Krynchna, I., y Gurkovskii, V. (2020). Professional competence as a factor of the efficiency of the activity of a public servant. *Public Administration and Law Review*, (1), 30–38. <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2020-1-30-38>.

Kasimu Sendawula, Saadat Nakyejwe Kimuli, Juma Bananuka & Grace Najjemba Muganga | Isaac Wanasika (Reviewing Editor) (2018) Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector, *Cogent Business & Management*, 5:1, DOI: 10.1080/23311975.2018.1470891

Laumer, A. Eckhardt and T. Weitzel, (2016) "Online gaming to find a new job—Examining job seekers' intention to use serious games as a self-assessment tool", *German J. Hum. Resource Manage. Zeitschrift Für Personalforschung*, vol. 26, no. 3, pp. 218-240, Aug. 2016

Llano, E. A. y Rivera L. N. (2018). Sistema de Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola AGROGANA S.A. de la Parroquia Joseguango Bajo - Provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015 (tesis previa a la obtención del título de Ingenierías Comerciales). Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.

Rahamah M; Ong H; Shze Y; Mohd S & Hamli H (2020) The Mediating Effects of Employee Competency on the Relationship between Training Functions and Employee Performance.



- Ramos, M. C. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017 (tesis en Administración de empresas). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Mariño, T. J. (2017). Desarrollo de un modelo de gestión del talento Humano para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Bioalimentar de la Ciudad de Ambato-Ecuador” (tesis para obtención del Título de Ingeniero Comercial). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.
- Mahmood, R., Hee, O. C., Yin, O. S., & Hamli, M. S. H. (2018). The Mediating Effects of Employee Competency on the Relationship between Training Functions and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 664–676.
- Martinez, R. (2013). Usefulness in little and medium-sized organizations in the assistance area and the elements that impact its estimation. Barquisimeto: Management and the board.
- Martins, LB, & Zerbini, Thaís, & Medina, Francisco J. (2019). Impacto de la capacitación en línea en la transferencia de comportamiento y el desempeño laboral en una gran organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35 (1),27-37.[fecha de Consulta 22 de Enero de 2022]. ISSN: 1576-5962. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231360290004>
- Manzoor, Faiza, Longbao Wei, Tamás Bányai, Mohammad Nurunnabi, and Qazi A. Subhan (2019). "An Examination of Sustainable HRM Practices on Job Performance: An Application of Training as a Moderator" *Sustainability* 11, no. 8: 2263. <https://doi.org/10.3390/su11082263>
- Martinez, A. (2014) Reward that impacts work execution. Lima: Editorial MAD.
- Mwenda, O. H. (2018). The commitment of representative preparing to execution of neighborhood government experts in Tanzania: an instance of Shinyanga metropolitan gathering. Dodoma: The University of Dodoma. <http://hdl.handle.net/20500.12661/1644>

- Maslow, A. (1991). *Inspiration and character* (Vol. V). (D. d. Santos, Ed.) Spain: McGraw-Hill Interamerica Editores.
- Mendoza, A. (2015). *Manual to decide preparing and improvement needs*. Mexico: Threshing.
- Munzhedzi, P.H. (2017). A reflection on the relationship between performance management and training in the South African public service. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 15(0), a864. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/864/1324>
- Méndez, R., Esenarro, D., Amaya, P., & Rodriguez, C. (2020). Vulnerability of the soils of Metropolitan Lima and their relationship with urban sustainability. *3C Tecnología. Glosas De innovación Aplicadas a La Pyme*, 161–177. Recuperado a partir de <http://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-tecnologia/article/view/1101>
- Mondy, R. W. (2015). *Administración de Recursos Humanos* (11ra edición). México: Pearson Educación.
- Na-Nan, K. and Sanamthong, E. (2020), "Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 37 No. 1, pp. 1-17. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>
- Pinedo, C. y Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* (tesis de licenciatura en Administración). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Queipo, B. y Useche, M. (2018). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista De Ciencias Sociales (RCS)*, VIII (3), 486-496. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>. (Fecha de consulta 14 de octubre del 2018)

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 025-2020-SERVIR/PE. Informe N° 000007-2020-SERVIR-GDCRSC de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil

Robbins, S. & Coulter, M. (2014), Administración. (12.ed.). México: Pearson.

Rochelle W (2018) The establishment of a skills and development training framework for municipal frontline staff: the case of the City of Tshwane. <http://hdl.handle.net/2263/67959>

Silva J (2019) La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018. Universidad Cesar Vallejos. Maestría

Slindile L y Nyawo M (2019) Effectiveness of training and development on employees' performance in South African municipalities with special reference to Umzumbe Local Municipality. Journal of Politics, Economics and Society Vol. 9, No. si1. <https://doi.org/10.31920/2075-6534/2019/s1n1a7>

Siliceo A. (2016). Capacitación y Desarrollo del Personal. México: Editorial. Limusa.

Siliceo, A. (2014). Capacitación y Desarrollo de Personal. 13va. ed. México: Cerro

Sum M. I. (2017). Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango) (tesis de licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Susanne A; Stenling, R & Kristina W (2019) Aligning job redesign with leadership training to improve supervisor support: a quasi-experimental study of the integration of HR practices, European Journal of Work and Organizational Psychology, 28:1, 74-84, DOI: 10.1080/1359432X.2018.1541887

Sosa P (2018) Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Tesis post grado

SERVIR (2014). Evaluación de la capacitación. Estudio preliminar. Recuperado de

[https://storage.servir.gob.pe//pdp/archivos/publicaciones/dic2014/Documento\\_sobre\\_evaluacion\\_de\\_la\\_Capacitacion.pdf](https://storage.servir.gob.pe//pdp/archivos/publicaciones/dic2014/Documento_sobre_evaluacion_de_la_Capacitacion.pdf). (Fecha de consulta: 14 de octubre del 2018)

Tamsah H; Ansar, Gunawan, Yusriadi, Farida (2020) Training, Knowledge Sharing, and Quality of Work-Life on Civil Servants Performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*. Vol. 7, No. 3, 163-176 ISSN: 2149-1291 <http://dx.doi.org/10.29333/ejecs/514>

Valentín, E. (2017). La capacitación y la productividad de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú - Los Olivos, 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Villón RD y Prieto, CR (2021). Organización de correspondencia para mejorar la naturaleza de la atención al cliente en oficinas descentralizadas - Municipio de Chiclayo. *Revista de Estudios Empresariales y Empresariales*, 5 (3). <https://doi.org/10.37956/jbes.v5i3.179>.

Werther, D y Guzmán (2014). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill Interamericana.

Whitmore, J. (2016). *Instrucción: El método para mejorar el rendimiento de las personas: los principios y la práctica del entrenamiento y del liderazgo*. Barcelona: Paidós - Espasa Libros.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumentos
Capacitación laboral	Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades (Chiavenato,2011)	Se medirá conforme sus dimensiones e indicadores	Proceso	Evalúa experiencia Reconocimiento Considera la Especialización	Ordinal  Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo =5	Técnica: encuesta  Instrumentos; cuestionarios
			Conocimiento	Capacitaciones internas Garantías de trabajo Experiencia laboral		
			Habilidades	Proporcional información Decisiones influyen Trabajo en equipo		
			Competencias	Módulos de familia Juntas vecinales Toma de decisiones Personales		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumentos
Rendimiento Laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos	Se medirá conforme sus dimensiones e indicadores	Eficiencia	Logro de metas Competencias	Ordinal  Siempre= 1  Casi siempre=2  Algunas veces=3  Casi nunca=4  Nunca=5	Técnica: encuesta  Instrumentos; cuestionarios
			Productividad	Confianza Liderazgo Prestaciones		
			Eficacia	Capacidad Logro de objetivos Calidad		

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de capacitación laboral

**Instrucciones;** se planteó preguntas para obtener información acerca del personal de la municipalidad. Analice las preguntas y marque con una (x) las respuestas que crea conveniente.

#### I. Datos generales

**Edad:**

**Sexo:** a) Masculino                      b) Femenino

**Condición laboral:** a) Nombrado                                      b) contratado

#### II. Sobre capacitación laboral

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N °	Afirmaciones	1	2	3	4	5
<b>Proceso</b>						
1	En la municipalidad Distrital de Olmos, se evalúa la experiencia laboral para la contratación del personal.					
2	En la municipalidad Distrital de Olmos realiza un reconocimiento extraordinario por un trabajo destacado					
3	En la selección del personal se considera la experiencia en la especialidad para acceder a un puesto de trabajo.					
<b>Conocimiento</b>						
4	En la municipalidad Distrital de Olmos desarrolla capacitaciones sobre los nuevos códigos municipalidades					
5	En la municipalidad Distrital de Olmos, cuenta con la garantía de sus trabajadores para realizar el debido trabajo					
6	La experiencia adquirida por la municipalidad Distrital de Olmos le permite lograr sus metas.					
<b>Habilidades</b>						
7	El jefe inmediato de cada área le proporciona la información necesaria para realizar sus labores					
8	Las resoluciones emitidas por la municipalidad Distrital de Olmos contribuyen en la disminución de los problemas					
9	En la municipalidad Distrital de Olmos, se mejoraron el logro de las metas con el trabajo en equipo					

<b>Competencias</b>					
10	En la municipalidad Distrital de Olmos ofrece más módulos especializados de familia				
11	En la municipalidad Distrital de Olmos en comparación con las otras municipalidades se establece requerimientos				
12	Está usted autorizado para tomar algunas decisiones para el desarrollo de sus labores				



## Cuestionario del rendimiento laboral

**Instrucciones:** analice las siguientes preguntas y marque con una (x) la respuesta que usted crea conveniente

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Cumple con el logro de metas que la entidad propone					
2	Los trabajadores de la entidad son competentes					
3	Tiene confianza usted en la municipalidad					
4	Genera confianza la municipalidad en sus Trabajadores					
5	Existe liderazgo dentro de la municipalidad					
6	La municipalidad brinda las prestaciones de servicios					
7	Usted tiene capacidad de poder administrar la Municipalidad					
8	La municipalidad ha logrado sus objetivos					
9	La municipalidad brinda servicios de calidad					
10	La municipalidad ofrece servicios competentes en sus áreas					

## **Ficha técnica: Cuestionario de Capacitación laboral**

**Nombre del Instrumento:** Capacitación laboral.

**Autor:** Edwin Warner Valentín Flores (2017).

**Procedencia:** Perú

**Administración:** Individual

**Tiempo aplicación:** En promedio 10 minutos.

**Aplicación:** A trabajadores del poder Judicial de Lima Este.

**Adaptación:** Fue adaptado por Jhon Stive Silva Ramírez

**Escala y puntuación:** Son 12 ítems que recogen las respuestas de los trabajadores a las acciones formativas realizadas en sus instituciones. Las preguntas utilizan la escala Likert y la puntuación varía de 1 a 5.

**Dimensiones:** La escala consta de cuatro dimensiones: (proceso; conocimiento; habilidades; habilidad)

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,83	12

## FICHA TÉCNICA – rendimiento laboral

1. **Autora** : Juarez Amaya, Nataly Ysamar
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 15 – 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Trabajadores de la municipalidad distrital de Olmos
5. **Consigna**

La herramienta forma parte del trabajo de investigación y consta de 10 preguntas; responde cada ítem o pregunta de la manera más honesta posible, marcando el valor que creas adecuado.

### 6. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad de la herramienta se aplica la consistencia interna dada por el método alfa de Cronbach, que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada Ítem

$V_t$  = Varianza total

Luego para medir la consistencia interna se aplicó una prueba piloto

Donde los resultados fueron:

ALFA DE CRONBACH			
$\alpha$	Alfa	=	0.906
K	N.º de ítems	=	20
$V_i$	Varianza ítems	=	10,44
$V_t$	Varianza Total	=	74,84

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1. La consistencia interna pregunta por pregunta

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
A1	38,56	87,278	-,357	,916
A2	38,33	84,000	,014	,909
A3	38,44	83,278	,090	,909
A4	38,56	80,028	,438	,904
A5	39,44	81,278	,113	,915
A6	39,56	73,278	,860	,894
A7	38,89	78,611	,315	,908
A8	39,00	75,250	,571	,900
A9	39,67	77,500	,381	,906
A10	39,67	72,500	,903	,892

## Anexo 3: Carta de Solicitud de Aceptación para realizar Investigación

### POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 12 de octubre del 2021

SEÑOR : Javier Roque Anton  
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Olmos.  
Olmos.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha 10 de octubre del 2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben: elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Juarez Amaya Nataly Ysamar
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos
- 6) Asesor : Dr. José Williams Pérez Delgado

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón  
JEFA EPG-UCV-CH

## Anexo 4: Carta de autorización de la entidad municipal.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



Olmos, 25 de Octubre de 2021.

### OFICIO N° 356 -2021-MDO/RR.HH

Dr. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón  
Jefa EPG-UCV-CH.  
Chiclayo

**Asunto** : Remito Autorización para realizar Investigación.

**Referencia** : Exp. N°6468-2021 – Solicita Autorización para realizar Investigación.

#### De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en mérito al documento de la referencia en el que su despacho solicita autorización para que la estudiante de Posgrado en Gestión Pública la Abogada Nataly Ysamar Juarez Amaya, pueda realizar su Proyecto de Investigación con fines académicos; por lo que como representante de la Entidad Municipal, doy mi expresa autorización para que la estudiante pueda llevar a cabo el desarrollo de su investigación denominada "Capacitación y Rendimiento Laboral del Servidor Público en la Municipalidad Distrital de Olmos.

Hago propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Sr. Javier Roque Antón  
ALCALDE