



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos en una
municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Arévalo Campos, Jerzy (orcid.org/0000-0003-4798-7386)

ASESOR:

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Jhonier Alessandro Arévalo Vargas, mi amado hijo, por ser mi motivación y fuente de inspiración, para alcanzar todos mis objetivos y metas, en todo lo que me proponga en la vida.

Jerzy.

Agradecimiento

A mi mamá, papa y hermanos por su apoyo constante; a los docentes de la UCV, especialmente al doctor Renán Saavedra Sandoval, por compartir conmigo su sabiduría y experiencia, su tiempo y su voluntad para perfeccionarme y alcanzar mi graduación.

El autor.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestro.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Validez de los instrumentos utilizados, según juicio de expertos</i>	19
Tabla 2 <i>Estadísticos de fiabilidad Alfa de Cronbach</i>	20
Tabla 3 <i>Estado de la capacitación</i>	23
Tabla 4 <i>Estado del rendimiento laboral</i>	23
Tabla 5 <i>Correlación de las dimensiones planificación, ejecución y evaluación de la variable capacitación con la variable rendimiento laboral</i>	24
Tabla 6 <i>Correlación entre las variables capacitación y rendimiento laboral</i>	26

Resumen

La investigación se planteó como objetivo general: Establecer la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los Servidores Públicos, en una Municipalidad de la Provincia de Moyobamba, 2022; El estudio fue de tipo básico, descriptivo correlacional, de corte transversal; pues los datos se recolectaron en un solo momento; cuyo diseño fue de tipo no experimental causal. La investigación tuvo como población y muestra a un total 93 servidores públicos en una Municipalidad de la Provincia de Moyobamba, 2022; como hipótesis general: Existe relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad de la Provincia de Moyobamba, 2022; cuyos resultados más importantes permiten, Concluir que: Existe relación entre las variables capacitación y rendimiento laboral, ya que se obtiene un p-valor < 0.001 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,365; lo que significa que existe una correlación positiva moderada; permitiendo rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna H_a , establecida por el autor.

Palabras clave: Capacitación, rendimiento laboral, servidores públicos.

Abstract

The research was raised as a general objective: Establish the relationship between training and job performance of Public Servants, of a District Municipality of the Province of Moyobamba, 2022; The study was basic, descriptive, correlational, cross-sectional; because the data was collected in a single moment; whose design was of a causal non-experimental type. The research had as population and shows a total of 93 public servants of a District Municipality of the Province of Moyobamba, 2022; As a general hypothesis: There is a relationship between the training and work performance of Public Servants of a District Municipality of the Province of Moyobamba, 2022; whose most important results allow, Concluding that: There is a relationship between the variables training and work performance, since a p-value < 0.001 and a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.365 are obtained; which means that there is a moderate positive correlation; allowing to reject the null hypothesis H_0 and accept the alternative hypothesis H_a , established by the author.

Keywords: Training, job performance, public servants.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, en el mundo, los problemas de formación y capacitación de los empleados de las instituciones estatales, especialmente de los municipios, son motivo de gran preocupación en todo el mundo buscando la mejora continua y el objetivo es brindar a los ciudadanos servicios de mejor calidad. De tal manera que, Bonilla, D., Macero, R. & Mora, E. (2018); quien publicó en un artículo científico sobre capacitación y rendimiento de los trabajadores cuyo desarrollo se realizó en Ecuador. Encuentran en sus resultados que se ejecutaron el 86% de los cursos programados (26 de 30) según el plan de capacitación ejecutado. Asistieron un promedio de 33 participantes por curso de un total de 870 participantes en todos los cursos. El 54% de los cursos fueron impartidos por la Contraloría General. La mayor asistencia se dio en el curso de Office 365 con un total de 250 participantes. El costo promedio de los cursos fue de \$2.81. El estudio concluyó que "la toma de decisiones por parte de los administradores debe centrarse en el desarrollo del capital humano". (Bonilla Jurado et al. 2018, p. 272).

De igual manera, en cuanto a la formación y desempeño de los empleados, especialmente de los funcionarios públicos, al respecto Cieza, V.& Silva, P. (2021), mencionan que quienes consideraron la necesidad de medir y evaluar el desempeño laboral desde un inicio destacan los factores faltantes como elementos de cambio e inciden en la gestión de los recursos humanos, lo que fortalece el esfuerzo posterior por alcanzar las metas. los objetivos estratégicos de las organizaciones urbanas, que se denominan gobiernos locales, porque la tendencia actual es que la administración pública se base en ciertos estándares organizacionales y legales y se oriente a los recursos humanos, hacia una debida capacitación del trabajador, que por un lado aseguran el buen desempeño de los empleados y servicios eficientes para los ciudadanos; finalmente se observa que no existe un verdadero interés por desarrollar el talento humano; sólo se planifica la capacitación por un mero cumplimiento.

Asimismo, a nivel de Latinoamérica, Véliz, S. (2018), no es la excepción, aún se encuentra en niveles bajos de capacitación y rendimiento laboral, las gestiones sólo se dedican a tratar de administrar de alguna manera el estado de las cosas, pero sin proponer los verdaderos cambios, a partir de una debida capacitación; el estudio revela la intervención de los procedimientos administrativos en los asuntos públicos y reveló la teoría de la organización desde el primer enfoque privado, el cual denota la coordinación y planificación de actividades, añadiendo la división del trabajo y sus funciones a la definición de una organización; este término es utilizado muchas veces en la comunidad científica. Guerrero, E. (2018) citó a Bonnin, G. (1808), refiriéndose así a la administración pública para gestionar los asuntos de los ciudadanos como miembros del Estado, lo que mejora las relaciones públicas que benefician a la sociedad en su conjunto; pero no se toma en serio una verdadera capacitación, que busque desarrollar el talento humano.

Por su parte, el Perú también ha implementado diversos sistemas de administración pública, los cuales hasta el momento no han arrojado resultados destacables en la implementación del sistema de gestión de personal SERVIR. La modernización del Estado requiere de líderes estatales que estén familiarizados con la estructura, los sistemas administrativos y los procesos de descentralización sobre los que opera la administración estatal. En dicho proceso la entidad debería brindar una correcta capacitación, controlar el desempeño del trabajador, así como garantizar la orientación de este y finalmente se debe efectuar la evaluación de sus resultados. En este trabajo podemos encontrar diferentes antecedentes de investigación, sobre la capacitación, así como del rendimiento laboral tanto en ámbito mundial, nacional y regional; sin embargo, todos coinciden que tanto a nivel de Latinoamérica, del Perú y de la región todos carecen de verdaderos planes de capacitación; por lo tanto aún no se alcanza un rendimiento laboral óptico, eficaz y eficiente, es decir, aún no tenemos servidores públicos de calidad.

De igual forma, a nivel regional, citamos a Santillán, K. & Saavedra, R. (2021). En su artículo científico publicado en la revista Multidisciplinar “Ciencia Latina”, El objetivo principal fue determinar el desempeño laboral en el municipio de Moyobamba, región San Martín, Perú. Fue descriptivo no experimental. Para evaluar las percepciones del desempeño laboral, utilizaron el instrumento Individual Job Performance (IWP), adaptado de Widyastuti y Hidayat, en una muestra de 60 empleados, que incluía las siguientes dimensiones: desempeño de la tarea; comportamiento y rendimiento contraproducentes; del mismo modo, utilizaron estadística básica para obtener sus resultados. El estudio revela, que en la municipalidad de Moyobamba, sólo existe un nivel de desempeño laboral moderado, es decir, no alcanza ni el nivel aceptable, lo que permite inferir que, tampoco existe un nivel aceptable de capacitación, entendiéndose que la capacitación tiene influencia directa en el rendimiento laboral, por lo que sería una razón más, para plantear la necesidad de estudiar, la presente problemática.

Para tal efecto, la investigación se planteó como **problema general**, ¿Qué relación existe entre la capacitación y el rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022? Asimismo, como **problemas específicos** ¿Cuál es el nivel de capacitación de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022?; ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los servidores públicos una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022?; ¿Qué relación existe entre las dimensiones de capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022?

De igual forma, la investigación también es útil porque beneficia a la comunidad científica y a las instituciones, especialmente para implementar medidas para mejorar la gestión del ejercicio; asimismo tiene **relevancia para la sociedad** ya que en la modernización del estado, se busca una gestión pública moderna que cumpla con las metas institucionales en el menor tiempo posible; de igual forma tiene **implicancias**

prácticas, ya que permitirá reconocer las deficiencias del personal, para proponer y plantear su capacitación, resolviendo así el problema de la deficiente atención al usuario y la mejora en su rendimiento laboral; asimismo tendrá **valor teórico**, ya que se llenará algunos vacíos en cuanto al conocimiento sobre el rendimiento laboral, especialmente en Moyobamba, desde el cual se podrán generalizar los resultados a nivel regional y/o nacional; finalmente tendrá **utilidad metodológica**, porque los resultados de la relación resultante se pueden utilizar para explorar, desarrollar o respaldar la teoría y, para comprender mejor el comportamiento de la relación entre las dos variables en estudio.

Por otro lado, el estudio también abre la posibilidad de explorar fructíferamente algunos otros estudios similares, dado que los resultados de esta investigación ayudan a resolver problemas relacionados con el personal en la administración pública, como la falta de formación, oportunidades sobre la fuerza de trabajo, actividades formativas ineficaces, falta de formación y programas activos y participativos sin objetivos y prioridades claros. En este sentido, el Estado trata de fortalecer a los servidores públicos no sólo en términos de eficiencia en el trabajo, sino también en términos del sentido del trabajo y el desarrollo de habilidades propias de cada empleado; esto ayudará a definir la relación entre la variable independiente y la variable dependiente, para el estudio propuesto.

De igual manera, se planteó como **objetivo general**: Establecer si existe relación entre capacitación y el rendimiento laboral de los servidores públicos, en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022; asimismo como **objetivos específicos**, O1: Identificar el nivel de capacitación de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022; O2: identificar el nivel de rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022; O3: Definir la relación entre las dimensiones de capacitación y rendimiento laboral, en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022; como **Hipótesis General**: Existe relación entre la capacitación y el rendimiento laboral, en una municipalidad de la Provincia de Moyobamba, 2022; como **hipótesis específicas**, H1: El nivel de

capacitación de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022; es bajo. H2: El nivel de rendimiento laboral en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022; es alto. H3: Existe relación entre las dimensiones de capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para la construcción del marco teórico, la investigación tomará en cuenta los resultados de estudios científicos importantes, como los realizados por; Bonilla, Macero & Mora (2018). El estudio es de carácter fundamental y fue realizado en el año 2018 por el personal administrativo de la UT de Ambato. El diseño fue cuantitativo. “Encuentran en sus resultados que se ejecutaron el 86% de los cursos programados (26 de 30) según el plan de capacitación” ejecutado. Con una población de 870 participantes en todos los cursos. El 54% de los cursos fueron impartidos por la Contraloría General. La mayor asistencia se dio en el curso de Office 365 con un total de 250 participantes. El precio promedio del curso fue de \$202, y el precio promedio por hora del curso fue de \$2,81. Utilizaron la observación como técnica y el inventario de frecuencias como herramienta, este estudio concluyó que “las decisiones de los gerentes que llevan a cabo la capacitación en diseño de programas deben enfocarse principalmente en el desarrollo del capital humano. (...)” (Bonilla Jurado et., 2018, p. 272)

Asimismo (Pilligua et al., 2019). El propósito de este estudio fue evaluar el clima laboral como un factor clave que influye en la producción de Hardepex Cía. Ltda., cuya organización emplea a 87 personas en el área de producción. Uno de los problemas observados en la organización estudiada, además de los problemas de gestión, fue la falta de un ambiente laboral adecuado para los empleados, donde se manejen adecuadamente las ventas y los productos. En el desarrollo de la investigación se utilizó un estudio descriptivo con métodos cualitativos, utilizando una encuesta y una muestra estratificada. Los resultados obtenidos muestran que el clima laboral desfavorable de los empleados en la organización afecta negativamente los indicadores de producción de la empresa. Llegaron a la conclusión de que las organizaciones deben centrarse en crear un entorno de trabajo adecuado para sus empleados para que puedan aumentar su productividad.

De igual forma a, Álvarez, Freire & Gutiérrez (2017). La investigación es aplicada y se realizó con empresas ordinarias que desarrollan actividades manufactureras, comerciales o de servicios en Chile y tienen un nivel de ventas superior a 800,01 UF en el ejercicio 2015, la muestra para este estudio fue de un total de 8084 empresas. Una vez más, el método utilizado en este estudio es el emparejamiento por puntuación de propensión (psm). Tras un minucioso trabajo, los investigadores realizaron un estudio y análisis de los resultados obtenidos. Concluyen que existe una diferencia de productividad entre las empresas que brindan capacitación y las que no; pero la diferencia no es significativa.

De igual manera, Bobadilla (2019). En el 2018 se realizó un estudio no experimental entre directivos de una institución pública de Lima para elegir una Maestría en Administración Pública en Lima, Perú. El propósito del estudio fue “demostrar que sí existe una ligazón entre el proceso de capacitación y el futuro desempeño o rendimiento laboral”, el estudio fue cuantitativo. Involucró a 60 gerentes que recibieron un cuestionario de 30 preguntas. El estudio concluyó capacitar a trabajadores, genera un efecto positivo con el posterior desempeño de sus responsabilidades laborales, tanto en obreros, administrativos o gerentes y demás funcionarios; En otras palabras, más capacitación conduce a un mejor desempeño laboral, lo que significa una mayor productividad en la empresa para la que trabajan.

De igual manera, la investigación, tendrá también en consideración, los resultados de investigación, encontrados por Murrieta (2019), los estudios indican que el clima organizacional en un asunto cada vez más estudiado a nivel mundial, ya que tanto funcionarios públicos, inversionistas y altos ejecutivos coinciden que el asunto constituye una estrategia que si se plantea y desarrolla de la mejor forma, significa siempre una ventaja competitiva, especialmente con las demás empresas o instituciones similares; para ello los investigadores se propusieron en identificar cuáles son los indicadores que predominan en la mayoría de los investigadores para alcanzar

los resultados esperados sobre el tema del clima organizacional y las razones de las mismas. Según los resultados obtenidos por los investigadores, indican que los factores que poseen mayor predominio lo constituyen: Liderazgo, Motivación, Relaciones, Comunicación y Trabajo en equipo, razones por las cuales los investigadores. Concluyeron que los resultados de este estudio brindarán información para futuros estudios cuyo principal objetivo sea medir el clima organizacional en instituciones públicas.

De igual forma, a Pantigoso (2017). En esta investigación, los autores presentaron cómo afecta el ambiente de la organización en los resultados de la productividad de los trabajadores de oficina. El estudio fue no experimental; según su temporalización fue de tipo transversal. El método utilizado fue una encuesta y la herramienta fue un cuestionario. En la elaboración de la población y muestra se utilizaron empleados de la notaría Pantigoso Herrera, 13 empleados, de acuerdo a los resultados alcanzados durante el estudio se estableció que existe una relación bastante importante entre las variables, ambiente organizacional y la productividad de los empleados; lo mismo que significa que cuanto mayor ambiente o clima organizacional adverso, entonces serán también adversos los resultados de la productividad laboral.

Asimismo, mencionamos a, Montes (2021), quien realizó un estudio para evaluar si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño en el gobierno regional de Apurímac. El estudio fue básico, no experimental, correlacional, descriptivo, de tipo transversal; el material de investigación fue recolectado en colaboración con 6 funcionarios departamentales mediante un cuestionario. Para estas dos variables se elaboró un cuestionario de 19 ítems, cuya validez y confiabilidad fueron determinadas por la prueba Alfa de Cronbach, con un puntaje de 0,886 que indica un nivel alto; A partir de los resultados del estudio anterior, el autor obtuvo un coeficiente de correlación de 0,671. Concluye que existe una relación moderadamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados; es decir,

cuanto mejor sea el clima de la organización, mejor será el desempeño de los empleados.

Finalmente, se tomará en consideración también, los resultados obtenidos por Marrufo & Pacherez (2020). El estudio con un enfoque cuantitativo correlacional; la muestra estuvo conformada por cinco empleados asalariados; Se utilizó la encuesta para recolectar la información necesaria y valiosa para su procesamiento. Los autores concluyeron que, existe un regular rendimiento laboral en los colaboradores nombrados, lo que responde a cumplimiento no eficaz con sus funciones; lo que significa que tanto el alcalde como el cuerpo de regidores; así como los funcionarios y directivos en general, de la Municipalidad Provincial de Moyobamba deberían buscar estrategias para motivar al personal y de esa manera mejorar el rendimiento laboral, el cual indudablemente redundará en un mayor nivel de eficiencia y productividad de los trabajadores.

De igual manera, para efectos de este estudio, se da una prescripción teórica: **TEORÍA XY, de McGregor**, mediante el cual el autor determinó que las personas tenía dos tipos de visiones totalmente distintas; la primera era una visión una visión negativa, al cual el autor lo señaló como Teoría X, según esta teoría, existen personas que pertenecen a este grupo, los cuales tienen una visión general de todo, especialmente laboral, en donde todo lo ven negativo, pesimista, rígido, poco dispuesto al cambio y con una aberración al trabajo, pudiendo evitarlo si es posible; asimismo, el mismo investigador, afirma que existe otro grupo de personas que tienen una visión totalmente distinta y contraria a las anteriores, en este grupo, según el autor estarían comprendido las personas que pertenecen a la Teoría Y, cuyas características relevantes son, personas positivas, optimistas, flexibles, amables, dispuestos al cambio, ven al trabajo como una oportunidad de desarrollar sus capacidades y de alcanzar sus metas. Lo que le permite a McGregor inferir que los gerentes y autoridades que comprenden estas teorías serán susceptibles de comprender y manejar mejor, la gestión del comportamiento de los trabajadores.

La otra teoría, sustentada por el mismo autor **McGregor**, tiene un carácter fundamentalmente positiva, se denomina Teoría Y porque se caracteriza por leer a los empleados como el activo más importante de la empresa, conocidos como personas enérgicas, flexibles y optimistas, con ganas de aportar laboralmente y con ideas positivas a la empresa; es así que con las personas que tienen las características del tipo Y, se debe considerar como una fortaleza para la institución o empresa, lo cual debe significar el compromiso de ofrecerles las mejores condiciones, no sólo para estimular su mayor producción, sobre todo para retenerlos el mayor tiempo posible en beneficio de la organización, ya que retener a estos tipos de trabajadores, también le genera una ventaja competitiva a la organización, respecto a las otras organizaciones o empresas que se desarrollan en el mismo rubro.

Asimismo, el estudio tomará en consideración los fundamentos de la **Teoría del Aprendizaje**, en el que especifican que la forma en que lo aplican en las empresas demuestra que los funcionarios deben calificar la, la eficiencia y el rendimiento **laboral** alcanzados por los trabajadores y la conducta real de los trabajadores durante su labor. La teoría se centra en la relación entre el rendimiento y la labor motivacional. El aprendizaje se conceptúa en la actualidad como un proceso de cambios que se manifiesta en la persona de manera constante, a razón de los estímulos recibidos; es el comportamiento de una persona como resultado de diferentes interacciones de tipo positivas. La capacitación juega un papel importante y de una forma determinante para conseguir moldear conductas. Un acción positiva y estimulante del responsable de la organización ayuda a los empleados a desempeñarse mejor. (Jones & George, 2006)

Por otra parte, en cuanto a la **variable capacitación**, se conceptúa como el proceso de mejorar el desempeño de los servidores públicos mediante la eliminación de deficiencias y el desarrollo de habilidades o competencias que puedan mejorar sus habilidades y lograr los objetivos de las instituciones. También es una estrategia importante para fortalecer el servicio civil como un medio para aumentar la eficacia y la eficiencia de la administración pública, contribuyendo así directamente a mejorar la

calidad de los servicios prestados a los ciudadanos. (Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, 2017). Asimismo, el presente marco conceptual, resalta principalmente que el proceso de capacitación, para buscar la mejora continua, sugiere que principalmente se debe trabajar de manera planificada, para una ejecución efectiva y objetiva para alcanzar los resultados esperados, sin dejar de darle la importancia debida a la evaluación, para controlar, analizar y establecer en qué porcentajes se lograron los objetivos que se plantearon para cada capacitación.

En esa línea de conceptos, para los objetivos de la presente investigación, se tomó como referencia, la definición conceptual siguiente: **Capacitación**, de acuerdo con la Ley SERVIR, la formación se conceptualiza como un proceso continuo de adquisición de competencias y calificaciones, que tiene como objetivo fortalecer, ampliar, calificar y mejorar la contribución laboral de los trabajadores de una institución o empresa para el logro de los objetivos institucionales. También es una condición necesaria para que una institución o empresa se diferencie de otras instituciones o empresas y brinde mejores servicios a los ciudadanos; asimismo, como operacional: la capacitación es un proceso permanente de adquisición de destrezas, habilidades y calificaciones, que tiene por objeto fortalecer, ampliar, calificar y completar los resultados laborales de los trabajadores de la institución o empresa; la misma medida por sus dimensiones de diseño, implementación y evaluación; según los indicadores propuestos para este estudio.

Planificación. Entre los diferentes conceptos de planificación, sustentado por diversos autores, optamos por la siguiente definición: **La planificación** es el proceso de establecer metas y elegir los medios para alcanzarlas. (Stoner 1996); de igual forma, en cuanto a la dimensión **ejecución**, según el autor Guillermo Cabanillas de Torres, la definición más aceptable, el cual va en línea de concepto de diccionario elemental, es; la efectuación, realización, cumplimiento, acción, poner en ejecución la tarea u obra alguna. Por otra parte, la **evaluación**, es un proceso por el cual se establece el valor o desempeño de un trabajador, (Scriven 1967); asimismo, la evaluación es el conjunto

de evidencias que sirven para determinar, si se cumplen los cambios propuestos mediante la capacitación de un grupo de colaboradores, trabajadores e inclusive de un variado grupo de estudiantes o académicos, (Bloom 1971)

Por otro lado, en cuanto a la variable **desempeño laboral**, desde el punto de vista de la eficiencia en el trabajo, el comportamiento del empleado es el logro de las metas establecidas, forma una estrategia individual para alcanzar las metas. (Chiavenato, 2001).” Otros autores, como Milkovich y Boudrem (1994), discuten un conjunto diferente de factores que definitivamente contribuirán a cambiar los resultados, de unos deficientes en nos eficientes, en bien de la organización. Estos cambios incluyen la necesidad de ser global, de crecer sin capital adicional y de responder a las amenazas y oportunidades económicas. Una de las tendencias en este momento es la compra de ciertas acciones, en la búsqueda de superar la carencia de las habilidades específicas internas, en otras palabras cuando la organización encarga una actividad que está fuera de sus reales compromisos y competencias básicas; encargándose la acción especializada a terceros.

De igual forma, el desempeño laboral encuentra que además de los resultados es importante la forma de alcanzarlos, cuya principal aplicación es la evaluación para realizar los cambios necesarios y así alcanzar las metas propuestas, se puede concluir que la investigación del 2010 ambas variables son de carácter teórico. y de importancia práctica para la organización, la adaptación es la regla si se quiere ser competitivo. Una empresa debe crear un entorno propicio para un desempeño óptimo que permita a ambas variables enfrentar el mercado cambiante en el que se desarrollan. (Stoner, 1994)

Por otra parte, también sobre la variable desempeño laboral, Werther, et al (2014), sostiene que el valor humano, es la columna fundamental de las empresas e instituciones públicas, ya que se afirma que cada colaborador o trabajador, juega un papel clave en el logro de metas y objetivos, motivo por el cual las entidades están

facultados de evaluar y valorar el rendimiento de los trabajadores, con la finalidad de evidenciar habilidades, experticia y dificultades que tengan relación directa, con su nivel de contribución, para el desarrollo de la entidad, definiendo de esta forma su continuidad o no dentro de la institución; así como las oportunidades de mejora, de superación, capacitación y la promoción hacia las oportunidades de desarrollo, (p.216).

Finalmente, para los objetivos de la presente investigación, se tomó como referencia, la presente definición conceptual: el **rendimiento laboral** se expresa como el conjunto de resultados que logran los colaboradores o trabajadores; en el sistema administrativo de gestión de personal, el rendimiento laboral se define como el mayor aporte de los servidores públicos y personas a las competencias y logros que promuevan el logro de las metas y tareas institucionales y justifiquen los puestos de trabajo necesarios para mejorar el desempeño; todo esto se logra a través de la gestión interna.; asimismo como variable operativa el rendimiento laboral se midió, mediante sus dimensiones y tiene en cuenta la planificación, el compromiso, el seguimiento, la evaluación y la retroalimentación. (Resolución 068-2020-LEY SERVIR)

En primera instancia, nuevamente se discute el siguiente concepto: **La planificación** es el establecimiento de objetivos y la elección de los medios para lograr esos objetivos, (Stoner 1996); de igual forma los **compromisos**, según el autor Shearson Lehman, quien afirma que los compromisos son los esfuerzos de responsabilidades para transformar una promesa en realidad, con todo el esfuerzo y la voluntad puesto al servicio de la empresa o institución donde labora la persona comprometida; de igual manera, la dimensión **seguimiento**, cuyo concepto más aceptado es que el seguimiento es una actividad continua durante el proceso de desarrollo de una actividad o proyecto que permite a los participantes ver de forma continua y detallada. (Urzúa 2004); de la misma forma, la **evaluación**, es un proceso por el cual, se establece el desempeño y las competencias de un colaborador o trabajador, (Scriven 1967); y finalmente la dimensión **retroalimentación**, se define como la información que se proporciona sobre aspectos que no se consideran claramente identificados con el fin de colmar la brecha educativa percibida. (Ramaprasad 1983)

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

3.1.1 Tipo de investigación.

Tipo: Básica

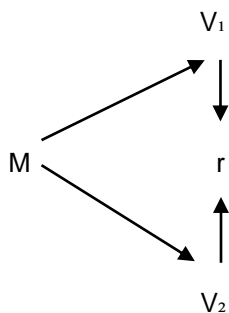
La investigación tomará como referencia metodológica, los lineamientos básicos de CONCYTEC (2018) cuyo organismo del estado peruano, establece los procedimientos y mecanismos normativos y metodológicos en la búsqueda de alcanzar la producción de nuevos conocimientos básicos; a partir de la observación sistemática de hechos y fenómenos, los cuales permiten la generación de nuevos conocimientos.

La metodología de este estudio debe explicarse en el sentido de que, además de describir los problemas observados, su propósito también es averiguar si existe una relación causal entre las variables capacitación y desempeño laboral. Fue diseñado utilizando métodos cuantitativos para evaluar los resultados de ambas variables, los datos se recopilaron para probar las hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos de los indicadores y la validez de los resultados.

Diseño de investigación.

Fue correlacional causal, no hubo manipulación de variables y se limitó a describir la actividad del grupo de estudio antes y después de la capacitación. Fue de corte transversal, porque se recogió la información en un solo periodo de tiempo.

Diseño correlacional - causal



Dónde:

- M = Muestra
- V_1 = Capacitación
- V_2 = Rendimiento laboral
- r: Correlación causal entre Capacitación y Rendimiento laboral

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable 1: Capacitación

Variable 2: Rendimiento Laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

Para lograr los objetivos presentados en este estudio, se trabajó con una población de 93 trabajadores municipales de una municipalidad de la provincia de Moyobamba.

Criterios de inclusión:

Participaron en el estudio, los empleados de un municipio de la provincia de Moyobamba comprendidos en el D.L 276; asimismo los trabajadores comprendidos en el régimen CAS, contemplados en el D.L. 1057; y también los trabajadores comprendidos en el D.L. 044-2022.

Criterios de exclusión:

No participaron los trabajadores que, voluntariamente expresaron su deseo de no participar de la investigación; asimismo, los trabajadores que, al momento de la realización del estudio, se encontraron con problemas de salud; finalmente tampoco participaron, los trabajadores que, al momento de la realización del estudio, se encontraron fuera de la jurisdicción de una municipalidad de la provincia de Moyobamba.

3.3.2. Muestra

Una muestra se define como un subconjunto de los elementos que componen el universo poblacional, con los cuales los investigadores trabajan, recogiendo la información, para el procesamiento y análisis estadístico; esta muestra debe ser representativo a la totalidad poblacional, por lo tanto, su determinación debe seguir el procedimiento científico riguroso. Una muestra es un subconjunto del universo o población a partir del cual se recopilan datos y que debe ser representativo. (Hernández & Baptista, 2014).

Es así, que para el estudio se utilizó, un tipo de muestreo probabilístico para determinar la muestra de este estudio y al tratarse de un considerable número que conforman la población, se usó y aplicó la fórmula científica prevista para tal efecto, cuyos detalles se presentan a continuación:

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

En donde:

N= Total de servidores públicos = 93

N= Muestra de la población de estudio = n

Z= Representa el nivel de confianza. = 1.96

P= Representa a la variabilidad positiva = 0.5

Q= (1-p) = Representa a la variabilidad negativa = 0.5

E= Error de precisión = 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * (93)}{(0.05)^2 * (93 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = 75$$

n = 75 (80.65%)

De acuerdo con la fórmula utilizada se determinó como muestra para este estudio a 75 trabajadores de una municipalidad de la provincia de Moyobamba por ser lo indicado y necesario para lograr los objetivos de este estudio.

3.3.3. Muestreo.

Para desarrollar este estudio se realizó un tipo de muestreo probabilístico y se aplicó la fórmula propuesta.

3.3.4. Unidad de Análisis.

En este estudio la unidad de análisis es un trabajador municipal de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022.

3.4. Técnica e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad.

3.4.1. Técnica.

En este estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario para recolectar información sobre las variables objeto de estudio, lo que permitió la recolección de información valiosa, desde los propios trabajadores, mediante su percepción sobre los aspectos más importantes del desempeño, como condiciones del trabajo, equipamiento, circunstancias, actitudes, desempeño, comportamientos y otros aspectos relacionados con la función o tarea de cada empleado o servidor.

3.4.2. Instrumentos.

Para realizar este estudio, se utilizaron dos cuestionarios como medio de recolección de datos; para la variable capacitación se utilizó un cuestionario de 20 preguntas, en una escala tipo Likert, con cinco opciones de calificación; las preguntas estuvieron relacionadas a indagar sobre planeación, ejecución y evaluación, con las respuestas se lograron sistematizar y analizar la percepción de los trabajadores respecto a la situación actual de la variable en mención

Asimismo, para recopilar información sobre la segunda variable: rendimiento laboral, en la investigación se utilizó como herramienta de recolección de datos un cuestionario con 20 preguntas en escala de Likert, con 5 opciones de respuesta; dichas preguntas, estuvieron relacionadas a indagar sobre planificación, compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación; con dichas respuestas se lograron sistematizar y analizar la percepción de los trabajadores, respecto a la situación actual de la variable.

3.4.3. Validez

En este estudio, se apeló a la opinión informada del revisor experto sobre la validez de la herramienta de recopilación de datos; para ello se buscaron y solicitaron expertos en la materia, todos con titulaciones pertinentes, incluidos expertos en métodos, quienes finalmente emitieron juicio que dio la validez y consistencia de los respectivos instrumentos. Los resultados finales se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 1

Validez de los instrumentos utilizados, según juicio de expertos

Variable	Nº	Experto, especialista	Validez en promedio	Opinión según experto
Capacitación	1	Metodólogo	4,7	Aplicable
	2	Especialista	4,8	Aplicable
	3	Especialista	4,8	Aplicable
Rendimiento Laboral	1	Metodólogo	4,7	Aplicable
	2	Especialista	4,7	Aplicable
	3	Especialista	4,7	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 1, nos indica que de acuerdo con juicio sometido por los expertos confirmaron la validez de los instrumentos de acuerdo con los resultados obtenidos detallados líneas arriba.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

En este estudio, el análisis de confiabilidad se realizó utilizando el alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad de la consistencia interna de los instrumentos: capacitación y desempeño laboral.

Análisis estadísticos Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Se muestran los estadísticos de fiabilidad Alfa de Cronbach, para el uso de los instrumentos de recolección de los datos.

Variabes	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Capacitación	,839	20
Rendimiento Laboral	,874	20

Fuente: Elaboración mediante sistema SPSS

Interpretación: La tabla 2, muestra claramente los resultados de los análisis de confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach; en el caso del instrumento Capacitación alcanza un nivel de 0,839 y en el caso del instrumento para la variable Rendimiento laboral, éste alcanza un nivel de 0,874; lo que significa que, para ambos instrumentos, la consistencia es significativa, alcanzando un alto nivel de fiabilidad para ambos instrumentos.

3.5. Procedimientos.

Para aplicar los instrumentos al presente estudio, se realizaron las coordinaciones con las autoridades y funcionarios de dicha municipalidad, a fin de explicar los motivos y objetivos de la investigación; al mismo tiempo resaltando su importancia y cuyos resultados podrían ser útiles y válidos para los propósitos de capacitación y una mejora en el rendimiento laboral de dicha municipalidad y municipios similares. Luego teniendo la aceptación y el visto bueno de las autoridades respectiva, se establecieron los días para la aplicación de los cuestionarios de encuestas en los trabajadores

municipales; para tal efecto, se tuvo siempre el apoyo decidido de la Licenciada en administración Mari Cesibel Marrufo Ramírez.

Posteriormente, en base a las coordinaciones realizadas con las autoridades de la comuna arriba indicados, se procedió a aplicar las encuestas en los días y horarios establecidos con las autoridades correspondientes, pudiendo realizar las encuestas a todos aquellos trabajadores nombrados y contratados, que fueron establecidos como integrantes de la muestra de estudios, los cuales se desarrollaron con total normalidad, pudiendo recoger la información valiosa sobre las variables de estudio, es decir, sobre Capacitación y Rendimiento laboral, en dicha municipalidad distrital de Moyobamba, sobre la percepción de los trabajadores respecto a la situación actual de la capacitación y el rendimiento laboral, en dicha institución municipal; finalmente dichos datos obtenidos, se precedieron a procesarlos, analizarlos e interpretarlos.

3. 6. Procesamiento y análisis de los datos estadísticos

Para la realización del análisis de datos recopilados para el presente estudio, en primer lugar, se establecieron las matrices correspondientes a cada una de las variables, estableciendo sus definiciones, dimensiones e indicadores. Luego, al tener los resultados obtenidos por medio de las encuestas recogidas mediante los cuestionarios, éstas se organizaron en tablas según resultados, estableciendo los varemos o rangos correspondientes, a través de métodos científicos seleccionados que permitieron un análisis descriptivo de los resultados, revelando la situación actual o estado de cada variable de investigación.

Métodos de análisis de datos

Luego del procesamiento de los datos, luego de haberlos ordenado, éstos fueron registrados y ejecutados mediante el SPSS 26, el cual permitió interpretar los diversos niveles correlativos, para el análisis inferencia respectivo; asimismo, se establecieron los baremos Stanones, entre 20 y 75, para la realización del análisis descriptivo.

Aspectos éticos en la investigación

De acuerdo con el interés del estudio; se procuró en todo momento que la participación de los miembros de la muestra sea de manera voluntaria y con la información respectiva; asimismo la participación de cada integrante de la muestra fue de manera anónima; de igual forma, se respetaron en todo momento los derechos de autor, reconociendo y citando conforme es la norma internacional, para ello se ha usado los criterios y recomendaciones de las normas APA.

Por otra parte, los principios éticos de la investigación científica internacional siempre han sido considerados y respetados en el desarrollo de esta investigación; por lo tanto, los miembros de la muestra siempre tuvieron **autonomía**, ya que ellos solos tomaron la decisión de participar o no, en el desarrollo de este estudio; de igual manera los participantes siempre gozaron de **justicia**, porque a todos se les ofreció el mismo trato, digno y respetuoso, informándole todo aquello que necesita conocer de la investigación; de igual forma los participantes en todo momento gozaron de la **beneficencia**, ya que se les indicó, que los resultados que se alcanzaran, podría ser beneficiosos para cada uno de los trabajadores, si se tomaran en cuenta las sugerencias para una mayor capacitación y mejor rendimiento laboral; por último, el estudio siempre respetó la **no maleficencia**, ya que, tuvo el propósito de contribuir a la mejora del rendimiento laboral, más no tuvo en ningún momento la intención de perjudicar, infringir o hacer daño a trabajador alguno, ni mucho menos a la institución municipal.

IV. RESULTADOS

Nivel de la capacitación de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022

Tabla 3

Estado de la capacitación

		Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20 - 46	-	-
	Medio	47 - 73	50	66.67%
	Alto	74 - 100	25	33.33%
	Total		75	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 3, el nivel de la capacitación de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022 es medio en un 66.67% tal como lo expresan 50 de los 75 servidores públicos encuestados; lo que significa que en dicha municipalidad los servidores públicos se encuentran medianamente capacitados.

Nivel del rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022

Tabla 4

Estado del rendimiento laboral

		Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20 - 46	-	-
	Medio	47 - 73	20	26.67%
	Alto	74 - 100	55	73.33%
	Total		75	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 4, el nivel del rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022 es alto en un 73.33% tal como lo expresan 55 servidores públicos de los 75 encuestados; lo que significa que los servidores públicos de dicha municipalidad tienen un buen nivel de capacitación.

Prueba de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la Capacitación y el Rendimiento laboral de los trabajadores de una municipalidad del distrito de Moyobamba, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la Capacitación y el Rendimiento laboral de los trabajadores de una municipalidad del distrito de Moyobamba, 2022

Regla de decisión

Si Valor $p > 0,05$, se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si Valor $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna (Ha)

Definir la relación entre las dimensiones planificación, ejecución y evaluación de la variable capacitación con la variable rendimiento laboral.

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones de capacitación y rendimiento laboral

Correlaciones

			Planificación	Ejecución	Evaluación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,475**	,514**	,139
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,234
		N	75	75	75	75
	Ejecución	Coeficiente de correlación	,475**	1,000	,380**	,492**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,001	,000
		N	75	75	75	75
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,514**	,380**	1,000	,305**
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.	,008
		N	75	75	75	75
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,139	,492**	,305**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,234	,000	,008	.	
	N	75	75	75	75	

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

Fuente: Elaboración SPSS

Interpretación

En la tabla 5 se evidencia la existencia de la relación entre las dimensiones de Planificación, ejecución y evaluación con la variable Rendimiento laboral; ya que se obtiene, en planificación un p-valor de $0,000 < 0,001$ y un Rho de Spearman de 0,139 (correlación positiva débil); asimismo, para ejecución, se obtuvo un p-valor de $0,000 < 0,001$ y un Rho de Spearman de 0,492 (correlación positiva moderada); y por último, para la dimensión evaluación, se obtuvo un p-valor de $0,000 < 0,001$ y un Rho de Spearman de 0,305 (correlación positiva moderada). Con dichos resultados generales se concluye que, existe correlación positiva moderada, entre las dimensiones de capacitación y el rendimiento laboral; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna establecida por el autor.

Determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los servidores públicos, de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022.

Tabla 6

Correlación entre las variables capacitación y rendimiento laboral.

		Correlaciones		
			Capacitación	Rendimiento laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	75	75
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	75	75

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

Fuente: Elaboración SPSS

Interpretación

Los resultados de la tabla 6, revelan que existe relación entre las variables capacitación y rendimiento laboral, ya que se obtiene un p-valor < 0.001 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,365; lo que significa que existe una correlación positiva moderada; permitiendo rechazar la hipótesis nula Ho y aceptar la hipótesis alterna Ha, establecida por el autor.

V. DISCUSIÓN

La tesis se planteó como específico 1, identificar el estado de capacitación de servidores municipales en la provincia de Moyobamba; cuyos resultados encontrados, nos dicen que el nivel de la capacitación en dicha municipalidad, es medio en un 66.67% tal como lo expresan 50 de los 75 servidores públicos encuestados; asimismo, 25 servidores públicos que representan el 33.33% manifiestan que la capacitación es alto; finalmente se puede apreciar que ningún servidor público encuestado consideran que el nivel de capacitación es bajo. Cuando los propios trabajadores afirman en su gran mayoría indica que la capacitación es esta municipalidad es medio, es porque en realidad en dicha municipalidad aún es insuficiente, la capacitación que se ofrece a sus servidores, lo cual, según los propios trabajadores les dificulta en poder realizar un mejor desempeño y calidad de servicios que éstos ofrecen al público.

Asimismo, cuando 25 servidores de dicha municipalidad, afirman que el nivel de capacitación es alto, se puede inferir que mayoritariamente corresponden a los servidores que cuentan con responsabilidades de cargos jerárquicos, ya que en ciertos municipios, por razones de índole presupuestal, sólo se ofrecen capacitaciones a los funcionarios y jefes de áreas, que si bien es cierto no está mal, sin embargo, éstos no realizan con los demás trabajadores las transferencias de conocimientos o réplicas, como para que todos los servidores conozcan y puedan tener a su alcance las últimas informaciones sobre la gestión pública, homogenizando así los niveles de atención y servicios que ofrecen a sus usuarios. También es bueno saber que en esta municipalidad, ninguno de los trabajadores ha manifestado que la capacitación en su institución es bajo, ni mucho menos nula, ya que los resultados nos revelan que ningún servidor en su apreciación ha expresado que la capacitación es bajo, lo que significa que en esta municipalidad a diferencia de otras municipalidades del país, se preocupan regularmente por capacitar a sus servidores; es decir se valora la capacitación del trabajador, ya que redundará en un mejor rendimiento laboral.

Sin embargo, los resultados encontrados sobre el objetivo 1, difieren en gran medida de las afirmaciones hechas por Bonilla, cuando dice que “cuando los ejecutivos se proponen capacitar a los trabajadores, éstos deben estar centrados especialmente en el desarrollo del potencial humano (...)” (Bonilla Jurado et., 2018, p. 272); es decir se debe capacitar para fortalecer y desarrollar las capacidades de los trabajadores y no sólo para cumplir un plan o una inversión; por otra parte también difieren con la Teoría XY de McGregor, quien determinó que los trabajadores en realidad tienen dos visiones totalmente distintas y contrarias, existen unos que se muestran con actitudes negativas, reacios al cambio y pesimistas, éstos pertenecen a la teoría X, quienes claramente muestran una actitud contraria a las actitudes de los trabajadores de la municipalidad del estudio, que muy por el contrario, exigen mayores niveles de capacitación.

Por otra parte, podemos afirmar también, que los resultados encontrados sobre el objetivo 1, tiene relación con lo afirmado por, la ley SERVIR, cuando afirma que la capacitación consiste en la procura de la mejora de los desempeños de servidores o trabajadores de distintos niveles, modalidades o especializaciones, en el sector público o privado, fortaleciendo sus capacidades, habilidades y destrezas en función de sus competencias y funciones; asimismo capacitar tiene también la intención de cualificar al personal, buscando la eficiencia y eficacia, para ofrecer mejores servicios a público usuario, los cuales a su vez contribuyan a la mejora de sus condiciones de vida, (SERVIR, 2017). La capacitación debe estar relacionada con el perfil del puesto del trabajador o dirigidos al cumplimiento de metas de la entidad. (SERVIR, 2017), asimismo la investigación, para los propósitos planteados, trabajará con las dimensiones de Planificación, ejecución y evaluación.

En tanto que en el objetivo específico 2 se ha identificado el nivel de rendimiento laboral; el cual claramente nos revela que el nivel del rendimiento laboral de los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022; es alto en un

73.33% tal como lo expresan 55 servidores públicos de los 75 encuestados; asimismo, 20 servidores públicos que representan el 26.67% manifiestan que el rendimiento laboral es medio, es decir 20 de los 75 servidores públicos encuestados; finalmente se puede apreciar que ningún servidor público considera que el rendimiento laboral sea bajo. Analizando los resultados podemos afirmar que, si bien es cierto, nos complace saber que las gestiones municipales especialmente en cuanto a rendimiento laboral estén mejorando, también asumimos la autocrítica que se hayamos podido tener errores en el desarrollo de la presente investigación, tal vez en los procedimientos, en la metodología o hasta en la concepción y definición de los instrumentos y la muestra.

Por otra parte, en cuanto al objetivo específico 3, la investigación se planteó, definir si existe relación entre las dimensiones de capacitación y la variable Rendimiento laboral, Es así que en la tabla 6 se evidencia la existencia de la relación entre las dimensiones de Planificación, ejecución y evaluación con la variable Rendimiento laboral; ya que se obtiene, en planificación un p-valor de $0,000 < 0.001$ y un Rho de Spearman de 0,139 (correlación positiva débil); asimismo, para ejecución, se obtuvo un p-valor de $0,000 < 0.001$ y un Rho de Spearman de 0,492 (correlación positiva moderada); y por último, para la dimensión evaluación, se obtuvo un p-valor de $0,000 < 0.001$ y un Rho de Spearman de 0,305 (correlación positiva moderada). Con dichos resultados generales se concluye que, existe correlación positiva moderada, entre las dimensiones de capacitación y el rendimiento laboral; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna establecida por el autor; en forma general, encontrándose que con una de ellas existe correlación positiva débil, mientras con dos de las dimensiones se encontró que existe una correlación positiva moderada, lo que permite inferir que las mencionadas dimensiones influyen en forma directa y positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Por último, la presente investigación, en cuanto al objetivo general, éste se propuso determinar si existe relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Moyobamba. En este caso,

claramente se puede observar, según los resultados que muestra la tabla 5, revelando que existe relación entre las variables capacitación y rendimiento laboral, ya que se obtiene un p-valor < 0.001 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,365; lo que significa que existe una correlación positiva moderada; permitiendo rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna H_a ; estos resultados, permiten inferenciar que al existir una relación directa positiva y moderada, entre capacitación y el Rendimiento laboral, significa entonces que a mayor capacitación, mayor será el rendimiento de los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, estimulando a las autoridades y funcionarios a planificar y ejecutar mayores niveles de capacitación para con sus trabajadores.

Por otra parte, los resultados encontrados sobre el objetivo general encuentran similitud, con los estudios realizados por Bonilla, en su estudio acerca de la importancia del proceso de capacitación al personal administrativo de una Universidad de Ambato, Ecuador; cuyo desarrollo se realizó en Ecuador. Encuentran en sus resultados que se ejecutaron el 86% de los cursos programados (26 de 30) según el plan de capacitación ejecutado. Asistieron un promedio de 33 participantes por curso de un total de 870 participantes en todos los cursos. El 54% de los cursos fueron impartidos por la Contraloría General. La mayor asistencia se dio en el curso de Office 365 con un total de 250 participantes. El costo promedio de los cursos fue de 2.81 dólares. Esta investigación concluye que cuando se trata de capacitar a los trabajadores de una institución, se debe incidir primordialmente en la búsqueda del desarrollo del talento humano, (Bonilla Jurado et al. 2018, p. 272); observándose la diferencia, en el sentido que en muchas ocasiones las instituciones programan capacitaciones y algunos trabajadores no desean capacitarse; mientras que, en municipio estudiado, los servidores se muestran deseosos de capacitarse, cada día más.

De igual forma, los resultados generales encontrados, en la presente investigación, también encuentran similitud, con los estudios realizados por, Cieza, V.& Silva, P. (2021), quienes desde un inicio se plantearon como objetivo central el de medir el

desempeño laboral, de los trabajadores, pasando por la identificación de los principales elementos que inciden en las capacidades aptitudes para buen desempeño laboral, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales o de la empresa; es así que en tiempos actuales, tanto autoridades, como funcionarios e inversionistas coinciden que la capacitación de los trabajadores deberá incidir en el desarrollo mismo del talento humano, a partir del cual se puede buscar alcanzar la eficiencia, eficacia y los altos niveles de competitividad, que buscan permanentemente tanto las instituciones públicas como privadas; lo que finalmente beneficia directamente a los usuarios de la jurisdicción de dicha institución, en este caso la municipalidad; lo que significa que hay una preocupación por el recurso humano, ósea, por la capacitación, al igual que en los resultados encontrados en el presente trabajo de investigación.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación entre las variables capacitación y rendimiento laboral, ya que se obtiene un p-valor < 0.001 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,365; lo que significa que existe una correlación positiva moderada; permitiendo rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna H_a , establecida por el autor.
- 6.2. El nivel de la capacitación de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022 es medio en un 66.67% tal como lo expresan 50 de los 75 servidores públicos encuestados; lo que significa que en dicha municipalidad los servidores públicos se encuentran medianamente capacitados.
- 6.3. El nivel del rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022 es alto en un 73.33% tal como lo expresan 55 servidores públicos de los 75 encuestados; lo que significa que los servidores públicos de dicha municipalidad tienen un buen nivel de rendimiento laboral.
- 6.4. Existe relación entre las dimensiones de Planificación, ejecución y evaluación con la variable Rendimiento laboral; ya que se obtiene, en planificación un p-valor de $0,000 < 0.001$ y un Rho de Spearman de 0,139 (correlación positiva débil); asimismo, para ejecución, se obtuvo un p-valor de $0,000 < 0.001$ y un Rho de Spearman de 0,492 (correlación positiva moderada); y por último, para la dimensión evaluación, se obtuvo un p-valor de $0,000 < 0.001$ y un Rho de Spearman de 0,305 (correlación positiva moderada). Con dichos resultados generales se concluye que, existe correlación positiva moderada, entre las dimensiones de capacitación y el rendimiento laboral; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna establecida por el autor.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al alcalde y cuerpo de regidores de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, a gestionar y aprobar mayores planes de capacitación para todo el personal de su municipalidad; ya que el mismo permitirá el incremento del rendimiento laboral, consecuentemente una mejora en la gestión municipal.
- 7.2. Al gerente municipal de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, a disponer la elaboración y ejecución de mayores planes de capacitación a todo el personal; ya que ello redundará en la mejora del rendimiento laboral y la gestión municipal en general.
- 7.3. A los funcionarios, directivos y trabajadores en general a participar en todos los programas de capacitación implementadas por la institución; para buscar mejorar su rendimiento laboral; los cuales redundarán en el ofrecimiento de mejores servicios a los usuarios, mejorando al mismo tiempo la imagen institucional de su centro de labores.
- 7.4. Al alcalde y demás funcionarios, a gestionar mayores recursos económicos para la capacitación de los trabajadores de una municipalidad de la provincial de Moyobamba; al mismo tiempo realizar un mayor control de participación en dichas capacitaciones; y quienes reciban capacitaciones fuera de la ciudad realicen las debidas réplicas de transferencia de conocimientos e información hacia sus demás compañeros de trabajo.

REFERENCIAS

- Alava, M. & Gómez, K. (2016). Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el período 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. URL: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5123>
- Álvarez, B. (2018). Job performance: a social problem of science. (Original article). *Didactic and Education Magazine*. ISSN 2224-2643 URL: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758>
- Araujo, M. & Guerra, L. (2019). Emotional intelligence and job performance in public higher education institutions. (Original article). *CICAG Magazine*, Venezuela. Volume 4 - Issue 2 URL: <http://www.learntechlib.org/p/218327/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - *SERVIR*. (2021). Gestión de la Capacitación. URL: <https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la-capacitacion/>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Value Added Research Journal*, 7(1), 54 - 60. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Benites, M. (2017) Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017, de la *Universidad Cesar Vallejo*. (Tesis magister en gestión pública). Recuperada de: URI: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13272/Benites_MMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bermúdez, I. (2019) Training: a tool to strengthen SMEs. Heaven. *University of Costa Rica* (Scientific Article). URI: <https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-24582015000100001&script=sci>
- Bobadilla, E. (2019). Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018 (Tesis de Maestría), *Universidad Cesar*

Vallejo.

URI:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27085/Bobadilla_LEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bonilla, D., Macedo, R. & Mora, E. (2018). The importance of training in the performance of the administrative staff of the Technical University of Ambato. *Conrad Magazine*, 14(63), 268–273. URL:

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/762/794>

Borth, M. (2018). Training and development of human resources. Integrative reflections. Heaven. *Science and Culture Magazine*. Aquinas University. Bolivia. URI: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n8/a15.pdf>

Carmona, P., Vargas, J. & Rosas, R. (2022). Influence of emotional intelligence on job performance. *Organizational Wisdom*. 2(3):53-68 ISSN: 2443-4256. URI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056601004>

Casares, P. & Martínez, F. (2019). Training professionals in training. *Electronic Research Journal*. (Scientific article). ISSN 1607-4041. DOI: <https://doi.org/10.1093/femsle/fnaa019>

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Management of human talent in work performance. *Ciencia Latina Multidisciplinary Scientific Journal*, 4(2), 684-703. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Chiang, M. (2018). Job performance satisfaction in officials of the Municipality of Talcahuano. Heaven. *Science and Work Magazine*. Catholic University of Chile Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Chiavenato, I. (2018) Administración de recursos humanos, Edición N° 9. Mc Graw Hill. Colombia. URL: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw–Hill. Primera Edición

México. 2002. 475 p. URL:
https://www.academia.edu/13432691/Gestiondeltalentohumanochiavenato3th_140304213831_phpapp02

Dávila, I & Sastre, M. (2019). Job performance: A review of the concept and lines of research. *In Business Studies Notebooks. Complutense University of Madrid*. Vol. 20. p. 107-126. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpeds.2020.04.018>

Davis, Keith, & Newstrom. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial McGraw Hill. Onceava edición. México. 622 p. URL:
https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. (2014, June 13). Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. *Presidencia del Consejo de Ministros*. URL: https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_30057.pdf

Falcón, K. (2014). La capacitación en el desempeño laboral del Centro de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, 2018, de la *Universidad Cesar Vallejo*. (Tesis grado de magister). URI:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28419/Falc%C3%B3n_OKR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Filgueiras, M. (2021). Creation and development of capacity in productive base organizations of Cuban distributed generation. Havana, Cuba: *José Antonio Echevarría Higher Polytechnic Institute*. URI:
<http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/download/122/122>

Gardner & Howard. (1998). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Editorial Paidós. Barcelona. 384 p. URL:
https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/42/41371_INTELIGENCIAS_MULTIPLES.pdf

Gavini, S. (2018). Potential predictors of job performance. *Argentina: UAI Editorial. Theseus*. URI: <https://uai.edu.ar/media/111496/gavini-potenciales-predictores->

del-rendimiento-laboral.pdf

- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M. & Buendía, K. (2020). Factorial model in work motivation and teacher performance. Case: *Isabel la Católica Emblematic Educational Institution, Lima –Peru. university notes*, 11(1), 157 -170. DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Giraldo, F. (2018). Rendimiento laboral y capacitación en la E.T.S. PNP de Chimbote. 2017 (Tesis de Maestría), *Universidad Cesar Vallejo*. URI: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6217/Giraldo_HFF.pdf?sequence=1
- Girón, P. (2018) Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. (Tesis grado de magister). URI: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23175/GIR%C3%92N_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on burnout and job performance: mediating effect of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 10, URI: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02707/full>
- González, M. (2018). Methodology for the evaluation of the impact of improvement in the professional pedagogical performance of teachers in university affiliates. *University Congress Magazine* 1 (1): 1 – 17. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12104091>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Investigation methodology. The quantitative, qualitative, and mixed routes. Mexico City, Mexico: *Editorial Mc Graw Hill Education*, Year of publication: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. URL: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iranzo, E. (2017). Analysis, description, and assessment of jobs in organizations. Comillas *Pontifical University*. Madrid Spain. URI: <http://hdl.handle.net/11531/24010>

- Ley N° 30057. (2013, July 4). Ley del Servicio Civil. *Congreso de la Republica de Perú*. URL: <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley 30057.pdf>
- López, G. (2021). Training. *Redalyc Technological Awareness Magazine (Scientific Article)*. Technological Institute Aguas Calientes. Mexico. URI: <https://www.redalyc.org/pdf/944/94403013.pdf>
- Marqués, L. (2017). Buenas prácticas en capacitación y desarrollo de altos directivos públicos en probidad, transparencia y acceso a la información en la administración del estado. Caso del servicio civil chileno. *Universidad de Chile*. (Magíster en gestión y políticas públicas). URI: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149560/Buenas-practicasen-capacitacion-y-desarrollo-de-altos-Directivos-publicos-en-probidad.pdf;sequence=1&isAllowed=y>.
- Medina, E. (2017). Labor performance of the administrative personnel appointed from the Provincial Municipality of Santa. Chimbote 2017. *César Vallejo University*. Lima Peru. URI: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Navío, A. (2019). The development and management of professional skills: a look from training. *Ibero-American magazine of education*. (Scientific article). ISSN 1681-5653. DOI: <https://doi.org/10.35362/rie7823183>
- Obando, M. (2020). Training of human talent and productivity: A literary review. *ECA Sinergia Magazine* (Review Article) University of the Armed Forces, ESPE, Ecuador DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Palací, F. (2005). *Organization Psychology*. Mexico: Pearson Education. URL: <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Parra, F. & Rodríguez, C. (2018). Training and its effect on quality within companies. *UDG Virtual Magazine*. Mexico. (scientific article). URI: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3192>

- Pérez, A. (2019). Work performance evaluation. (scientific article) *Magazine UPIICSA* XVII, VII,50-51 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.csite.2019.100435>
- Ramírez, A. (2014). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas. Universidad de Montemorelos, México. (Tesis grado de magister). URI: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/98/Tesis%20Antonio%20Ram%C3%ADrez%20Amado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R. (2018). Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contrataciones del estado en una Entidad Pública 2017, de la *Universidad Cesar Vallejo*. (Tesis grado de magister). URI: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31933/Ramirez_ZR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE. (2016, August 8). Norma para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades Públicas. *Presidencia del Consejo de Ministros*. URL: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res141-2016-SERVIR-PE.pdf>
- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE. (2017, December 26). Guía para Evaluar la Capacitación a nivel de Aplicación. *Presidencia del Consejo de Ministros*. URL: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res299-2017-SERVIR-PE.pdf>
- Robbins & Stephen (2018). Organizational behavior. *Prentice hall, Tenth Edition*. México. URL: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Salas, P., Díaz, H. & Pérez, G. (2020). Skills and job performance. *Cuban Magazine of Education* (scientific article);26(4):604-617. URI: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-

21412012000400013&lng=es&tlng=es

- Salgado, M., Gómez, O., Dargen, T. & Carbajal, J. (2019). Levels for training in an organization. Heaven. *University of Matanzas Camilo Cienfuegos, Matanzas, Cuba* (Artículo Científico). URI: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000200004
- Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Labor performance of administrative workers of the provincial municipality of Moyobamba, San Martín Peru. *Ciencia Latina Multidisciplinary Scientific Journal*, 5(6), 12249-12259. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Servicio civil - Servir (2019). El servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Lima Perú. URI: <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- Solí, A. (2019) Training and its contribution to the change process. *Electronic Journal of History*. (Scientific article). ISSN 1409-469X. URI: https://www.uobabylon.edu.iq/eprints/publication_12_19563_1049.pdf
- Sotomayor A. (2019). Human resources management its organizational process. *Autonomous University of Nueva Leon*. ISBN: 978-607-27-0535-7. Printed in Monterrey, Mexico. Printed in Monterrey, Mexico. URI: <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20->
- Tito, L. (2018). Inteligencia emocional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT 2017, de la *Universidad Cesar Vallejo*. (Tesis grado de magister). URI: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30247/tito_fl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Urzúa, S., & Puentes, E. (2019). Evidence of the impact of training programs on performance in the labor market | *Publications. Inter-American Development Bank*.

URL:

https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La_evidencia_del_impacto_de_los_programas_de_capacitación_en_el_desempeño_en_el_mercado_laboral.pdf

Vilas, F. (2018). Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018 (Tesis de Maestría), *Universidad Cesar Vallejo*. URI: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23766/Vilas_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=

Vallejo, V.& Portalanza A. (2019). Importance of Human Talent Management as a Strategy for the Attraction and Retention of Teachers in Educational Organizations in Ecuador. *Holy Spirit University Ecuador*. (Scientific article). *PODIUM Special Edition*, April 2017, pp. 145-168. ISSN: 1390–5473. URI: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2CFnd2QV8gJ:revistas.uues.edu.ec/index.php/Podium/article/download/76/74/+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Verdecia, E. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *EDUMECENTRO*, 13(2), 19-32. Epub 30 de junio de 2021. Recuperado en 23 de enero de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019&lng=es&tlng=es.

Widyastuti, T. & Hidayat, R. (2018). Adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) in adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) in Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7 (November), 101–112. DOI: <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>

Wilches, A. (2018). Formación Profesional Instituto Nacional de Aprendizaje -INA. Costa Rica. URI: <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UNANM.71161/Similar>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

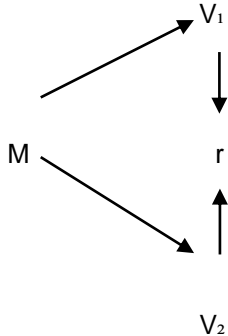
TÍTULO: Capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1. Capacitación Independiente	La Capacitación independiente es un proceso que tiene como finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas y desarrollo de competencias y conocimientos, que permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. (Base legal: Artículo 10 de la Ley del Servicio Civil y Artículo 9 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.)	La Capacitación independiente, se medirá mediante las dimensiones: Planificación, Ejecución y Evaluación, en concordancia con los indicados planteados. (Base legal: Artículo 10 de la Ley del Servicio Civil y Artículo 9 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.)	Planificación	Necesidades de capacitación	Ordinal
				Objetivos	
				Sensibilización	
				Importancia de la capacitación	
			Ejecución	Desarrollo personal	
				Servicio de calidad	
				Implementación	
				Seguimiento	
				Monitoreo	
			Evaluación	Acciones	
				Capacitaciones ejecutadas	
				Satisfacción	
Aprendizaje					
V2. Rendimiento laboral Dependiente	Rendimiento laboral es el subsistema que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los mismos para mejorar su desempeño en sus funciones, (Resolución Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE)	La gestión del rendimiento laboral se medirá, mediante las dimensiones: Planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación, en concordancia con los indicadores planteados. (Resolución Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE)	Planificación	Nivel de integración	Ordinal
				Cronograma institucional	
				Planes de comunicación	
				Responsabilidad	
			Establecimiento de compromisos	Compromiso	
				Metas	
				Motivación	
			Seguimiento	Actividades	
				Cumplimiento	
				Evidencias	
			Evaluación	Logros alcanzados	
				Acuerdos	
				Rendimiento	
				Identificación	
			Retroalimentación	Resultados	
				Esfuerzo	
				Desempeño	
				Plan de desarrollo	
				Plan de desarrollo	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación y el rendimiento laboral de los servidores públicos de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de capacitación de los servidores públicos de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los servidores públicos de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de capacitación de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022</p> <p>Identificar el nivel de rendimiento laboral de los Servidores Públicos de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022.</p> <p>Definir la relación entre las dimensiones de capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los servidores públicos de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de capacitación de los servidores públicos de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022; es bajo</p> <p>H2: El nivel de rendimiento laboral de los servidores públicos de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022; es alto</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos de una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variabes y dimensiones														
<p>El estudio de investigación es de tipo Básica, de diseño no experimental, descriptivo - correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Dónde: M = Muestra. V₁ = Capacitación. V₂ = Rendimiento Laboral. r = Relación.</p>	<p>Población N= 93 servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022.</p> <p>Muestra 75 servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1119 397 1325 446">Variabes</th> <th data-bbox="1325 397 1665 446">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1119 446 1325 638" rowspan="3">Capacitación</td> <td data-bbox="1325 446 1665 495">Planificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1325 495 1665 544">Ejecución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1325 544 1665 592">Evaluación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1119 638 1325 889" rowspan="5">Rendimiento Laboral</td> <td data-bbox="1325 638 1665 686">Planificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1325 686 1665 751">Establecimiento de compromisos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1325 751 1665 800">Seguimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1325 800 1665 849">Evaluación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1325 849 1665 889">Retroalimentación</td> </tr> </tbody> </table>		Variabes	Dimensiones	Capacitación	Planificación	Ejecución	Evaluación	Rendimiento Laboral	Planificación	Establecimiento de compromisos	Seguimiento	Evaluación	Retroalimentación	
Variabes	Dimensiones															
Capacitación	Planificación															
	Ejecución															
	Evaluación															
Rendimiento Laboral	Planificación															
	Establecimiento de compromisos															
	Seguimiento															
	Evaluación															
	Retroalimentación															

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario - Capacitación

Cuestionario 1

Fecha:.....

El presente instrumento tiene como finalidad conocer que impacto tendría la Capacitación con respecto al Rendimiento Laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022, para el desarrollo de una investigación científica. Para ello, se le pide que responda cada una de las interrogantes, según la escala del instrumento que se detalla continuación:

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

Acepta proseguir con el llenado del presente instrumento: SI (...) No (...)

ITEM N°	Interrogantes	1	2	3	4	5
1	¿Te motivan las orientaciones del gerente responsable de tu área?					
2	¿Te explica en forma clara, el gerente, las tareas a realizar?					
3	¿Recibes capacitación de parte de la institución?					
4	¿Te envían a capacitación fuera de la institución?					
5	¿Las explicaciones del gerente contribuyen a tu mejor desempeño?					
6	¿Sientes ánimos para realizar tu labor como trabajador (a) municipal?					
7	¿Sientes que eres parte de las decisiones del gerente?					
8	¿Te quedas en la institución hasta terminar los pendientes?					
9	¿El gerente te trata con respeto y consideración?					
10	¿El gerente te brinda un trato amable?					
11	¿Estás feliz y orgulloso de pertenecer a esta institución?					
12	¿El gerente cede a tu favor para ayudarte?					
13	¿Cuándo el gerente sonrío, te motiva a trabajar con más ahínco?					
14	¿Recibes elogios del gerente por tu rendimiento laboral?					
15	¿Recibes recompensas del gerente por tu rendimiento laboral?					
16	¿Los elogios que recibes del gerente son suficientes?					
17	¿Las recompensas que recibes del gerente son atractivas para ti?					
18	¿Cuándo tienes dificultades el gerente trata de ayudarte?					
19	¿Recibes palabras de aliento y esperanzas de parte del gerente?					
20	¿Te satisfacen las expectativas que tienes del gerente?					

¡Se agradece su participación!

Cuestionario – Rendimiento laboral

Cuestionario 2

Fecha:.....

El presente instrumento tiene como finalidad conocer que impacto tendría la Capacitación con respecto al Rendimiento Laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022, para el desarrollo de una investigación científica. Para ello, se le pide que responda cada una de las interrogantes, según la escala del instrumento que se detalla continuación:

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

Acepta proseguir con el llenado del presente instrumento: SI (...) No (...)

ITEM N°	Interrogantes	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que su rendimiento laboral es de acuerdo con lo planificado por la entidad?					
2	¿Considera usted que la planificación de la entidad influye en su rendimiento laboral?					
3	¿Considera usted que su rendimiento laboral contribuye con la planificación de la entidad?					
4	¿Considera usted que la planificación de la entidad influye en su rendimiento laboral?					
5	¿Considera usted que su rendimiento laboral es de acuerdo con los compromisos asumidos con la entidad?					
6	¿Considera usted que su rendimiento laboral es motivado por los compromisos asumidos con la entidad?					
7	¿Considera usted que los compromisos asumidos con la entidad influyen en su rendimiento laboral?					
8	¿Considera usted que su rendimiento laboral contribuye al cumplimiento de los compromisos asumidos con la entidad?					
9	¿Considera usted que la entidad realiza un buen seguimiento para la mejora de su rendimiento laboral?					
10	¿Considera usted que su rendimiento laboral es en base al seguimiento de mejora de la entidad?					
11	¿Considera usted que es necesario un buen seguimiento para la mejora de su rendimiento laboral?					
12	¿Considera usted que el seguimiento de la entidad influye en la mejora de su rendimiento laboral?					
13	¿Considera usted que la entidad realiza una buena evaluación de su rendimiento laboral?					
14	¿Considera usted que su rendimiento laboral es evaluado para su remuneración?					
15	¿Considera usted que su rendimiento laboral es bien valorado en la evaluación de la entidad?					
16	¿Considera usted que una buena evaluación de su rendimiento laboral le ofrecería satisfacciones?					
17	¿Considera usted que es necesario una retroalimentación para la mejora de su rendimiento laboral?					
18	¿Considera usted que la entidad realiza la debida retroalimentación para la mejora de su rendimiento laboral?					
19	¿Considera usted que una debida retroalimentación por parte de la entidad mejoraría su rendimiento laboral?					
20	¿Considera usted que una debida retroalimentación por parte de la entidad mejoraría su rendimiento laboral y contribuyera al desarrollo institucional?					

Anexo 4: Informe de juicios de expertos sobre instrumentos de investigación

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Panduro Salas Aladino
 Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto
 Especialidad : Docente metodólogo
 Instrumento de evaluación : Capacitación
 Autor del instrumento : Arévalo Campos Jerzy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Capacitación.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Capacitación.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Capacitación.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto, 05 de noviembre de 2022


 Aladino Panduro Salas
 R.N.º 2301128059

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Panduro Salas Aladino
 Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto
 Especialidad : Docente metodólogo
 Instrumento de evaluación : Rendimiento Laboral
 Autor del instrumento : Arévalo Campos Jerzy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento Laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento Laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto, 05 de noviembre de 2022


 Aladino Panduro Salas
 R.N.º 2301128059

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Burgos Bardales, Roger
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Capacitación
Autor (s) del instrumento (s) : Arévalo Campos Jerzy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Capacitación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Capacitación.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Capacitación.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.8

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicar su instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8


Dr. Roger Burgos Bardales
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
CLAD 0284

Tarapoto, 05 de noviembre de 2022

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Burgos Bardales, Roger
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Rendimiento Laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Arévalo Campos Jerzy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento Laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desarrollo sustentable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.7

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 05 de noviembre de 2022

Dr. Roger Burgos Bardales
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
CLAD 8284

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Saavedra Reátegui, Cindy
 Institución donde labora : Municipalidad distrital de Shatoja
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Capacitación
 Autor (s) del instrumento (s) : Arévalo Campos Jerzy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Capacitación .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Capacitación .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Capacitación .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.8

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Puede aplicar su instrumento.**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 05 de noviembre de 2022



 Mg. Cindy Saavedra Reátegui
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Saavedra Reátegui, Cindy
Institución donde labora : Municipalidad distrital de Shatoja
Especialidad : Maestría en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Rendimiento Laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Arévalo Campos Jerzy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento Laboral .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desarrollo sustentable .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.8

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 05 de noviembre de 2022


Mg. Cindy Saavedra Reátegui
GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

Anexo 5: Base de Datos

Número Encuestados	Variable 1: CAPACITACION																				TOTAL	Rango
	PLANIFICACION					EJECUCION								EVALUACION								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20		
1	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	78	Alto
3	3	4	3	2	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	77	Alto
4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	93	Alto
5	4	4	3	1	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	72	Alto
7	5	5	3	1	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	82	Alto
8	5	5	3	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	1	3	3	4	5	5	80	Alto
13	4	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	1	3	1	5	5	5	81	Alto
15	5	5	3	1	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	75	Alto
16	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	86	Alto
23	5	5	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	84	Alto
24	4	5	3	1	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	81	Alto
32	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	1	1	3	1	5	1	5	5	4	75	Alto
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	91	Alto
34	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	89	Alto
37	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	80	Alto
43	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	83	Alto
56	5	5	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	3	1	5	5	3	76	Alto
57	4	4	3	2	5	4	3	3	5	4	5	3	4	3	2	4	4	5	5	5	77	Alto
64	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	1	4	1	3	3	4	75	Alto
66	5	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	77	Alto
68	5	4	3	1	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	77	Alto
70	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	92	Alto
71	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	2	4	4	4	76	Alto
72	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	1	5	86	Alto
73	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	1	4	5	5	81	Alto
2	4	5	1	1	4	4	3	3	5	5	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	66	Medio
6	5	4	1	1	3	5	4	2	4	4	5	4	2	2	2	2	2	5	4	4	65	Medio
9	3	4	1	1	3	5	4	5	4	4	5	3	3	1	1	1	1	4	5	3	61	Medio
10	5	5	1	1	4	5	3	3	5	4	5	5	3	2	2	3	3	3	3	4	69	Medio
11	4	5	1	1	5	5	2	3	3	5	5	3	3	2	1	1	3	3	3	4	62	Medio
12	4	4	1	1	5	4	3	3	5	5	5	2	3	1	1	2	3	3	2	4	61	Medio
14	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	71	Medio
17	4	5	2	1	3	5	3	3	5	4	4	4	3	3	2	3	2	5	4	5	70	Medio

18	5	5	3	1	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	72	Medio
19	5	5	1	1	4	5	2	3	5	5	5	2	3	2	2	3	2	4	3	4	66	Medio
20	5	5	1	1	3	5	3	3	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	73	Medio
21	4	4	2	1	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	70	Medio
22	5	5	3	1	5	5	3	3	5	5	5	2	4	3	1	3	3	4	3	4	72	Medio
25	4	5	2	1	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	4	2	2	5	2	4	66	Medio
26	1	3	2	1	1	4	3	4	3	4	3	2	5	3	3	4	4	3	3	3	59	Medio
27	5	5	1	1	4	4	3	3	5	5	5	3	3	2	2	3	4	4	3	4	69	Medio
28	5	5	3	1	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	1	3	1	5	3	3	72	Medio
29	4	4	3	1	4	5	3	3	5	5	5	2	3	2	2	5	3	5	2	4	70	Medio
30	4	4	2	1	4	5	3	3	5	5	5	3	3	2	2	3	3	3	2	4	66	Medio
31	4	5	1	1	4	4	3	3	5	5	4	5	3	2	2	2	2	5	4	5	69	Medio
35	4	4	2	1	4	4	2	3	5	5	5	3	3	2	4	2	3	3	3	3	65	Medio
36	4	5	1	1	4	5	3	3	5	4	5	2	3	2	2	3	3	3	3	4	65	Medio
38	5	4	2	3	3	3	1	2	5	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	56	Medio
39	5	4	2	1	5	5	3	3	5	5	5	3	3	2	2	3	2	4	3	5	70	Medio
40	4	4	2	1	4	5	3	3	5	5	5	4	3	3	1	2	1	3	4	4	66	Medio
41	4	5	3	3	2	3	4	3	5	4	2	4	2	1	3	5	4	5	3	4	69	Medio
42	4	4	3	1	4	4	3	3	5	5	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	68	Medio
44	5	2	1	1	4	4	2	3	5	4	5	3	3	2	2	2	2	3	3	4	60	Medio
45	5	5	3	1	5	3	5	3	5	4	5	3	4	1	1	1	1	2	4	4	65	Medio
46	3	3	1	2	3	5	2	5	5	4	5	3	3	3	1	3	3	2	2	3	61	Medio
47	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	73	Medio
48	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	70	Medio
49	4	4	1	1	4	4	3	3	5	5	5	2	2	1	1	3	3	4	2	4	61	Medio
50	4	5	1	1	5	4	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	4	5	5	73	Medio
51	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	3	3	2	2	3	3	4	4	4	73	Medio
52	3	3	2	1	3	5	3	5	5	5	5	4	4	2	1	1	1	3	3	3	62	Medio
53	5	4	1	1	3	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2	2	2	3	69	Medio
54	4	4	2	1	5	5	5	3	5	5	5	2	2	2	2	3	3	4	3	4	69	Medio
55	5	5	1	1	4	5	3	3	5	5	5	3	3	1	1	3	3	3	3	3	65	Medio

58	3	3	2	3	3	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	2	2	3	4	68	Medio
59	4	2	2	1	4	4	3	2	5	5	5	2	3	1	1	1	3	4	4	5	61	Medio
60	4	4	1	1	5	5	3	3	5	4	5	3	3	2	2	4	4	4	3	4	69	Medio
61	4	4	2	1	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	73	Medio
62	3	3	3	1	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	66	Medio
63	5	5	1	1	4	4	3	3	5	5	5	3	3	2	1	3	3	4	3	5	68	Medio
65	3	3	2	2	3	5	3	5	5	5	5	3	3	2	1	1	1	2	3	3	60	Medio
67	3	3	1	1	3	4	3	2	5	5	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4	61	Medio
69	4	4	2	1	4	5	2	2	5	5	5	3	3	2	2	3	3	4	2	4	65	Medio
74	4	4	3	1	5	4	3	4	5	4	5	3	3	1	1	2	4	4	3	4	67	Medio
75	4	4	1	1	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	4	69	Medio

Número Encuestados	Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL																					TOTAL	Rango
	PLANIFICACION				COMPROMISO				SEGUIMIENTO				EVALUACION			RETROALIMENTACION							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20			
1	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	84	Alto	
2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	76	Alto	
3	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	3	3	5	5	3	4	4	77	Alto	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	84	Alto	
5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	80	Alto	
6	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	72	Medio	
7	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	77	Alto	
8	5	1	5	5	5	4	3	5	4	3	3	2	3	4	5	5	1	3	3	1	70	Medio	
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	85	Alto	
10	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	81	Alto	
11	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	71	Medio	
12	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	74	Alto	
13	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	86	Alto	
14	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	76	Alto	
15	4	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	3	3	79	Alto	
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84	Alto	
17	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	71	Medio	
18	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	83	Alto	
19	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	69	Medio	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	98	Alto	
21	4	3	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	82	Alto	
22	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	76	Alto	
23	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	83	Alto	
24	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	86	Alto	
25	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	71	Medio	
26	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	Alto	
27	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	73	Medio	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	1	1	5	3	3	3	3	71	Medio	
29	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	89	Alto	
30	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	74	Alto	
31	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	67	Medio	
32	5	4	5	4	4	4	5	5	2	2	2	2	1	1	3	5	5	3	4	5	71	Medio	
33	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	88	Alto	

34	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	87	Alto
35	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	73	Medio
36	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	78	Alto
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Alto
38	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	67	Medio
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Alto
40	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	72	Medio
41	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	86	Alto
42	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	75	Alto
43	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	80	Alto
44	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	76	Alto
45	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	85	Alto
46	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	87	Alto
47	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	79	Alto
48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	62	Medio
49	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	3	76	Alto
50	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	70	Medio
51	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	87	Alto
52	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	71	Medio
53	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	87	Alto
54	4	3	4	4	3	5	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	78	Alto
55	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	74	Alto
56	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	87	Alto
57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	82	Alto
58	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	86	Alto
59	4	3	4	3	2	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	5	5	3	3	73	Medio
60	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	5	4	3	2	3	5	5	2	4	5	76	Alto
61	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	86	Alto
62	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	88	Alto
63	1	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	5	70	Medio
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	82	Alto
65	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	89	Alto
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	2	5	5	90	Alto
67	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	69	Medio
68	4	4	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	82	Alto
69	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	73	Medio
70	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	86	Alto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022", cuyo autor es AREVALO CAMPOS JERZY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 20-01-2023 21:20:46

Código documento Trilce: TRI - 0478408