



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La Capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de
Pueblo Nuevo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Quiroz Gonzalez, Narda Maythe (orcid.org/0000-0002-2740-1352)

Razuri Gonzales, Irma Elizabeth (orcid.org/0000-0003-2120-6107)

ASESORA:

Dr. Alburuqueque Arana, Fausta Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6656-1180)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicado este trabajo en primer lugar a nuestro Dios todopoderoso por darme la sabiduría para poder desempeñarme en mis labores, en especial en momentos difíciles, y a mis seres queridos quienes han contribuido en esta ardua pero posible tarea y me brindaron todo su apoyo,

Quiroz González, Narda Maythe.

Este trabajo de investigación está dedicado principalmente a Dios, también a mis padres por ser parte de mi vida y demostrarme su apoyo incondicional en mi formación personal y profesional.

Razuri Gonzáles, Irma Elizabeth.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres, quienes nos brindan su apoyo incondicional, ellos han contribuido con nuestro desarrollo personal y profesional, a todas las personas que aportaron con sus consejos y conocimientos en la mejora de esta exploración.

Así mismo a Dios por permitirnos llegar hasta acá, por seguir bendiciéndonos y brindarnos sabiduría, a la universidad por darnos la oportunidad de seguir avanzando en nuestra carrera profesional y a los docentes por sus enseñanzas y orientación para lograr culminar nuestro informe.

Los Autores.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "LA CAPACITACIÓN Y LA EFICIENCIA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE PUEBLO NUEVO, 2023.", cuyos autores son QUIROZ GONZALEZ NARDA MAYTHE, RAZURI GONZALES IRMA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

CHEPÉN, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH DNI: 26631065 ORCID: 0000-0002-6656-1180	Firmado electrónicamente por: FALBURUQUEQUE el 15-12-2023 12:38:55

Código documento Trilce: TRI - 0670257

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, QUIROZ GONZALEZ NARDA MAYTHE, RAZURI GONZALES IRMA ELIZABETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA CAPACITACIÓN Y LA EFICIENCIA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE PUEBLO NUEVO, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUIROZ GONZALEZ NARDA MAYTHE DNI: 74548285 ORCID: 0000-0002-2740-1352	Firmado electrónicamente por: NQUIROZGO4 el 16- 02-2024 22:38:51
RAZURI GONZALES IRMA ELIZABETH DNI: 71515342 ORCID: 0000-0003-2120-6107	Firmado electrónicamente por: IRAZURIG el 16-02- 2024 22:40:46

Código documento Trilce: INV - 1503788

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
Técnicas:	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	33
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.....	33

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	34
Anexo 3. Modelo de consentimiento informado	36
Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de experto.....	38
Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin.....	52
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	53
Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones	54
Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración	55
Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Identificar el nivel de capacitación del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023.....	14
Tabla 2 Identificar el nivel de la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023.....	15
Tabla 3 Determinar cuál es la relación que existe entre necesidad de capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023.	16
Tabla 4 Determinar cuál es la relación que existe entre requerimiento y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023.....	17
Tabla 5 Determinar cuál es la relación que existe entre programa de capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023.	18
Tabla 6 Determinar cuál es la relación que existe entre la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023.....	19

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo básica, con una población conformada por 105 personales de la Municipalidad Distrital y la muestra el total de la población. La técnica empleada fue la encuesta, como instrumento se hizo uso del cuestionario, con la ayuda del SPSS y empleando la prueba de correlación de Spearman se halló la correlación entre las variables. Como se obtuvo que el personal ubica al nivel de capacitación del personal como bueno (77.1%), también la eficiencia del personal en nivel bueno (81%). Se determinó que existe una relación entre la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, con un Rho de Spearman 0,657 y un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,05.

Palabras clave: Capacitación, eficiencia del personal, necesidad de capacitación.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between training and the efficiency of the personnel of the Municipality of Pueblo Nuevo, 2023. The research had a quantitative approach, non-experimental design, basic type, with a population of 105 personnel of the District Municipality and the sample was the total population. The technique used was the survey, and a questionnaire was used as an instrument, with the help of SPSS and using Spearman's correlation test, the correlation between the variables was found. As a result, it was found that the level of staff training was rated as good (77.1%), and staff efficiency was rated as good (81%). It was determined that there is a relationship between training and staff efficiency in the Municipality of Pueblo Nuevo, with a Spearman's Rho 0.657 and a significance level of 0.000 lower than 0.05.

Keywords: Training, personnel efficiency, training need.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se basó en la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023, se tuvo como finalidad el determinar la relación de la capacitación puesto que en la actualidad están generando un alto impacto, debido a la relevancia del programa de formación de personal que se basa en la necesidad de fortalecer continuamente al personal que desempeña funciones dentro del gobierno municipal.

El desarrollo de capacidades de los funcionarios municipales se identifica como un enfoque para fortalecer las prácticas de trabajo municipal y, por lo tanto, mejorar el desempeño de los municipios en la India. Cada vez hay más evidencia que muestra que el realizar programas de orientación regularmente genera grandes beneficios para los funcionarios municipales y representantes electos por parte de instituciones de capacitación a nivel estatal ubicadas en diferentes partes del país (Rumi, 2021).

Honduras cuenta con una política nacional de capacitación, pero no cuenta con un plan anual de capacitación y educación, aunque actualmente se reconoce que existen diversas propuestas, pero no estándares estrictamente definidos, con un organismo proponiendo una técnica y otro contradiciendo. El primero en construir, causando confusión entre técnicos municipales o municipios (Setcam, 2015).

El proceso de capacitación juega un papel muy importante en un entorno en constante cambio ya que debe responder rápidamente para cerrar las brechas de conocimiento creadas actualmente. Las organizaciones cambian. Dentro del contexto de una entidad pública, el logro de las metas institucionales depende de la prestación de servicios públicos con la calidad esperada para satisfacer la demanda, las necesidades de los ciudadanos. Para brindar estos servicios, la entidad debe contar con servidores públicos competentes y capaces de desarrollar procesos eficientes y eficaces en el menor tiempo posible (Moreno, 2018).

La formación debe estar directamente relacionada con las necesidades y desafíos específicos de cada sector. En este sentido, la Oficina Municipal de

Personal será la responsable directa de la implementación de programas de capacitación en la región para promover el fuerte crecimiento de talentos en esta ciudad.

En Perú la eficiencia laboral es perjudicada por el estrés que tienen los colaboradores, por distintos temas como: la familia, las incapacidades de los jefes y su falta de identidad con la organización, el cual impide que salgan muchos proyectos importantes. El 70% de las empresas pasan este mal, pero pocas buscan soluciones. Afirmación que fue confirmada por el autor (Medina y Ninanya, 2019).

Siempre que se analizaba la competencia Organizacional, los gerentes comentaban que la falta de capacitación se debió a que los empleados tenían poco o ningún interés en asistir a capacitaciones preparadas para mejorar su desempeño; con respecto a los colaboradores, sus comentarios se centraron en que los cursos que se les ofrecían eran poco atractivos. y por lo tanto poco motivadores, ya que solían enfocarse en temas irrelevantes, ajenos a las actividades, no les ofrecían la menor posibilidad de crecer dentro de la organización; o peor aún, es el tema que a los colaboradores les ha sido ofrecido muchas veces (González, et al, 2008).

Se ha formulado como problemática de investigación la pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023?

La justificación del presente estudio es muy importante porque nos permitió conocer y demostrar que cada institución tiene que capacitar a sus empleados, lo que les permitirá actualizarse y adquirir nuevos conocimientos y comprender los problemas que se presentan dentro del municipio, que pueden interrumpir el desarrollo de las actividades. Como justificación teórica, generó la reflexión y discusión de los saberes existentes tanto en el campo de la investigación, así como también en el campo de las ciencias administrativas, ya que permitió identificar y analizar la existencia de formación. Asimismo, como justificación práctica esta investigación se lleva a cabo debido a la necesidad que existía de saber la relación que tienen las capacitaciones y la eficiencia del personal municipal, usando un sistema para evaluarlos luego de las capacitaciones. Como punto metodológico,

esta investigación generó la aplicación de un método de estudio para producir conocimientos válidos y confiables, logrando así monitorear y evaluar los procedimientos aplicados para lograr los objetivos con la finalidad de optimizar la calidad y capacidad de respuesta de los clientes internos de manera oportuna y eficiente.

Por ello se planteó como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023. Como objetivos específicos: Identificar el nivel de capacitación del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023; Identificar el nivel de la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023; Determinar cuál es la relación que existe entre necesidad de capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023; Determinar cuál es la relación que existe entre requerimiento de capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023; Determinar cuál es la relación que existe entre programa de capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023.

Así también se tuvo como hipótesis: Existe relación entre la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Nalci y Dogan (2022), el objetivo general de la investigación fue comprender cómo la formación y el desarrollo de los recursos humanos, que se hizo más importante ya sea en el sector privado o sector público. Se empleó como herramienta de recopilación de datos, la municipalidad de Yeşilyurt empleaba a un total de 951 trabajadores, las entrevistas fueron semiestructuradas y se realizaron cara a cara con funcionarios municipales de recursos humanos de Yeşilyurt y documentos obtenidos de los sitios web del gobierno municipal. Los datos obtenidos se analizaron utilizando un método de análisis descriptivo y se examinaron las actividades de formación y el desarrollo de los recursos humanos en el municipio de Yeşilyurt en 2019. El estudio encontró que el gobierno municipal de Yeşilyurt no participa en otras actividades de desarrollo excepto la capacitación. El contenido de la capacitación determinado por las necesidades de la unidad se basó principalmente en la información reglamentaria, la capacitación es principalmente en forma de conferencias y cooperación con organizaciones públicas.

Asimismo, Wessels (2022), el propósito general de la investigación fue proporcionar un modelo esencial de capacitación y desarrollo para el personal municipal de primera línea de Sudáfrica. Como método de la investigación incluyó la elaboración de un cuestionario el cual constaba de tres secciones que debían ser completadas por una población de 112 consultores de atención. El estudio concluyó que el modelo de formación y desarrollo del personal municipal de primera línea debe incluir los siguientes tres aspectos: Los programas de formación en los que debe participar CCC, las cualidades efectivas que deben tener los formadores y se debe considerar la formación de apoyo logístico.

Herrera (2020), tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo. En cuanto a la metodología, se amoldaba al análisis de tipo básico, de nivel descriptivo relacional, método inductivo y una muestra de 140 administrativos, quienes contribuyeron con la recolección de los datos, por medio de la aplicación de encuestas; lo cual permitió obtener el siguiente resultado: Las capacitaciones son fundamentales en el ámbito laboral y profesional, ya que permite el buen desempeño de los trabajadores,

capacitar obliga al trabajador para mostrar sus conocimientos, así también ayuda a que este cuente con la capacidad de saber realizar su tarea.

Por otro lado, Ramos (2017), tuvo como objetivo principal del estudio fijar la relación entre desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores. La metodología utilizada para esta investigación fue hipotético deductivo, con un estudio descriptivo y correlacional de diseño no experimental, su muestra fue de 100 trabajadores. Su unidad de análisis estuvo conformada por 80 usuarios encuestados. De acuerdo con los resultados encontrados, nos dice que hay relación entre ambas variables, las cuales son desempeño laboral y capacitación. Mencionó también que, mientras más problemas haya en el desempeño, son más necesarios los programas de capacitación para los trabajadores.

Honores et. al, (2020), tuvo como propósito central de la investigación evaluar el efecto de la capacitación personal como técnica de aprendizaje para medir el desempeño laboral de los empleados. Se llevó a cabo una investigación descriptiva y analítica, teniendo en cuenta a 6 745 que representan la población, también se aplicó el muestreo no probabilístico. En la recolección de datos la técnica usada fue la encuesta, con una estadística descriptiva para procesar la información. Como resultado observamos que la capacitación es esencial para lograr que los colaboradores realicen sus actividades de manera exitosa en la empresa.

Cabrera y Tapia (2020), fijaron como meta en su estudio evaluar el desempeño para determinar el nivel de rendimiento laboral de los guardias de seguridad fija. Se realizó una encuesta la cual trata de una autoevaluación y una entrevista al jefe, con la finalidad de determinar si es necesario la capacitación en los guardias. En cuanto a la metodología es de enfoque mixto, con los 99 guardias se llevó a cabo la encuesta y al jefe la entrevista a fin de observar el nivel con el que se desempeñan los trabajadores a partir del punto de vista de los guardias y del jefe. Con un estudio descriptivo, no experimental. Como resultado se obtuvo que a los guardias de seguridad les faltó capacitación para lograr aumentar su desempeño y a su vez incrementar la productividad de la fuerza de trabajo, disminuir la rotación de empleados, disminuir las horas dedicadas a enmendar errores, crecer la satisfacción de los colaboradores y mejorar la rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, también se encuentran las teorías referidas a la variable capacitación, en donde:

Siliceo (2004), indicó que la capacitación ayuda a que una organización cuente con un mejor futuro ya que se fortalece el conocimiento, así como se absuelve dudas y se mejora la eficiencia y eficacia.

Chiavenato (2007), consideró que la capacitación es un procedimiento formativo de corta duración, concentrada de forma metódica y ordenada, a través del cual un individuo obtiene su intelecto, aumenta sus destrezas y aptitudes de acuerdo a los objetivos descritos. Complementario a lo mencionado la Ley Servir en el artículo 10 indicaba que el fin de la capacitación es aumentar el desempeño de los trabajadores para lograr brindar un buen servicio a la comunidad. Incluso fortalece y mejora los talentos de los colaboradores para ejecutar un buen desempeño, además sirve como estrategia importante para lograr los objetivos de las organizaciones (SERVIR, 2013).

A continuación, se redacta las dimensiones de nuestra variable capacitación:

Pinto (1997), señaló que la necesidad de capacitación es una parte central del proceso de capacitación laboral. Lo cual le permitía comprender las necesidades existentes de la organización para establecer los objetivos y acciones en el programa de formación. Todas las necesidades significan una falta de satisfactores. Al referirse a las necesidades de formación, habla de la ausencia o insuficiencia en el intelecto, destrezas y comportamiento que el sujeto debe, con el fin de cumplir exitosamente sus obligaciones propias de su cargo conocimientos, habilidades y actitudes. La capacitación es un proceso educativo implementado de manera sistemática y organizada, que permite a los colaboradores adquirir conocimientos, habilidades y competencias básicas según objetivos específicos (Salazar et al, 2020).

Un programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado en el que un individuo adquiere la información y las habilidades necesarias para realizar un trabajo específico.

El sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos incorpora la Gestión de Capacitación (GDC) para aumentar el rendimiento de los trabajadores públicos por medio del incremento de capacidades y destrezas. La planificación involucra cuatro fases: La formación de un Comité de Planificación de Capacitación

(CPC), el reconocimiento del valor que se le da a la capacitación, la preparación para el diagnóstico de necesidades de capacitación y la preparación del personal (SERVIR, 2023).

Asimismo, también se encuentran teorías referidas a la variable de eficiencia laboral, en donde:

Pérez (2016), mencionaba que la eficiencia laboral se enfoca en cómo se hacer uso de medios que nos encaminan a realizar las cosas de manera adecuada, el poder solucionar problemas, ahorrar dinero, cumplir con las actividades, como también el capacitar a los subordinados y usar un enfoque reactivo.

Según Coulter y Robbins (2014), la eficiencia radica en conseguir mejores resultados con menor aporte. En otras es realizar las actividades de manera adecuada haciendo referencia a la relación existente entre insumos y productos.

El estado civil quiere lograr los objetivos del estado, realizar las prestaciones de servicios públicos y la optimización de los recursos (SERVIR, 2013).

A continuación, se redacta las dimensiones de nuestra variable eficiencia laboral:

Comprendemos como habilidades blandas al grupo de capacidades que tiene la persona el cual le ayuda a interactuar con otros y a afrontar diversas situaciones tomando buenas decisiones (Guerra, 2018).

En cuanto a la dimensión de relación interpersonal, se refiere a la relación que se establece entre dos personas, que es parte básica de la vida social. Esto significa que, en todo el ámbito sociocultural, se convive con otras personas, lo que ayuda a comprender a los demás (Moreno, 2018).

Por otro lado, mencionando que en este caso las relaciones humanas juegan un rol fundamental en la organización ya que origina la interacción con personas que piensan y son diferentes, (Torres y Zegarra, 2015), relacionan la conexión entre personas que tienen que alcanzar metas mismas. (Bernal, 2022), la dificultad radica en la falta de un acuerdo claro e inequívoco.

En relación a la dimensión de calidad en el trabajo, (Cruz, 2018), mencionaba que la calidad de vida laboral debe verse como una parte integral del desarrollo de los empleados, haciéndola relevante para todos los aspectos de los empleados en el marco de la política empresarial, el establecimiento, así como también el respeto de los derechos humanos fundamentales. Factores que influyen

en cómo se comportan, en su desempeño laboral, en los procesos del trabajo, el liderazgo, las estrategias tanto a nivel de organización, de eficiencia y ser productivos.

En la definición de la dimensión de compromiso organizacional, (Báez et al., 2019), señaló que es como un vínculo entre la organización y los trabajadores. Interesante para muchas empresas que buscan productividad y eficiencia, en las que encuentran apoyo para obtener los resultados deseados, de ahí la importancia de estudiarlo y comprenderlo (Villalba, 2001).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, cuyo propósito trata de conseguir entendimiento amplio con la ayuda de la comprensión de elementos importantes de los fenómenos, sucesos observables o relaciones implantadas por entidades (Harman y Soplin, 2020).

Con enfoque cuantitativo, puesto que la información fue traducida en datos numéricos para el posterior análisis y resultados estadísticos. La investigación cuantitativa permitió la obtención de resultados, probar o refutar hipótesis, como tal su estructura y procedimientos de investigación son aplicables a muchos campos y disciplinas científicas (Alan y Cortez, 2018).

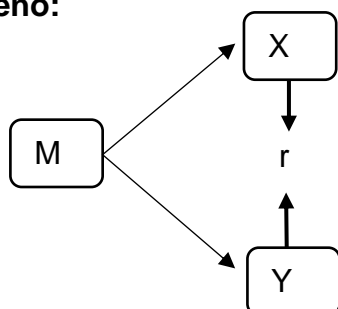
3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental porque no se manipularon variables, observamos los fenómenos a medida que ocurrían. Como señaló Hernández et. al, (2014) los estudios no experimentales incluyen estudios realizados sin tocar las variables, donde los fenómenos solamente se contemplan en escenarios naturales para su posterior análisis.

De igual modo, la investigación es de corte transversal debido a que se limitó a un único periodo de tiempo al año 2023.

Se propuso un nivel correlacional con la finalidad de evaluar la asociación estadística entre las variables. Hernández et al., (2018) lo conceptualizó como un estudio que desea identificar y a la vez medir la relación entre variables ya sea un grupo de sujetos o como también elementos.

Diseño:



Dónde:

M: Muestra

X: Capacitación

Y: Eficiencia

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

Primera variable: Capacitación

Definición conceptual: Chiavenato (2007), consideró que la capacitación es un procedimiento formativo de corta duración, concentrada de forma metódica y ordenada, a través del cual un individuo obtiene su intelecto, aumenta sus destrezas y aptitudes de acuerdo a los objetivos descritos.

Definición operacional: Se operacionalizó por medio de sus dimensiones las cuales son necesidad de capacitación, requerimiento y programa de capacitación y para su medición se realizará una encuesta.

Indicadores: Analiza las descripciones del puesto, identificar las áreas claves, los requisitos de capacitación, actualiza los aspectos técnicos, legales y funcionales, facilita las actividades de capacitación y permite la creatividad e innovación lo cual permitió ayudar en la mejora de la gestión.

Escala de medición: La escala de medición fue ordinal de acuerdo a la escala de Likert.

Segunda variable: eficiencia laboral

Definición conceptual: La definición conceptual hace énfasis en hacer uso de medios que nos encaminan a hacer las cosas correctamente, el poder resolver problemas, ahorrar dinero, cumplir con tareas y obligaciones, como también capacitar a los subordinados y usar un enfoque reactivo (Pérez, 2016).

Definición operacional: Se operacionaliza por medio de sus dimensiones las cuales son, habilidades laborales, relaciones interpersonales, calidad de trabajo y compromiso institucional y se medirán mediante una encuesta.

Indicadores: Toma de decisiones, aplicación de los conocimientos, responsabilidad demostrada en sus labores, liderazgo, empatía, minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo y compromiso institucional.

Escala: La escala de medición fue ordinal de acuerdo a la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Tamayo (2011), una población es el total del fenómeno estudiado, referente a las unidades de análisis que constituyen dicho fenómeno y debe ser cuantificada para un estudio particular integrando un conjunto de N entidades que participan de una característica particular, la llamada población, porque constituye la suma de los fenómenos asignados a una encuesta.

El presente estudio estuvo conformado por 105 colaboradores de la Municipalidad de Pueblo Nuevo.

- Criterios de Inclusión: Servidores que tengan condición laboral vigente en los regímenes del Decreto Legislativo 728, 276 y 1057.
- Criterios de Exclusión: Aquellos servidores que tengan un tiempo de labor en la institución menor a seis meses.

3.3.2. Muestreo

El muestreo es una herramienta fundamental utilizada en la investigación científica, cuyo propósito esencial es designar una porción de la población objetiva.

En este estudio se empleó el muestreo no probabilístico. Las muestras de no probabilidad son unos métodos mediante el cual se elige basándose en las características de la investigación (Hernández et al., 2014)

3.3.3. Unidad análisis

Como unidad de análisis de estudio se consideró a un trabajador de la municipalidad de Pueblo Nuevo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Como lo confirmó Hurtado (2000), las técnicas de recolección de datos son técnicas relacionadas con los procedimientos utilizados para la obtención de datos, que pueden ser observaciones, registros, encuestas, técnicas sociométricas, etc.

Para continuar con la investigación, se utilizó la técnica llamada encuesta, con el fin de verificar la relación existente entre las variables de estudio.

Instrumentos:

La herramienta de recopilación de datos es considerada como la medición, ello consiste en la precondición para obtención del conocimiento científico (Hernández y Duana, 2020).

Para esta investigación se utilizó un cuestionario para cada variable, con la escala de medición llamada escala de Likert.

3.5. Procedimientos

Para desarrollar de manera adecuada la investigación en primer lugar se gestionaron los permisos y se coordinó con el alcalde de la Municipalidad de Pueblo Nuevo para poder realizar la encuesta a los trabajadores. El instrumento usado fue el cuestionario, el cual fue realizado de manera virtual mediante un formulario de Google, este instrumento tiene una duración máxima de 10 minutos, tiempo que les permite leer detalladamente cada pregunta y responder de manera razonable.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto a la información que se obtuvo, fue trasladada a una base de datos en Excel, que nos ayudó a transformar la información y extraer los resultados.

Además, para examinar la información que se obtuvo se empleó la estadística inferencial la cual nos permitió calcular el coeficiente de correlación entre nuestras variables capacitación y, así como sus dimensiones, con la ayuda del programa SPSS se desarrolló tablas estadísticas.

3.7. Aspectos éticos

Respeto al derecho de autor: Este principio indicaba que debemos tener un respeto y reconocer a los creadores de las fuentes usadas para la investigación (Moscoso et al, 2012). Por ello se realizaron las citas respetando a los autores y cumpliendo las normas propuestas por la American Psychological Association (APA) séptima edición.

La investigación se realizó mediante un enfoque basado en hechos reales sobre la institución investigada con el objetivo de determinar objetivos de investigación predeterminados. A lo largo de la realización de este estudio, solo se utilizaron datos confiables y se cumplieron estrictamente todas las pautas éticas institucionales de nuestra respetada institución académica. Esto incluye cumplir con las pautas de investigación proporcionadas por la agencia, así también con las especificaciones técnicas.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico N° 1

Tabla 1

Identificar el nivel de capacitación del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023.

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	81	77.1
MEDIO	22	21.0
BAJO	2	1.9
TOTAL	105	100

Interpretación: En la tabla 1; se observó que el 1.9% del personal (2) indicaron un nivel bajo de capacitación, el 21.0% del personal (22) señala un nivel medio y el otro 77.1% señala un nivel alto. Por lo cual nos permitió indicar que el personal encuestado, referente al nivel de capacitación, indica un nivel alto resaltando la dimensión requerimiento con 73% manifestando que es bueno, pero no llegó el nivel más alto dado a las dimensiones necesidad de capacitación y programa de capacitación quienes tienen un 54% y 63%, respectivamente, que indicaron un nivel medio.

Objetivo específico N° 2

Tabla 2

Identificar el nivel de la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo

Nuevo, 2023.

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	85	81.0
MEDIO	18	17.1
BAJO	2	1.9
TOTAL	105	100

Interpretación: Según la tabla 2; el nivel de la eficiencia del personal se determinó con 81% mencionando que es alto y solo un 1,9% señalando que es bajo. Respaldándose en las dimensiones compromiso institucional y habilidades laborales, quienes consiguieron más del 50% considerándolos como buenos. Reconociendo que se pueden mejorar relaciones interpersonales, así como calidad de trabajo.

Objetivo específico N° 3

Tabla 3

Determinar cuál es la relación que existe entre necesidad de capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023.

		Necesidad de Capacitación	Eficiencia Laboral
	Coeficiente de	1.000	,519**
	Necesidad de		
	correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de	N	105	105
Spearman	Coeficiente de	,519**	1.000
	Eficiencia		
	correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	Laboral		
	N	105	105

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

Interpretación: En la tabla 3 se observó el P valor (0.0000000141), lo que significaba que existe relación entre la dimensión necesidad de capacitación y la variable eficiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pueblo Nuevo – 2023. Asimismo, el Coeficiente de correlación alcanzado da un valor de 0.519 lo que demuestra que la relación es moderada.

Objetivo específico 4

Tabla 4

Determinar cuál es la relación que existe entre requerimiento y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023.

		Requerimiento	Eficiencia Laboral
	Coeficiente		
	de	1.000	,503**
Necesidad de	correlación		
Capacitación	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de	N	105	105
Spearman	Coeficiente	,503**	1.000
	de		
Eficiencia	correlación	0.000	
Laboral	Sig. (bilateral)	105	105
	N		

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

Interpretación: En la tabla 5 se observó un valor sig. calculado (0.000000000000000205) lo cual quiso decir que existe relación entre la dimensión requerimiento y la variable eficiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pueblo Nuevo - 2023. Además, se determinó el coeficiente de correlación de Spearman obteniendo como resultado un valor de 0.503 demostrando que la relación es moderada.

Objetivo específico 5

Tabla 5

Determinar cuál es la relación que existe entre programa de capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023.

		Requerimiento	Eficiencia Laboral
	Coeficiente		
	de	1.000	,678**
	Necesidad de		
	Capacitación	Sig. (bilateral)	0.000
Rho de	N	105	105
Spearman	Coeficiente	,678**	1.000
	Eficiencia		
	Laboral		
	de		
	correlación	0.000	
	Sig. (bilateral)	105	105
	N		

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

Interpretación: En la tabla 4 se mostró un valor de significancia (0.0000000439) lo que indicó que existe relación entre la dimensión programa de capacitación y la variable eficiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pueblo Nuevo - 2023. También, el Coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.678$) evidencia que la relación es moderada.

Objetivo general

Tabla 6

Determinar cuál es la relación que existe entre la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023.

		Requerimiento	Eficiencia Laboral
	Coeficiente		
	de	1.000	,678**
Necesidad de	correlación		
Capacitación	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de	N	105	105
Spearman	Coeficiente	,678**	1.000
	de		
Eficiencia	correlación	0.000	
Laboral	Sig. (bilateral)	105	105
	N		

Interpretación: En la tabla 6 se observó un P valor (0.00000000000000265) menor a 5%, mostrando que existe relación entre las variables capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo – 2023, por lo tanto, se aceptó la hipótesis general, que indicaba una relación significativa entre la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023. Además, se define el coeficiente de correlación de Spearman el que arroja como resultado un valor de 0.657 por ende la relación es moderada.

V. DISCUSIÓN

El estudio realizado tuvo como finalidad examinar lo descubierto por medio de las encuestas realizadas, tomando en cuenta la teoría investigada. En primer lugar, como objetivo específico 1, se buscó identificar el nivel de capacitación del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023. En el estudio se halló que el 77.1% del personal lo ubican con un nivel alto y el 21% con un nivel regular, lo cual significa que el nivel de capacitación es alto. Estos resultados, no coinciden con el estudio desarrollado por Palma y Ruiz (2018), de acuerdo a los 50 encuestados el 43.2% indican que el nivel de capacitación en la capacitación distrital de Tumbes es alto, este porcentaje es bajo y entonces se determinó que el nivel de capacitación de la municipalidad de Pueblo Nuevo es mayor al de la municipalidad de Tumbes.

El objetivo específico 2: Buscó identificar el nivel en la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023. El estudio permitió conocer que el 81% indica que el nivel en la eficiencia del personal es alto y un 17.1% un nivel medio, el cual no coincide con el estudio realizado por Torres (2020), quién evidencia que por percepción de su personal administrativo la eficiencia laboral es de nivel medio (64,7%). Lo cual quiere decir que la Municipalidad de Pueblo Nuevo cuenta con un mejor nivel de eficiencia que la municipalidad Provincial de Pasco.

El objetivo específico 3: Se propuso: Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión necesidad de capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023. Los resultados indican un valor de significancia (0,000) el cual es bajo (0,05), el coeficiente de correlación ($r=0,519$), evidenciando una relación significativa y moderada, indicando que existe relación entre necesidad de capacitación y la variable eficiencia del personal. Rupay (2021), su estudio no coincide dado a que se aprecia que la correlación entre la dimensión necesidad de capacitación y desempeño laboral es alta con un Rho de Spearman de 0,899, con un nivel de significancia 0,000 el cual es menor al 5%.

Respecto al objetivo específico 4: Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión requerimiento y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023. Sobre la relación de esta dimensión y la segunda variable se logró establecer que el nivel de significancia de (0,000) es inferior que el valor de la

formula (0,05) y el Rho de Spearman ($r=0,503$) lo que explica una relación moderada. Esto quiere decir, que existe relación entre la dimensión requerimiento y la variable eficiencia del personal. (Carrión et al, 2021), menciona que el 95,9% del personal municipal requieren capacitación para fortalecer sus capacidades en materia de su competencia de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades., así también los resultados indican una correlación significativa, es decir, que requerimiento de necesidad de capacitación tienen relación con los trabajadores.

Objetivo específico 5: Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión programa de capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023. Se encontró que el valor de sig. Calculado (0,000) es inferior a (0,05) y de igual manera el coeficiente de correlación (0,678) muestra que existe una relación moderada entre programa de capacitación y la segunda variable. Castro (2021), no tiene semejanzas con nuestros resultados, él señala en su estudio que busca determinar si existe relación entre ejecución de la capacitación y la eficiencia laboral que la correlación es baja entre la dimensión y variable estudiada dado a su nivel de significancia (0,000) que es inferior a 0,05, pero su Rho de Spearman es 0, 435.

En relación al objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023. Según Cota y Rivera, (2017). Se sabe que la capacitación busca mejorar el rendimiento de las entidades, pero también tiene consecuencias en la sociedad. Los conocimientos, destrezas y aptitudes que adquiere cada individuo no sólo le sirven para laborar, también para su día a día. De acuerdo a los resultados encontrados, permiten conocer que la correlación de las variables de estudio fue de 0,657 lo cual indicaba una correlación moderada. En cuanto a la significancia se tuvo 0,000 en el cual se aprecia una correlación significativa, aceptándose la hipótesis general que indica una relación significativa entre la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023.

Estos hallazgos son similares al estudio de Honores et al (2020), en su investigación indica un valor de correlación de 0,557 lo cual describe una relación moderada entre capacitación y eficiencia. Estos resultados demuestran que la

correlación existente entre la capacitación y la eficiencia de la municipalidad de Pueblo Nuevo 2023 es similar a la hallada en las empresas mineras. Pero son diferentes al estudio realizado por (Tenorio y Vargas, 2023) en el cual se evidencia una correlación positiva fuerte según el R de Pearson (0,749), además una significancia menor a 0.05.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se halló una relación entre las variables capacitación y eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, con un nivel de significancia de 0,00 siendo inferior (0,05) y un Rho de Spearman de 0,657. Aceptándose la hipótesis la cual indica que existe relación en la capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023. Lo cual permite inferir que la capacitación ayuda a mejorar la eficiencia del personal de la Municipalidad.
2. En el estudio realizado se aprecia que el personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo indica por mayoría (77.1%) que la capacitación del personal se sitúa en un nivel alto, resaltando la dimensión requerimiento, pero demostrando que falta mejorar necesidad de capacitación y programa de capacitación.
3. En el nivel de la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, según la mayoría de los encuestados se ubica en un nivel alto (81%), considerando como aspecto sobresaliente el compromiso institucional y las habilidades laborales y como aspectos a mejorar las relaciones interpersonales y calidad de trabajo.
4. Se estableció la relación de necesidad de capacitación y la eficiencia del personal, hallándose un valor significativo, estableciendo una correlación moderada, demostrado por el coeficiente de correlación de Spearman de 0,519, considerando como barrera el indicador análisis de la descripción del puesto el cual es considerado por mayoría como medio.
5. Se determinó que existe una relación entre la dimensión requerimiento y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, reconociéndose una correlación media (0,503), resaltando dentro de esta dimensión el indicador ofrecer espacios de creación e innovación que

aporten al mejoramiento de la gestión y falta fortalecer requerimiento de capacitación.

6. Se mostró una relación media entre programa de capacitación y la eficiencia del personal, observándose una correlación de (0,678). Teniendo en cuenta que podría mejorar los 3 indicadores de programa de capacitación, básico, técnico y avanzado, dado a que tienen menos del 50% de aprobación.

VII. RECOMENDACIONES

Es necesario que el órgano regulador de la Alcaldía, es decir el alcalde considere estas recomendaciones con el fin de optimizar los recursos, brindar servicios de calidad a los usuarios y promover un mejor desempeño laboral:

1. Al alcalde de la Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, se recomienda realizar las capacitaciones al personal que labora de acuerdo a las necesidades de cada área, generando un monitoreo, con la finalidad que a través de ello se logre fortalecer las habilidades laborales, por consiguiente, se logre asegurar de que adquieran mayores conocimientos para brindar una mejor atención en las áreas correspondientes.
2. Es necesario llevar a cabo charlas motivacionales enfocados en las relaciones interpersonales entre los trabajadores para mejorar el desempeño laboral de quienes reportan observar efectos positivos, sentando así las bases para mejorar los déficits en quienes reportan percibir efectos negativos, creando un ambiente laboral que conduzca a un alto desempeño y les permita alcanzar las metas de la institución y así desarrollarse como profesionales.
3. Es importante que se realice una contratación de manera pertinente, siendo responsables y con ética, mediante la selección del personal utilizando descripciones de puestos y perfiles del análisis, capacitando y orientando a quienes actualmente ocupan estos cargos para sensibilizarlos sobre los estándares de calidad de atención al cliente que deben cumplir para mejorar continuamente en su labor como servidores públicos y profesionales.
4. Se debe tener conocimiento del valor e importancia que presenta el programa de capacitación, el cual está diseñado para cualquier miembro del personal de la institución independientemente de su nivel de responsabilidad y cargo. Esto creará un mayor compromiso con los programas anteriores antes, durante y después del desarrollo del curso de

capacitación. Esto también ayudará a las personas involucradas en las actividades anteriores. El programa reconoce la importancia de la inmersión en las actividades a medida que se adquieren habilidades, destrezas y conocimientos para el desempeño de las tareas diarias y el desarrollo de la organización.

5. Cada departamento debe elaborar al menos anualmente un diagnóstico de necesidades de formación antes de diseñar un programa de formación, con el objetivo de conocer aspectos concretos, sus prioridades y la profundidad de los temas utilizando los métodos recomendados en este estudio. El impacto de la capacitación propuesta debe evaluarse después de su implementación para que los participantes tengan la oportunidad de poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridos, y medir la efectividad de las acciones tomadas.

REFERENCIAS

- Alan, D. y Cortez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. Universidad técnica de Machala. ISBN: 978-9942-24-093-4.
- Báez, R., Lao, Y., Velázquez, R. y Zayas, P. (2019). Conceptual model of organization engagement in Cuban enterprises. Artículo Gestión de Recursos Humanos, XI (1):14-23. ISSN 1815-5936.
- Bernal, C. (2022). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. ISBN: 978-958-699-128-5.
- Cabrera, L. y Tapia, D. (2020). *Estudio de la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral. Propuesta de un plan de capacitación para guardias de seguridad fija, de una empresa de seguridad de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Digital Institucional UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14471/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-263.pdf>.
- Carrión, S., Condori, R., Coylla, M., Huanca, J., Lauracio, T., Medina, E., Ramos, J., Serruto, G., Vargas, N. (2021). *Modelamiento estadístico para la toma de decisiones de requerimiento de necesidades de capacitación para el personal del régimen laboral del d.l. 276, y d.l. 1057 en los gobiernos locales del Perú. Administração: Organização, direção e controle da atividade organizacional*, 3, 20-35. Atena. <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109073>.
- Castro, L. (2021). Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana De Ciencias E Informática]. Repositorio Digital Institucional UPCI. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/560/CASTRO%20LAZ%20ARES%2c%20CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. ISBN: 978-85-352-3318-6.

- Coulter, M. y Robbins, S. (2014). *Administración*. Decimosegunda edición. ISBN: 978-607-32-2767-4.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales de Capacitación en las Entidades Públicas. *Revista Pensamiento & Gestión*. 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>.
- González, M., Mendoza, F., Jiménez, M. y Villegas, E. (2008). Problema de competitividad: capacitación. https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4854/problema_de_competitividad.pdf
- Guerra, S. (2018). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Revista Psicología escolar e educativa*. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Harman, H. y Soplin, P. (4 de noviembre del 2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (i+d). Gobierno de Perú. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>.
- Hernández, R., Fernández., C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9 (17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Herrera, M. (2020). *Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la U.N.A.S* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Digital Institucional UNAS. <https://repositorio.unas.edu.pe/items/05b2d527-e1f1-41fc-ac07-44b647a39390>.

- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N., (2020). *Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Machala]. Repositorio Digital Institucional UTMACH. <https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/16227>.
- Hurtado, J. (2000). Metodología de la investigación Holística. Fundaciones Sypal. ISBN: 980-6306-06-6.
- Indecopi. (2012). Guía informativa derecho de autor: Una herramienta al servicio de los creadores. Proyecto USAID. *Facilitando Comercio*. <http://hdl.handle.net/11724/4268>
- La Autoridad Nacional del Servicio Civil. (13 de agosto de 2016). SERVIR aprueba directiva para que las entidades del Estado capaciten a su personal. SERVIR. <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>.
- Medina, c. y Ninanya, E. (2019). *La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de lima metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat. <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3017/82.%20Tesis%20%28Medina%20%20y%20Ninanya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Moreno, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 1(9). 13-33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>.
- Moscoso, M., Trajtman, R., & Valle, F. (2012). Guía informativa derecho de autor: Una herramienta al servicio de los creadores. *Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi)*. <https://repositorio.indecopi.gob.pe/handle/11724/4268>.

- Nalci, N., & Dogan, E. (2022). Kamuda insan kaynaklarinin eğitimi ve geliştirilmesi: yeşilyurt belediyesi üzerinden bir inceleme. *Revista DergiPark*, 9(1), 338-363. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.910049>
- Palma, S. y Ruiz, V. (2018). *Propuesta de un plan de capacitación para el desarrollo organizacional en la municipalidad distrital de tuman – 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Digital Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/5401>.
- Pérez, M. (2016). *La eficiencia laboral del personal Laborum en el servicio de atención al cliente a la empresa Electro Oriente Jaen – 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20562>.
- Pinto. (1997). DNC: determinación de necesidades de capacitación. Seguridad minera. <https://www.revistaseguridadminera.com/capacitacion/determinacion-de-necesidades-de-capacitacion/>.
- Ramos, N. (2017). *Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31753>.
- Rumi, A. (2010). Capacity building of municipal functionaries for good governance in Uttarakhand, India. *Revista Elsevier*, 34(4), 386-391. <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2009.11.004>.
- Rupay, M. (2021). *Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos – 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Digital Institucional UAP. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1469>.

- Salazar, C., Ganga, F., Uribe, P. y Muñoz, Y. (2020). Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile: la mirada de los funcionarios. *Revista RevicyLUZ*, 36(92). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/32683>.
- SERVIR. (4 de julio de 2013). Ley No. 30057. Gobierno de Perú. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>
- Setcam. (2015). Plan anual de capacitación dirigido al desarrollo del personal técnico municipal. <https://setcam.app/wp-content/uploads/2023/08/plan-anual-de-capacitacion.pdf>.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo del personal*. Editorial Limusa. ISBN: 968-18-6386-0.
- Tamayo, M. (2011). *El proceso de investigación Científica*. Limusa. SBN: 978-607-05-0138-8.
- Cota, J. y Rivera, J. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Revista CyTA*, 16(2). <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>.
- Tenorio, K. y Vargas, F. (2023). *Capacitación y desempeño laboral del personal del área de producción en la empresa Envases San Nicolas S.A.C, Chiclayo, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Digital Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/11445>.
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Modelo de formación y desarrollo para personal de primera línea municipal. *Revista Comunic@ción, Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*, 6(2), 5-14. <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/66>.

- Torres, R. (2020). *Políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Pasco – periodo 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Digital Institucional UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1974>.
- Villalba, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo. *Revista latinoamericana de administración*, (26), 5-17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71602602>.
- Wessels, R. (2022). Modelo de formación y desarrollo para personal de primera línea municipal. *Revista Sage Journals*, 40(1). <https://doi.org/10.1177/01447394219975>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

LA CAPACITACIÓN Y LA EFICIENCIA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE PUEBLO NUEVO, 2023				
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Capacitación	La capacitación busca mejorar el desempeño de los servidores civiles y así ofrecer un buen servicio a los cuidados. También quiere fortalecer la capacitación de los trabajadores para lograr un buen desempeño, logrando ser una estrategia importante para lograr los objetivos institucionales. (El peruano, 2013)	La variable capacitación se va a operacionalizar con sus dimensiones: Necesidad de capacitación, requerimiento, programa de capacitación y será medida por una encuesta.	Necesidad de capacitación	Análisis de la descripción del puesto
				Identificación de zonas críticas
			Requerimiento	Requerimiento de capacitación
				Actualización de temas tecnológico, de ley y funcionales
				Promover eventos orientados al mejoramiento de las competencias
				Ofrecer espacios de creación e innovación que aporten al mejoramiento de la gestión
			Programa de capacitación	Básico
				Técnico
				Avanzado
			Eficiencia laboral	El estado civil quiere lograr los objetivos del estado, realizar las prestaciones de servicios públicos y la optimalización de los recursos. (El peruano, 2013)
Aplicación de los conocimientos				
Responsabilidad demostrada en sus labores				
Relaciones interpersonales	Liderazgo			
Calidad de trabajo	Empatía			
Compromiso Institucional	Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo			
	Compromiso con la institución			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Capacitación

N°	ITEM	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Necesidad de capacitación						
1	Cree usted que la Municipalidad debe de analizar su puesto de trabajo para poder detectar las necesidades de la capacitación.					
2	En el proceso de su evaluación de desempeño se identifican algunas zonas críticas que pueden ser mejoradas a través de la capacitación.					
3	Considera usted que los problemas o desafíos que existen en la Municipalidad, se lograrán resolver o encarar a través de la capacitación.					
Dimensión: Requerimiento						
4	El jefe inmediato elabora y presenta un requerimiento de capacitación para los trabajadores de su área.					
5	La Municipalidad mantiene procesos de capacitación a los trabajadores, para actualizar conocimientos en tecnología, leyes, normas y políticas o de sus funciones.					
6	La municipalidad organiza programas de capacitación para mejorar la competencia de sus trabajadores.					
7	Las Capacitaciones que se realizan son ejecutados en ambientes adecuados.					
8	La institución cuenta con un presupuesto destinado para los procesos desarrollo y capacitación de sus colaboradores.					
Dimensión: programa de capacitación						
9	El programa de capacitación considera conocimientos básicos desarrollar sus funciones de una forma adecuada.					
10	El programa de capacitación proporcionó conocimientos técnicos para desarrollar sus funciones de una forma aceptable.					
11	El programa de capacitación proporciona conocimientos avanzados para desarrollar sus funciones de una forma aceptable y satisfacer sus expectativas de formación.					

Cuestionario de Eficiencia Laboral

N°	ITEM	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Habilidades Laborales						
12	Tiene la suficiente autonomía en su trabajo para tomar decisiones adecuadas.					
13	Usted cuenta con el conocimiento adecuado para desempeñar sus labores.					
14	La responsabilidad que usted ejerce en el puesto, se ve reflejada en el resultado de su trabajo y es reconocido por su jefe inmediato.					
Dimensión: relaciones interpersonales						
15	Considera que tiene influencia positiva en sus compañeros de área.					
16	Existe entendimiento y empatía en momentos de colaboración y ayuda mutua, para cumplir con los objetivos esperados.					
Dimensión: calidad de trabajo						
17	Para desarrollar su trabajo considera la minuciosidad para asegurar que se cumpla su función en óptimas condiciones.					
18	El empeño que le pone al realizar sus actividades labores, se ve evidenciado en los resultados que obtiene.					
19	Usted considera que la pulcritud le ayuda a desarrollar su trabajo de manera productiva y eficiente.					
Dimensión: compromiso institucional						
20	Usted considera que el trabajo que hacen en la municipalidad se refleja en el desarrollo de la población y por tanto su desempeño contribuye a lograr buenos resultados.					
21	Se siente motivado para desempeñar sus actividades laborales de manera eficiente.					
22	Usted en ocasiones, da un esfuerzo adicional por el bien de la institución.					

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: La capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023

Investigadores:

Quiroz González Narda Maythe

Razuri Gonzáles Irma Elizabeth

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023”, cuyo objetivo es determinar la capacitación y la eficiencia del personal municipal de Pueblo Nuevo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad de Pueblo Nuevo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información importante sobre el impacto que tienen las capacitaciones y que fortalecen el conocimiento del personal, quienes al aplicarlo en forma eficiente brindan un buen servicio al usuario.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en el local municipal. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores: Quiroz González Narda Maythe y Razuri Gonzáles Irma Elizabeth email: nquirozgo4@ucvvirtual.edu.pe lrazuriq@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: Alburuqueque Arana Fausta Elizabeth email: falburuqueque@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre _____ y _____ apellidos:

.....

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Esquivel Velásquez Leoncio Arcadio	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Quiroz González, Narda Maythe Razuri Gonzáles, Irma Elizabeth
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de la municipalidad de Pueblo Nuevo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 04 dimensiones, de 7 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Capacitación

El peruano (2013) precisa que la capacitación busca mejorar el desempeño de los servidores civiles y así ofrecer un buen servicio a los ciudadanos. También quiere fortalecer la capacitación de los trabajadores para lograr un buen desempeño, logrando ser una estrategia importante para lograr los objetivos institucionales.

Variable 2: Eficiencia laboral

El peruano (2013) señala que el estado civil quiere lograr los objetivos del estado, realizar las prestaciones de servicios públicos y la optimización de los recursos.

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Capacitación	Necesidad de capacitación	Prinzo (2013), señala que la necesidad de capacitación es una parte central del proceso de capacitación laboral. Nos permite comprender las necesidades existentes de la empresa para establecer objetivos y acciones en el programa de formación. Todas las necesidades significan una falta de satisfactores. Al referirse a las necesidades de formación, habla de la ausencia o insuficiencia en el intelecto, destrezas y comportamiento que el sujeto debe, con el fin de cumplir exitosamente sus obligaciones propias de su cargo conocimientos, habilidades y actitudes.
	Requerimiento	Cortés (2016) el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos incorpora el requerimiento de Capacitación para aumentar el rendimiento de los trabajadores públicos por medio del incremento de capacidades y destrezas. La planificación involucra cuatro fases: la formación de un Comité de Planificación de Capacitación (CPC), el reconocimiento del valor que se le da a la capacitación, la preparación para el diagnóstico de necesidades de capacitación y la preparación del personal.
	Programa de capacitación	Guerrero (2015), un programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado en el que un individuo adquiere la información y las habilidades necesarias para realizar un trabajo específico.
Eficiencia laboral	Habilidades laborales	Guerra (2019) comprendemos como habilidades laborales al grupo de capacidades que tiene la persona el cual le ayuda a interactuar con otros y afrontar diversas situaciones tomando buenas decisiones.
	Relaciones interpersonales	Moreno et al. (2018) hace referencia a la relación que se establece entre dos individuos y es una parte fundamental de la vida social. Esto significa que, en todo espacio sociocultural, una persona convive con otras personas, lo que ayuda a entender a los otros. (Moreno & Pérez, 2018)
	Calidad de trabajo	García & Guzmán (2017), menciona que la calidad de vida en el trabajo debe ser vista como parte integral del desarrollo de los empleados, en el marco de la política empresarial y el establecimiento y respeto de los derechos humanos fundamentales, haciéndola relevante en cada aspecto de ellos mismos. Factores que influyen en su comportamiento, como el desempeño laboral, los sistemas de trabajo, las políticas de la empresa, los métodos de liderazgo y gestión, la estrategia organizacional o la eficiencia y productividad.
	Compromiso Institucional	Rayo et al. (2019), señala que es como un vínculo entre la organización y los trabajadores interesante para muchas empresas que buscan productividad y eficiencia, en las que encuentran apoyo para obtener los resultados deseados, de ahí la importancia de estudiarlo y comprenderlo. (Villalva, 2001)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023" elaborado por Quiroz Gonzales Narda Maythe y Razuri Gonzales Irma Elizabeth en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Capacitación

- Primera dimensión: Necesidad de capacitación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis de la descripción del puesto	1	4	4	4	1.- La Municipalidad evalúa y detecta necesidades de capacitación de los trabajadores
Identificación de zonas críticas	2 y 3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Requerimiento

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requerimiento de capacitación	4	4	4	4	
Actualización de temas tecnológicos, de ley y funcionales	5	4	4	4	
Promover eventos orientados al mejoramiento de las competencias	6	4	4	4	
Ofrecer espacios de creación e innovación que aporten al mejoramiento de la gestión	7 y 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Programa de capacitación

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Básico	9	4	4	4	
Técnico	10	4	4	4	
avanzado	11	4	4	4	

- **Variable del Instrumento:** Eficiencia laboral

- Primera dimensión: Habilidades laborales

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	12	4	4	4	



Toma de decisiones	10	4	4	4	
Aplicación de los conocimientos	11	4	4	4	
Responsabilidad demostrada en sus labores	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	13	4	4	4	
Empatía	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: Calidad de trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Compromiso Institucional

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Institucional	16 y 17	4	4	4	



Mg. ESQUIVEL VELÁSQUEZ LEONCIO ARCADIO
 ONI N° 17842793

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Moscoso Ríos Carlos Ivan	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Quiroz González, Narda Maythe Razuri Gonzáles, Irma Elizabeth
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de la municipalidad de Pueblo Nuevo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 04 dimensiones, de 7 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Reporte teórico

Variable 1: Capacitación

El peruano (2013) precisa que la capacitación busca mejorar el desempeño de los servidores civiles y así ofrecer un buen servicio a los ciudadanos. También quiere fortalecer la capacitación de los trabajadores para lograr un buen desempeño, logrando ser una estrategia importante para lograr los objetivos institucionales.

Variable 2: Eficiencia laboral

El peruano (2013) señala que el estado civil quiere lograr los objetivos del estado, realizar las prestaciones de servicios públicos y la optimización de los recursos.

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Capacitación	Necesidad de capacitación	Pinto (2013), señala que la necesidad de capacitación es una parte central del proceso de capacitación laboral. Nos permite comprender las necesidades existentes de la empresa para establecer objetivos y acciones en el programa de formación. Todas las necesidades significan una falta de satisfactores. Al referirse a las necesidades de formación, habla de la ausencia o insuficiencia en el intelecto, destrezas y comportamiento que el sujeto debe, con el fin de cumplir exitosamente sus obligaciones propias de su cargo conocimientos, habilidades y actitudes.
	Requerimiento	Cortés (2016) el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos incorpora el requerimiento de Capacitación para aumentar el rendimiento de los trabajadores públicos por medio del incremento de capacidades y destrezas. La planificación involucra cuatro fases: la formación de un Comité de Planificación de Capacitación (CPC), el reconocimiento del valor que se le da a la capacitación, la preparación para el diagnóstico de necesidades de capacitación y la preparación del personal.
	Programa de capacitación	Guemero (2015), un programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado en el que un individuo adquiere la información y las habilidades necesarias para realizar un trabajo específico.
Eficiencia laboral	Habilidades laborales	Guerra (2019) comprendemos como habilidades laborales al grupo de capacidades que tiene la persona el cual le ayuda a interactuar con otros y a afrontar diversas situaciones tomando buenas decisiones.
	Relaciones Interpersonales	Moreno et al. (2018) hace referencia a la relación que se establece entre dos individuos y es una parte fundamental de la vida social. Esto significa que, en todo espacio sociocultural, una persona convive con otras personas, lo que ayuda a entender a los otros. (Moreno & Pérez, 2018)
	Calidad de trabajo	Corte & Gussel (2017), menciona que la calidad de vida en el trabajo debe ser vista como parte integral del desarrollo de los empleados, en el marco de la política empresarial y el establecimiento y respeto de los derechos humanos fundamentales, haciéndola relevante en cada aspecto de ellos mismos. Factores que influyen en su comportamiento, como el desempeño laboral, los sistemas de trabajo, las políticas de la empresa, los métodos de liderazgo y gestión, la estrategia organizacional o la eficiencia y productividad.
	Compromiso Institucional	Reez et al. (2019), señala que es como un vínculo entre la organización y los trabajadores interesante para muchas empresas que buscan productividad y eficiencia, en las que encuentran apoyo para obtener los resultados deseados, de ahí la importancia de estudiarlo y comprenderlo. (Villaba, 2001)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023" elaborado por Quiroz González Narda Maythe y Razuri Gonzales Irma Elizabeth en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Capacitación

- Primera dimensión: Necesidad de capacitación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis de la descripción del puesto	1	4	4	4	
Identificación de zonas críticas	2 y 3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Requerimiento

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requerimiento de capacitación	4	4	4	4	
Actualización de temas tecnológicos, de ley y funcionales	5	4	4	4	
Promover eventos orientados al mejoramiento de las competencias	6	4	4	4	
Ofrecer espacios de creación e innovación que aporten al mejoramiento de la gestión	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Programa de capacitación

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Técnico	9	4	4	4	
Técnico	10	4	4	4	
Operativo	11	4	4	4	

- Variable del Instrumento: Eficiencia laboral

- Primera dimensión: Habilidades laborales

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------



		4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento " La capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARILU TRINIDAD FLORES LEZAMA		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Quiroz González, Narda Maythe Razuri Gonzáles, Irma Elizabeth
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	8 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de la Municipalidad de Pueblo Nuevo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 04 dimensiones, de 7 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Reporte teórico

Variable 1: Capacitación

El peruano (2013) precisa que la capacitación busca mejorar el desempeño de los servidores civiles y así ofrecer un buen servicio a los ciudadanos. También quiere fortalecer la capacitación de los trabajadores para lograr un buen desempeño, logrando ser una estrategia importante para lograr los objetivos institucionales.

Variable 2: Eficiencia laboral

El peruano (2013) señala que el estado civil quiere lograr los objetivos del estado, realizar las prestaciones de servicios públicos y la optimización de los recursos.

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Capacitación	Necesidad de capacitación	Pinto (2013), señala que la necesidad de capacitación es una parte central del proceso de capacitación laboral. Nos permite comprender las necesidades existentes de la empresa para establecer objetivos y acciones en el programa de formación. Todas las necesidades significan una falta de satisfactores. Al referirse a las necesidades de formación, habla de la ausencia o insuficiencia en el intelecto, destrezas y comportamiento que el sujeto debe, con el fin de cumplir exitosamente sus obligaciones propias de su cargo conocimientos, habilidades y actitudes.
	Requerimiento	Cortés (2016) el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos incorpora el requerimiento de Capacitación para aumentar el rendimiento de los trabajadores públicos por medio del incremento de capacidades y destrezas. La planificación involucra cuatro fases: la formación de un Comité de Planificación de Capacitación (CPC), el reconocimiento del valor que se le da a la capacitación, la preparación para el diagnóstico de necesidades de capacitación y la preparación del personal.
	Programa de capacitación	Guerrero (2015), un programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado en el que un individuo adquiere la información y las habilidades necesarias para realizar un trabajo específico.
Eficiencia laboral	Habilidades laborales	Guerra (2019) comprendemos como habilidades laborales al grupo de capacidades que tiene la persona el cual le ayuda a interactuar con otros y a afrontar diversas situaciones tomando buenas decisiones.
	Relaciones interpersonales	Moreno et al. (2018) hace referencia a la relación que se establece entre dos individuos y es una parte fundamental de la vida social. Esto significa que, en todo espacio sociocultural, una persona convive con otras personas, lo que ayuda a entender a los otros. [Moreno & Pérez, 2018]
	Calidad de trabajo	García & Guzmán (2017), menciona que la calidad de vida en el trabajo debe ser vista como parte integral del desarrollo de los empleados, en el marco de la política empresarial y el establecimiento y respeto de los derechos humanos fundamentales, haciéndola relevante en cada aspecto de ellos mismos. Factores que influyen en su comportamiento, como el desempeño laboral, los sistemas de trabajo, las políticas de la empresa, los métodos de liderazgo y gestión, la estrategia organizacional o la eficiencia y productividad.
	Compromiso Institucional	Boyer et al. (2019), señala que es como un vínculo entre la organización y los trabajadores interesante para muchas empresas que buscan productividad y eficiencia, en las que encuentran apoyo para obtener los resultados deseados, de ahí la importancia de estudiarlo y comprenderlo. [Villalva, 2001]

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo 2023" elaborado por Razuri Gonzales Irma y Quiroz Gonzales Narda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Capacitación
Primera dimensión: Necesidad de capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis de la descripción del puesto	1	4	4	4	
Identificación de zonas críticas	2	4	4	4	

Segunda dimensión: Requerimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requerimiento de capacitación	3	4	4	4	
Actualización de temas tecnológicos, de ley y funcionales	4	4	4	4	
Promover eventos orientados al mejoramiento de las competencias	5	4	4	4	
Ofrecer espacios de creación e innovación que apoyen al mejoramiento de la gestión	6	4	4	4	


Tercera dimensión: Programa de capacitación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Técnico	7	4	4	4	
Técnico	8	4	4	4	
avanzado	9	4	4	4	

Variable del instrumento: Eficiencia laboral
Primera dimensión: Habilidades laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	10	4	4	4	

Aplicación de los conocimientos	11	4	4	4	
Responsabilidad demostrada en sus labores	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	13	4	4	4	
Empatía	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: Calidad de trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Compromiso Institucional

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Institucional	16 y 17	4	4	4	





Marilú Trinidad Flores Lezama
DNI 17926541

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin

 Tablero de mandos de ejercicios			
> Turnitin / versión tesis final 			
Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
TESIS QUIROZ Y RAZURI-2023 (1) - TURNITIN.docx	14 Dic 2023 02:07 -05	--	 17%   

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Resultado de Alfa de Cronbach

V1. Capacitación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	11

V2. Eficiencia laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	11

Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20192401004
Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos: Keila Elizabeth Arrelucea Muñoz	DNI: 70300714

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV)* autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: La capacitación y la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Narda Quiroz Gonzalez Irma Razuri Gonzales	DNI: 74548285 71515342

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pueblo Nuevo, 9 de Junio del 2023

Firma y sello: 
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO
CHEPEN - LA LIBERTAD
C.P.C. Keila Elizabeth Arrelucea Muñoz
GERENCIA MUNICIPAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: El impacto de la capacitación en la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023

Autor(es): Narda Maythe Quiroz González & Irma Elizabeth Razuri Gonzáles

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chepén, Perú






Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PLLN_C1_05

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: falburuqueque@ucv.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajalcón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	





Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "El impacto de la capacitación en la eficiencia del personal de la Municipalidad de Pueblo Nuevo, 2023", presentado por los autores Narda Maythe Quiroz González, Irma Elizabeth Razuri Gonzáles, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	