



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación y gestión por resultados en la Municipalidad
Distrital de La Unión, Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Montenegro Timana, Jhean Carlo (orcid.org/0000-0002-0663-6873)

Juarez Quispe, Eugenio (orcid.org/0000-0002-8182-6677)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A nuestros padres por apoyarnos en todo momento, por los valores que nos han inculcado, y por habernos dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de nuestras vidas, sobre todo por ser nuestros ejemplos a seguir.

A nuestros hermanos por ser parte importante de nuestras vidas y representar la unidad familiar, porque siempre nos apoyaron en lo que necesitábamos, a nuestros tíos por sus sabios consejos y sobre todos a nuestros abuelos porque fueron el motivo para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios por regalarnos la vida y por permitirnos estar bien de salud, por la sabiduría que nos brindó para culminar con éxito una etapa más en nuestras vidas.

Al alcalde, al gerente municipal y colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Unión, por el apoyo y la ayuda desinteresada hacia nosotros.

A mi asesor Kerwin Chávez Vera por los conocimientos y el apoyo que nos brindó durante el desarrollo del taller para culminar con nuestra investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CAPACITACIÓN Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN, PIURA,2023", cuyos autores son MONTENEGRO TIMANA JHEAN CARLO, JUAREZ QUISPE EUGENIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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.

PIURA, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 23- 01-2024 15:37:42

Código documento Trilce: TRI - 0733600



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, JUAREZ QUISPE EUGENIO, MONTENEGRO TIMANA JHEAN CARLO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CAPACITACIÓN Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN, PIURA,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
MONTENEGRO TIMANA JHEAN CARLO DNI: 73448988 ORCID: 0000-0002-0663-6873	Firmado electrónicamente por: JCMONTENEGROM el 15-02-2024 11:28:44
JUAREZ QUISPE EUGENIO DNI: 48434950 ORCID: 0000-0002-8182-6677	Firmado electrónicamente por: EJUAREZQ el 15-02-2024 19:42:31

Código documento Trilce: INV - 1631705

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo.....	14
3.1.2. Diseño	14
3.2. Variable de Operacionalización.....	15
Variable 1: Capacitación	15
3.3. Población, Muestra y Muestreo:.....	17
3.3.1. Población	17
3.3.2. Muestra:.....	17
3.3.3. Muestreo:.....	18
3.3.4. Unidad de Análisis.	18
3.4. Técnica e instrumento de Recolección de datos.....	18
3.4.1. Técnica	18
3.4.2. Instrumento.....	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
4.1. Estadística descriptiva	21
4.2. Estadística inferencial	29

V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cantidad de trabajadores.....	17
Tabla 2 Variable Capacitación.....	18
Tabla 3 Dimensión capacitación para el trabajo.....	19
Tabla 4 Dimensión capacitación en el trabajo.....	20
Tabla 5 Dimensión capacitación informal.....	21
Tabla 6 Dimensión formal.....	22
Tabla 7 Variable gestión por resultados.....	23
Tabla 8 Dimensión eficacia.....	24
Tabla 9 Dimensión eficacia.....	25
Tabla 10 Prueba de normalidad.....	26
Tabla 11 Correlación de las variables.....	27
Tabla 12 Correlación entre capacitación y gestión por resultados.....	27
Tabla 13 Correlación entre capacitación en el trabajo y gestión por resultados.....	28
Tabla 14 Correlación entre capacitación informal y gestión por resultados.....	29
Tabla 15 Correlación entre capacitación formal y gestión por resultados.....	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023; Se trabajó con una muestra de 30 colaboradores de la entidad municipal, a los que se les aplicó un cuestionario estructurado de acuerdo a las variables y dimensiones consideradas. El cuestionario estuvo compuesto por 15 preguntas para la variable capacitación y 15 preguntas para la variable gestión por resultados. La metodología utilizada es de diseño no experimental, transversal correlacional de tipo aplicada y enfoque cuantitativo, el instrumento fue validado por tres especialistas y después se realizó el análisis de confiabilidad a través del estadístico de Alfa de Cronbach, utilizándolo para ambos instrumentos. Se concluye la existencia de una correlación positiva media entre las variables, la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023, los datos se obtuvieron a través del coeficiente de Rho Spearman de 0,111. Asimismo, se observó una Significativa bilateral de 0,000, lo que permite aceptar una hipótesis alterna y directamente anular la hipótesis nula.

Palabras clave: Capacitación, gestión por resultados, capacitación para el trabajo, eficiencia.

ABSTRACT

The general objective of this research work was: Determine the relationship between training and results-based management in the District Municipality of La Unión, Piura, 2023; We worked with a sample of 30 employees of the municipal entity, to whom a structured questionnaire was applied according to the variables and dimensions considered. The questionnaire was composed of 15 questions for the training variable and 15 questions for the results-based management variable. The methodology used is of a non-experimental design, applied transversal correlational type and quantitative approach, the instrument was validated by three specialists and then the reliability analysis was carried out through the Cronbach's Alpha statistic, using it for both instruments. The existence of a medium positive correlation between the variables, training and management by results is concluded in the District Municipality of La Unión, Piura, 2023, the data were obtained through the Rho Spearman coefficient of 0.111. Likewise, a bilateral Significance of 0.000 was observed, which allows accepting an alternative hypothesis and directly canceling the null hypothesis.

Keywords: Training, results-based management, job training, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en la actualidad el llevar una administración pública donde es importante mejorar los conocimientos de los colaboradores, llevar una mejor gestión por resultados y brindar una buena atención a la comunidad. Es por ello que se busca conformar un equipo de trabajo calificado y comprometido con vocación de servicio, con el uso de la tecnología para brindar una mejor vida a los residentes.

Sin embargo, es preocupante qué los ciudadanos observen que las instituciones como entidades públicas no mejoren sus procesos administrativos de atención al ciudadano. Esto puede deberse a la falta de constantes capacitaciones a los colaboradores, conocimientos o experiencia donde las generaciones no han desarrollado habilidades en el manejo de la tecnología. Asimismo, la escasez de uso de la tecnología repercute en las tareas administrativas públicas. Se cuenta con personal que no brinda una atención oportuna durante el desarrollo de las actividades. Muchos estudios revelan que las capacitaciones y la gestión por resultados son importantes y fundamentales que forman parte de las entidades públicas.

En el ámbito internacional, Orozco (2018) manifiesta que, en el estado de México, la formación es una actividad formativa o educativa que contribuye al desarrollo de las capacidades y habilidades humanas. Asimismo, se conoce como un proceso para promover conocimientos, habilidades donde el ser humano se desenvuelve: personal, social, laboral y profesional. La capacitación actualmente se relaciona con la gestión de resultados donde se combinan los valores y los procedimientos para lograr mejores resultados, utilizando una metodología como guía para que las instituciones y organizaciones deseen medir el impacto de las capacitaciones en los colaboradores.

Por otra parte, Rojas et al. (2018) nos indica que en el país de Guatemala la capacitación y la gestión por resultados son muy importantes ya que es una herramienta de aprendizaje, donde brinda nuevos conocimientos para tomar

decisiones propias. Asimismo, con relación a la gestión por resultados busca potenciar habilidades en función a nuevos retos para el municipio de la Unión, de igual forma, desarrollar y fortalecer competencias para nuevas experiencias dentro de la gestión pública.

Dana (2019) indica que la capacitación es fundamental para las instituciones públicas ya que debe ser visto como un proceso de cambio que permite desarrollar habilidades en los colaboradores y cumplan nuevas responsabilidades. Para verificar el éxito se debe hacer una evaluación sistemática de las actividades programadas. El impacto de la capacitación se debe medir con la efectividad de los cursos de formación o programas que permitan nuevos conocimientos, actitudes y habilidades. Es decir, lo que se ha adquirido responda a una necesidad en la entidad, trasladando los conocimientos a las funciones propias que desempeñan.

Se estableció en el Perú, el decreto legislativo N° 27658 del 2002, que corresponde a la gestión de resultados, para ser modificada por el Decreto N° 1446, donde da inicio a la modernización, productividad, transparencia, eficiencia y eficacia en los recursos del Estado peruano. Asimismo, indica la Ley Orgánica de la rama ejecutiva, Ley N° 29158, que desarrolla la estructura del propio estado, fue desarrollado bajo el nuevo enfoque de gestión basada en el desempeño de las organizaciones estatales. Sin embargo, con el Decreto general N° 004-2013-PCM, hubo que esperar a la aprobación de la modernización en la administración estatal en la política nacional, antes que finalicen y así pudieran comenzar los verdaderos esfuerzos y proporcionan una mayor y mejor transparencia de la población sobre las organizaciones estatales (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

La capacitación y la gestión por resultados son dos aspectos críticos para el éxito de las municipalidades en el desempeño de las funciones y el éxito de los gobiernos locales en proporcionar servicios de calidad a los ciudadanos. La capacitación es esencial para garantizar que los empleados de la municipalidad de La Unión, tengan conocimientos y habilidades para que se les capacite en sus cargos de una manera efectiva y de manera eficiente. Por otro lado, Bohórquez (2023), señaló en el año 2023 un total de 9 mil 264 empresas cubrirán el trabajo en equipo en la formación. Cumplirse al ser la competencia profesional más recurrente, seguida del liderazgo (esto sería 8 mil135 empresas postularon); entre otras

habilidades profesionales. Las razones más comunes fueron los actuales niveles satisfactorios de personal y la falta de recursos. Por qué las empresas no invertirán en formación en 2023 (se repite en el 34,7% y 34,5% de las empresas respectivamente), seguido en menor medida de otros motivos. La gestión de resultados se enfoca en medir el desempeño del municipio de La Unión en términos de desempeño obtenidos y eficiencia en el uso de los recursos. Ambos aspectos son importantes para mejorar el servicio y una mejor satisfacción a la comunidad.

El municipio de La Unión, corazón del Bajo Piura tiene como visión a que su población confíe en las autoridades y garantizar un futuro digno para las generaciones futuras y actuales, convertirse en un distrito icónico logrando la integridad, coherencia, sostenibilidad y armonía a través de una gestión vecinal para mejorar la vida diaria en los habitantes. Además, como misión quiere ser una institución exitosa, moderna, eficiente y participativa con miras al futuro y brindando una cultura basada en servicios de calidad, seguridad, necesidades de salud, así como un compromiso de alto nivel para la población.

Asimismo, el Municipio Distrital de La Unión, no toman medidas sobre este tema con respecto a la capacitación y no diseñaron nuevas estrategias para lograr los objetivos establecidos por la institución estatal, el cual escogimos estas dos variables como es capacitación y gestión por resultados porque son de gran importancia y permitirán evaluar y gestionar el desempeño y funcionamiento de los colaboradores de la institución, para ello la capacitación permite aprender nuevos conocimientos y ponerlo en práctica en cada puesto que desempeñan, aumentando eficiencia y eficacia para lograr las metas en un plazo establecido y así poder brindar una mayor atención a la ciudadanía.

Por otro lado, es importante que la Municipalidad Distrital de la unión e instituciones del estado actualicen el buen uso de tecnología como el sistema SIGA y el sistema SIAF, para brindar una buena atención a la población. Asimismo, contamos con varios sistemas administrativos del estado que regulan la gestión pública y permiten su correcto funcionamiento, entre ellas tenemos a recursos humanos donde se encarga de la contratación, capacitación, desarrollo y evaluación del personal según ley N°30057. Asimismo, abastecimiento ya que es sistema responsable de la adquisición de los servicios y bienes según ley N°30225.

Presupuesto donde se encarga de la elaboración, ejecución del presupuesto público, según ley 284111 entre otros sistemas donde se capacita al personal, formando un buen perfil del servidor público. El 70% de los colaboradores de dicha entidad no cuenta con capacitaciones idóneas para mejorar sus conocimientos, habilidades y el 30% de los colaboradores buscan capacitaciones fuera del trabajo para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y puedan superarse en cada área donde desempeñan.

Ante lo mencionado se ha identificado el problema general: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023?, asimismo los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la capacitación para el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la capacitación en el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la capacitación informal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023?, ¿Cuál es la relación entre capacitación formal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023?.

El presente estudio, está justificado de forma práctica, teniendo como finalidad obtener información sustancial con respecto a las variables capacitación y gestión por resultados, buscando identificar las causas y efectos de dichas variables, Asimismo, proponiendo una serie de recomendaciones. Por otro lado, la investigación es teórica ya que se recurrió a autores que darán soporte al estudio. Para ello se analizarán diversas fuentes de investigación relacionadas a la capacitación y gestión por resultados. Por último, se aplicó la metodología científica, donde determinaremos las causas y efectos de la capacitación y gestión por resultados, interpretando los datos para identificar la problemática y profundizar la investigación, proponiendo una serie de técnicas y métodos que servirán en futuras investigaciones.

Para poder dar solución a los problemas anteriormente presentados, se establece como objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación y la gestión por resultados en la municipalidad de La Unión, Piura, 2023; asimismo se presentan los objetivos específicos: Determinar la relación entre la capacitación

para el trabajo y la gestión por resultados en la municipalidad distrital de la Unión, Piura, 2023; Determinar la relación entre la capacitación en el trabajo y la gestión por resultados en la municipalidad distrital de la Unión, Piura, 2023; Determinar la relación entre la capacitación informal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023; Determinar la relación entre capacitación formal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo de investigación, se acudió a autores internacionales y nacionales. Que darán respaldo a las variables de la investigación como es capacitación y la Gestión por Resultados. De igual manera se presentan los enfoques, teorías y principios relacionados con los problemas abordados en la investigación, con la finalidad de obtener un soporte teórico que sustente la investigación:

En el ámbito internacional, Trinidad-Hernández et al. (2022) realizaron un estudio que tuvo como título la capacitación y la rotación del personal como factor de impacto en la armonización contable. así mismo el problema general era estudiar los efectos de la formación y rotación de personal en la armonización de la contabilidad a través de un estudio cualitativo e interpretativo a través de una entrevista con el gerente financiero que mostró los resultados logrados que la formación y rotación de personal están correlacionadas entre sí. Por lo tanto, son de alto grado de importancia para las instituciones gubernamentales.

Además, Escudero (2020) en su estudio titulado: Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo. Tuvo como objetivo implementar un concepto de gestión por resultados orientada en el ámbito de las compras públicas en el Ecuador. Esta investigación fue un tipo metodológico crítico descriptivo y comparativo para conocer y generar los resultados en relación con los recursos públicos. La técnica utilizada fue una encuesta, la misma que se aplicó a los directores de los entes rectores. Se obtuvo como resultado el descubrimiento de las adquisiciones estatales ecuatorianas y una gestión de recursos en las instituciones estatales para la gestión de resultados eficientes, se estableció una conclusión en la que debe implementarse por los resultados para lograr los objetivos del gobierno ecuatoriano.

Según Freire & Toscano (2020) realizó una investigación sobre la gestión por resultados y logros institucionales en la universidad técnica de Ambato. su propósito general era determinar la incidencia de gestión para los logros institucionales en la universidad tecnológica de Ambato durante los cinco años 2010-2014 y 2015-2019, este estudio utilizó una combinación de métodos

cualitativos y cuantitativos, incorporando una técnica de observación y utilizo herramientas como hojas de campo y hoja de verificación. El resultado concluye que la gestión de resultados no afecta el desempeño institucional. considerando que para el período 2010-2014 el cumplimiento de la planificación estratégica tuvo una media del 82,55% y de ejecución presupuestaria del 67,91%; en cambio, para los años 2015-2019 la planificación presentó un cumplimiento con una media del 88,10% y una ejecución del 85,72%.

Por su parte, Sesè (2019) realizó una investigación sobre la gestión por resultados para la dirección distrital de la concordia salud. Su propósito fue diseñar un modelo de gestión el cual contribuya con los recursos y el esfuerzo institucionales, los cuales influyan en los resultados y no en los procedimientos, para así lograr una mejora continua en calidad en los servicios de la salud. Este estudio tuvo un método cualitativo con un carácter crítico propositivo de tipo descriptivo, documental, exploratorio y tipológico. Se aplicó una encuesta a los funcionarios de la dirección de salud la concordia. Teniendo como resultado ofrecer una idea de gestión de desempeño para la alta dirección de la salud distrital la concordia de la misma manera cumplir con los objetivos y las estrategias institucionales. Para finalizar el talento humano y los recursos enfocados a un valor público tomando los componentes, los aportes y pilares de la gestión de resultados para una administración sólida.

Por otro lado, Barrientos & Castro (2019) indican en su tesis titulada “Actualización de los procesos de capacitación a los colaboradores públicos en la administración central desde la dirección general del servicio civil”. Tuvo como objetivo principal proporcionar una respuesta de mejora mediante el plan de acción con un propósito de mejora a las habilidades y destrezas del departamento de capacitación en la administración pública. Se hizo un proceso metodológico de carácter mixto descriptivo, cualitativo y cualitativo, en el cual se aplicó una encuesta a los trabajadores públicos. Donde se concluye que el estudio muestra que apenas hay un 3% de la muestra que ha recibido capacitación, este es un punto al que se debe poner atención si se considera además que el total de afiliados al sistema es de 21,506 y bajo está dinámica de cobertura al Departamento de Capacitación le

tomaría más de 15 años para que cada funcionario tenga al menos una capacitación en ese período.

A continuación, acudimos a autores nacionales para dar un mayor respaldo a las variables en estudio. Alva et al. (2022) Realizó una investigación titulada la gestión de la Capacitación en el servicio civil del Ministerio de la Producción. Su principal objetivo fue definir los factores que obstaculizan la gestión de las capacitaciones y ofrecer estrategias de mejora que ayuden a lograr los objetivos del estudio. En dicha tesis se utilizó un estudio aplicado que desarrolla un enfoque cualitativo, donde la información se obtuvo a través de entrevistas para una mejor validez y confiabilidad, siendo la población de 72 funcionarios de dicho Ministerio. Se concluyó que en el Ministerio de la Producción se han venido reduciendo considerables las capacitaciones, donde en años anteriores llegaban a 103 capacitaciones y en el año 2020 solo se ejecutaron 37 siendo el más bajo. Asimismo, se determinó que existen factores obstaculizan la gestión de la formación cuando no se cumplen los objetivos estratégicos y por falta monitoreo en gestión de capacitación.

Además, Julca (2020) desarrolló una investigación titulada capacitación y gestión por resultados en los Líderes de la Municipalidad Provincial de Pataz- 2020. El principal objetivo fue identificar el vínculo entre capacitación y gestión por resultados de los gerentes del municipio Provincial de Pataz-2020. Cuyo estudio fue de carácter no-experimental, transversal y grado de correlación, utilizando una herramienta de cuestionario y técnica de encuesta a 50 colaboradores. Donde se midieron los resultados a través de rho de Spearman, se encontró una correlación positiva entre las variables de estudio para las cuales el coeficiente Rho es de 0.722 y la significancia es 0.000 menos que 0.05, los resultados concuerdan con las teorías investigadas.

Por su parte, Cabrejos (2019), desarrolló una investigación titulada la Gestión por resultados y capacitación en la municipalidad Distrital de San José, Lambayeque, cuyo objetivo principal fue identificar el vínculo que existe entre la gestión por resultados y la capacitación en el empleo en el municipio en mención. El estudio de investigación se aplica un tipo no-experimental transversal correlacional. Se aplicó una encuesta de 10 preguntas a 58 colaboradores,

empleando una técnica de fichaje como son las fichas bibliográficas, textuales para recoger datos de carácter teórico. Asimismo, se encontró una positiva media entre la gestión por resultados y la capacitación laboral. Se encontró que existe un vínculo entre la gestión por resultado y la capacitación laboral en el municipio distrital de San José.

Por otro lado, Yarleque (2019) Realizó una investigación denominada: capacitación laboral y gestión por resultados de la municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019. Teniendo como principal objetivo identificar la relación entre la fuerza laboral y la gestión de los resultados en el municipio provincial de Huarochirí, Lima 2019. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental-transversal, se empleó la técnica de un cuestionario y el instrumento una encuesta con escala de Likert donde se encuestó a 92 colaboradores. Se llegó a la conclusión que hay una relación entre la formación o preparación laboral y la gestión de los resultados en el municipio de Huarochirí Lima 2019, donde se observó un grado de importancia siendo 0,000 menor de 0.05, por lo que directamente se rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, Ybarcena (2018) en su investigación realizada sobre “Análisis de la Gestión por resultados en la capacitación de actividades empresariales de la Municipalidad Distrital de Socabaya en el primer semestre 2018”. Su Objetivo general y principal fue medir los frutos del taller de preparación en actividades empresariales. La investigación aplica una metodología práctica y participativa donde 85% es práctica y 15% es teoría, donde el aprendizaje fue vivencial y los participantes fueron de las edades de 20 y 55 años siendo ciudadanos de dicho distrito. Se utilizó una técnica de entrevista y encuesta. Se concluyó en base de las entrevistas realizadas y los datos analizados se desprende que la municipalidad Distrital de Socabaya, no había implementado un modelo de gestión por resultados. Sin embargo, el personal administrativo quiere implementar un modelo administrativo para implementar nuevos cambios en dicha institución.

A continuación, se redactan las teorías en la investigación. En primer lugar, se relata la parte teórica de la variable independiente, como es la capacitación, según Fabre (2020) manifiesta que la capacitación es el proceso que una organización busca que sus colaboradores adquieran las habilidades,

conocimientos y cualidades del colaborador. En el cual se debe preparar bien al personal y aclimatarse, lo antes posible, sin perder el objetivo, la misión y la visión con miras a un futuro exitoso para las personas y organización. Y así obtener un resultado final y un mejor servicio para los ciudadanos.

Además, Chiavenato (2017) indica que la capacitación es una preparación educativa a mediano tiempo, el cual se logra de manera ordenada y sistemáticamente, que permite a los colaboradores aprender habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos. Con estas herramientas se pretende ayudar a los colaboradores a interactuar con sus demás colegas en función a alcanzar las metas propuestas de la organización. Asimismo, menciona que la capacitación es la formación de introducción a una tarea o actividad a realizar, ya que se contemplará las herramientas y conocimientos para realizar las tareas encargadas dentro de la organización por parte de la persona capacitada.

Seguidamente se presentan las dimensiones como es la capacitación para el trabajo, la capacitación en el trabajo, la capacitación formal y capacitación informal. Con respecto a la capacitación para el trabajo, Fernández (2022) señala que es una inversión importante tanto para el empleador como para el colaborador, ya que puede mejorar su trabajo y aumentar la satisfacción del mismo y la productividad. Para así alcanzar subir de puesto dentro de la organización. Por lo tanto, hay dos puntos que se desarrollan en este tipo de capacitación como es la capacitación de pre ingreso: es una oportunidad muy importante para preparar a los nuevos colaboradores para su trabajo. Para medir rápida respuesta ante escenarios complicados y la inducción laboral: es un proceso importante para ayudar al nuevo colaborador a adaptarse a su nuevo equipo laboral.

Por su parte, Mejía (2022) indica que la capacitación para el trabajo es un método utilizado en las instituciones, empresas y organizaciones para que sus colaboradores adquieran nuevos conocimientos, actitudes y habilidades para mejorar el desempeño dentro del área donde trabaja, este tipo de capacitación, se basa en ilustrar al colaborador, sobre sus futuras actividades con el fin que conozca su ámbito laboral, pudiendo así cumplir con su trabajo. Asimismo, fortalecen su capacidad y mejoran su desempeño en lo laboral y los logros institucionales.

Con respecto a la segunda dimensión como es la capacitación en el trabajo Fernández (2022) señala que la capacitación en el trabajo implica un propósito que es prepararte para llevar a cabo el aprendizaje de las funciones de tu puesto laboral. La enseñanza y la práctica que adquieres en la capacitación pueden ayudar a desarrollar las habilidades, conocimientos y competencias sanas dentro de la organización y así tener colaboradores con nivel alto de formación para sus tareas laborales dentro de la organización

Asimismo, Mejía (2022) Indica que la capacitación en el trabajo es una práctica común en las organizaciones que consiste en ayudar a los colaboradores a mejorar sus conocimientos y habilidades para un mejor desempeño en su trabajo de manera eficiente, efectiva y productiva. Además, la capacitación también puede afectar la satisfacción en lo laboral y motivación en los empleados, lo que puede mejorar la rotación de puestos y aumentar la lealtad de los colaboradores con la organización

En la tercera dimensión que es la capacitación formal, Castillo (2022) indica que es un proceso estructurado y planificado que tiene como principal objetivo proporcionar conocimientos y habilidades necesarias a los colaboradores para un buen desarrollo en el trabajo de manera eficiente y efectiva. También ayuda a estandarizar la formación con una variedad de métodos de enseñanza como ejercicios prácticos, conferencias y discusiones en grupo.

Además, González et al. (2020) señala que la capacitación formal busca formar mejor a un profesional, mediante contenidos teóricos, talleres, seminarios y cursos para distintas necesidades dentro de las empresas, formando nuevos líderes o gerentes. Para ello es fundamental el desarrollo personal donde pueden llevar horas o incluso meses capacitándose, logrando superarse y aspirando a nuevos retos o mejores propuestas laborales.

Y, por último y cuarta dimensión el autor James (2022) manifiesta que la capacitación informal se da cuando los mismos jefes orientan a los colaboradores para un mejor desempeño dentro de la organización esto suele ser oportuna e inmediata en comparación a la capacitación formal. Esto puede realizarse de manera práctica y será relevante para el trabajo diario, esto ocurre mayormente

cuando los colaboradores son nuevos en el puesto o cuando no tienen la experiencia o conocimientos en las actividades que desarrollan dentro del área donde se desempeña.

Por lo tanto, Flores (2022) manifiesta que la capacitación informal es uno de los tipos de entrenamiento más comunes, ya que se realiza casi todos los días. Ocurre cuando tu jefe guía a los empleados en todas las tareas de la empresa. Por lo tanto, es uno de los tipos de formación más directos y que no requiere una gran logística.

Así mismo, la parte teórica en relación a la segunda variable como es la gestión por resultados, según Contreras (2018) manifiesta que la gestión por resultados se centraliza con el cumplimiento de los objetivos estratégicos para definirse como un prototipo de administración de los recursos públicos, donde se permite evaluar y gestionar las acciones de las instituciones del estado para atender las demandas en beneficio de la población. Asimismo, tiene como objetivo aumentar la eficacia en lograr los objetivos a corto y largo tiempo con una mayor responsabilidad y un mejor resultado en los colaboradores.

Además, Acevedo (2019) indica que la gestión por resultados integra una visión estratégica que se utiliza para alcanzar los objetivos, permitiendo evaluar y gestionar el desempeño y funcionamiento de las instituciones del Estado en unión a las políticas estatales, atendiendo las principales necesidades de la comunidad. Asimismo, señala que la gestión de los resultados facilita a la máxima efectividad, eficiencia y eficacia de su desempeño, incorporando un mejor uso de estrategias, recursos y medidas para una mejor toma de decisiones y rendición de las cuentas, esto lleva al hecho de que las organizaciones alcanzan los cambios importantes en un determinado tiempo.

Con respecto a la primera dimensión eficacia el autor García (2020) manifiesta que es la capacidad de lograr lo que se aspira o anhela, logrando los objetivos propuestos en un determinado tiempo, se puede pedir a través del resultado alcanzado por el resultado previsto. En el sector público se utiliza para medir los gastos que son asignados para cubrir las necesidades o prestaciones de servicios de la ciudadanía. Asimismo, indica que la eficacia se aplica como

herramienta en la administración de gestión por resultados, lo que le permite determinar los objetivos predichos.

Por otro lado, García (2017) señala que la eficacia es esencial y permite determinar un mayor desempeño en el funcionamiento de la administración, esto conlleva a un mejor uso de los recursos, alcanzar los objetivos y metas predichas por la organización, permitiendo las metas en un menor tiempo posible. Por lo tanto, será la administración la que determine los objetivos puntuales asociando los criterios de eficacia para una mejor evaluación del personal.

Seguidamente se presenta la segunda dimensión eficiencia, Dufour et al. (2020) La eficiencia es la capacidad que tiene un ser humano para utilizar las herramientas adecuadas, teniendo como finalidad lograr las metas y objetivos establecidos. Para ellos se utiliza un mejor uso de recursos en las actividades administrativas, de adquisición, de inversión y de pago de deudas públicas, constituyendo la obtención de los resultados que permita rendir cuentas y entregar una mayor cantidad de logros a la población.

Dussauge (2016) indica que la eficiencia en la gestión pública es el principal reto de entregarle una mayor parte de los logros a la población, planificando y llevando el control del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), donde se centra más en la eficiencia, dándole prioridad que conlleve a una mejor gestión interna y constituye los principios del interés general, aplicando distintas técnicas que permiten optimizar el trabajo de los colaboradores a disposición de la administración, cumpliendo así las demandas de mayor eficiencia y productividad. Permitiendo un servicio de calidad a los ciudadanos.

III. METODOLOGÍA

En la metodología de la presente investigación damos a conocer el diseño y tipo, las variables y la operacionalización, la población, la muestra y el muestreo, la técnica e instrumento de recolección de los datos, el procedimiento, el método de los análisis y por último los aspectos éticos. Donde permitirá al lector tener un mayor conocimiento acerca de nuestra investigación.

En estudio se utilizó un tipo de investigación aplicada ya tiene como objetivo resolver problemas específicos y encontrar puntuales respuestas que afectan a las personas y a la sociedad, con un diseño no experimental porque se va investigar conforme a la realidad sin alterar modificaciones ni ser manipulada por los autores, de corte transversal porque el estudio se dará en un espacio de tiempo determinado o en el transcurso de un periodo corto, correlacional porque se analizan las variables de estudio para medir una relación entre ambas y un enfoque cuantitativo porque se utiliza para la recolección y el análisis de datos, utilizando una encuesta.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este estudio es tipo aplicado donde se logró sustentar diferentes respuestas que salieron de un problema establecido, Según Rodríguez (2020) menciona que el tipo de investigación aplicada busca resolver el problema que se ha registrado y encontrar puntuales respuestas a las preguntas específicas, enfocándose en la consolidación de las habilidades y conocimientos para enriquecer el desarrollo científico. Asimismo, se basa en una necesidad social para poder resolver problemas prácticos.

3.1.2 Diseño de investigación

Según, Solís (2019) señalo que el diseño de la investigación es no experimental, ya que se va investigar conforme a la realidad sin alterar modificaciones ni ser manipulada por los investigadores. El investigador observa los hechos tal como ocurrirán en su ámbito natural y corte transversal porque el estudio se dará en tiempo único. Asimismo, el autor indica que es correlacional porque analiza las variables de estudio para medir una relación entre ambas. Se

utilizó un enfoque cuantitativo porque se usa una medición numérica utilizando una encuesta.

A continuación, presentamos el siguiente esquema.

Figura 1.

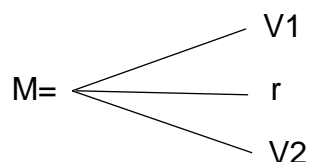
Diagrama Correlacional

M= Muestra

V1= Calidad de Vida Profesional

R= Relación

V2=Inteligencia Emocional



3.2 Variable de Operacionalización

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual:

Según Fabre (2020) manifiesta que la capacitación es un proceso mediante el cual una organización se esfuerza por conseguir que sus colaboradores para obtener las habilidades y las destrezas necesarias para trabajar. En el cual se debe preparar bien al personal y aclimatarse, lo antes posible, sin perder metas, propósitos, misión y la visión con miras a un futuro exitoso para las personas y organización. Y así obtener un resultado final y un mejor servicio para los ciudadanos.

Definición Operacional

La variable capacitación se mide mediante cuatro dimensiones que son: capacitación en el trabajo, capacitación para el trabajo, capacitación formal y capacitación informal, el cual se estudiarán mediante un cuestionario con múltiples alternativas para responder.

Indicadores:

Calidad de trabajo, satisfacción, productividad, motivación, conocimientos, habilidades, aprendizaje práctico, retención de información, cursos, talleres y seminarios.

Escala de medición:

Utilizaremos la escala ordinal para medir las dimensiones e indicadores de dichas variables.

Variable 2: Gestión por resultados

Definición conceptual:

Según Acevedo (2019) indica que la gerencia de gestión por resultados integra una visión estratégica que se utiliza para alcanzar los objetivos, permitiendo evaluar y gestionar el desempeño y funcionamiento de las instituciones del Estado en unión a las políticas estatales, atendiendo las carencias de la población. También indica que la gestión de los resultados facilita a la máxima efectividad, eficiencia y eficacia de su desempeño, incorporando un mejor uso de estrategias, recursos y medidas para tomar mejores decisiones y rendir cuentas, esto conlleva que las organizaciones logren cambios importantes en un determinado tiempo.

Definición Operacional

La variable gestión por resultados se mide mediante dos dimensiones las cuales son: eficiencia y eficacia. El cual se estudiará mediante un cuestionario con múltiples alternativas para responder.

Indicadores

Recursos utilizados, recursos logrados, grado de satisfacción, cumplimiento de objetivos, resultados planificados, actitud y capacidad.

Escala de medición

Utilizaremos la escala ordinal para medir las dimensiones e indicadores de dichas variables.

3.3. Población, Muestra y Muestreo:

3.3.1. Población

Según Condori (2020) argumento que una población es un conjunto finito o infinito que puede estar formado por individuos, animales, objetos, organizaciones, etc. Estos tienen a poseer características en común. Para efectos de este estudio se detalla la población en la siguiente tabla.

Tabla 01
Cantidad de trabajadores

N°	ENTIDAD	RUC	CANTIDAD
1	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNION	20146722653	30 trabajadores

En los criterios de selección tenemos los criterios de inclusión donde se trabajó con colaboradores que tienen 3 meses de trabajo, con personal nombrado y aquellos que ya tenían un vínculo laboral mediante contrato CAS y por último con colaboradores sin diferencia de sexo. Asimismo, en los criterios de exclusión se excluyo a los trabajadores que han tenido menos de 2 meses laborando, personas que no quieren brindar información acerca de ellos o de la entidad y por ultimo se excluyó también a personal que labora en campo, como seguridad ciudadana, agua potable, limpieza pública, control municipal, notificadores y empadronadores.

3.3.2. Muestra:

Debido a la población que es pequeña se trabajará con toda la población por lo que se desarrollará en una muestra censal. Según Requena (2018) manifiesta que, si la población es menor a 50, la muestra es igual a 50. Donde la muestra es el subconjunto del universo en el que realiza la búsqueda y es una porción representativa de la población especificada.

3.3.3. Muestreo:

Se utilizó la muestra deliberada no probabilística. Según el autor Hernández & Escobar, (2019) Manifiesta que una muestra es un proceso o un conjunto de método de selección, donde abarca una pequeña cantidad de los elementos. Es decir, los elementos para la muestra son seleccionadas de acuerdo con los criterios del investigador.

3.3.4. Unidad de Análisis.

Se compone por los colaboradores del Municipalidad Distrital de La Unión, Piura.

3.4. Técnica e instrumento de Recolección de datos

3.4.1. Técnica

La encuesta fue considerando a los trabajadores del municipio de estudio, además se conformó por una serie de preguntas de las dos variables de estudio que es capacitación y gestión por resultados, donde se logró obtener una información precisa por medio de los colaboradores, además se aplicó una entrevista al gerente de la comuna, obteniendo información relevante sobre el tema investigado.

Según, Salas (2019) señala que la encuesta es un instrumento de la investigación donde se obtiene información de cada persona encuestada mediante un cuestionario. En la encuesta se realizó una cantidad de preguntas acerca de un tema específico siguiendo una serie de reglas que busca que la muestra sea un conjunto representativo de la población estudiada.

3.4.2. Instrumento

Se empleó un instrumento, el cual fue un cuestionario dónde estuvo estructurado y diseñado para obtener una mayor información relevante para el desarrollo de la investigación. Los ítems se formularon de acuerdo con las dos variables, las cuales se aplicaron a 30 colaboradores del municipio Distrital de La Unión, Piura. Según Hernández & Duana (2020) menciona que el cuestionario es una herramienta con una lista de preguntas cuidadosamente planteadas con la finalidad de recopilar datos y hacer un análisis de las respuestas dadas por los encuestados.

Por otra parte, se recurrió a 03 expertos en la materia para su validación. Según Meliá & Peiró, (1988) señala que para verificar la fiabilidad de una investigación se debe utilizar un método de validación, donde la opinión de personas con trayectoria es importante para decidir si el instrumento es coherente y se pueda aplicar.

De igual manera, para su confiabilidad se aplicó el coeficiente Cronbach. Según Rodríguez & Álvarez (2020) indica es un instrumento usado para medir la confiabilidad y evaluar la magnitud de los ítems que forman parte de un instrumento, donde el nivel significativo es determinado por el investigador antes de recoger los datos.

El resultado del coeficiente del Alfa de Cronbach para ambos instrumentos fue de 0,962 para la variable capacitación y 0,965 para la variable gestión por resultados, por lo que se estableció que ambos son aplicables.

3.5. Procedimientos

Por lo tanto, para realizar este estudio se solicitó, el permiso correspondiente a la municipalidad, quien nos dio la autorización el gerente municipal y luego se coordinó con las áreas de Recursos humanos y Administración y finanzas para el recojo de información acerca del personal que labora en la entidad. Para el uso del cuestionario y para la recopilación de datos se ejecutó de forma presencial y ordenada en cada oficina en la que se desempeña cada colaborador. Después de haber aplicado el cuestionario se procedió a ordenar la información de cada variable mediante la herramienta de Microsoft Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleo un estudio de estadística descriptiva, donde se determinaron resultados relacionados de la población a través de los programas SPSS (versión 26) y Microsoft Excel, por lo que se obtuvieron las tablas de frecuencia y figuras estadísticas que permiten estudiar el nivel de correlación que existe entre ambas variables y sus respectivas dimensiones que se están estudiando.

3.7. Aspectos éticos

Para desarrollar el estudio con total honestidad se tuvo en cuenta el código ético que establece cumplir la universidad César Vallejo, además se respeta y se reserva la identidad de cada participante donde se aplicó de forma anónima el cuestionario y conservando la confidencialidad de los datos obtenidos, Se impidió el plagio respetando la propiedad intelectual de los distintos autores que aportaron a esta investigación. Asimismo, para la redacción de la investigación se usó normas APA 7ma edición, estipulado en la universidad.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la municipalidad, teniendo como propósito determinar la relación entre la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023. La información ha sido procesada estadísticamente y se presenta en tablas y gráficos.

4.1. Estadística descriptiva

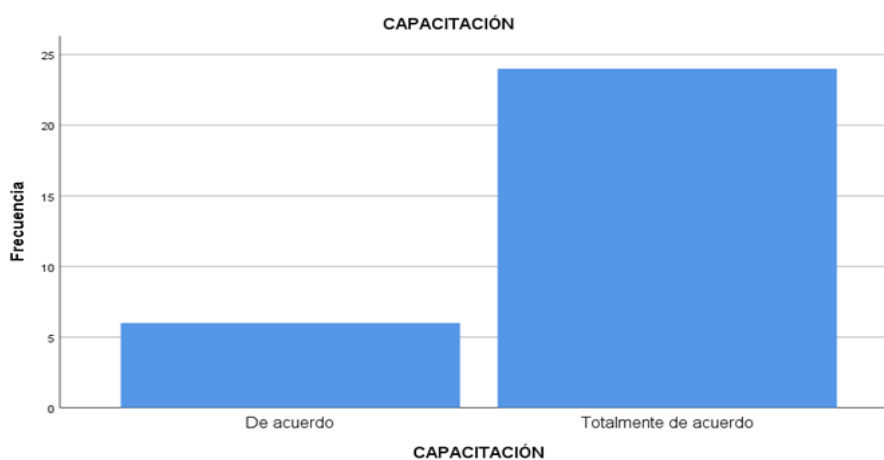
Tabla 2.

Variable capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	20,0	20,0	20,0
	Totalmente de acuerdo	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2.

Variable capacitación



En la tabla 2 y figura 2, se observa en el resultado relacionado a la capacitación en la que puede observarse que el 80,0% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo con el sistema de capacitación desarrollado por la municipalidad, además el 20,0% consultado expresó estar de acuerdo.

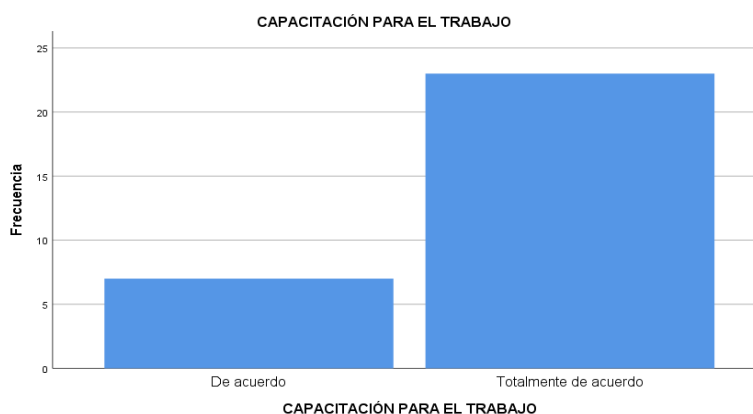
Tabla 3

Dimensión capacitación para el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	7	23,3	23,3	23,3
	Totalmente de acuerdo	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3.

Dimensión capacitación para el trabajo



En la tabla 3 y figura 3, se presenta el resultado obtenido sobre la dimensión capacitación para el trabajo en donde se observa que el 76,7% de los participantes expresó que están totalmente de acuerdo con el proceso para la formación para el

trabajo que promueve la municipalidad, además el 23,3% consultado expresó estar de acuerdo.

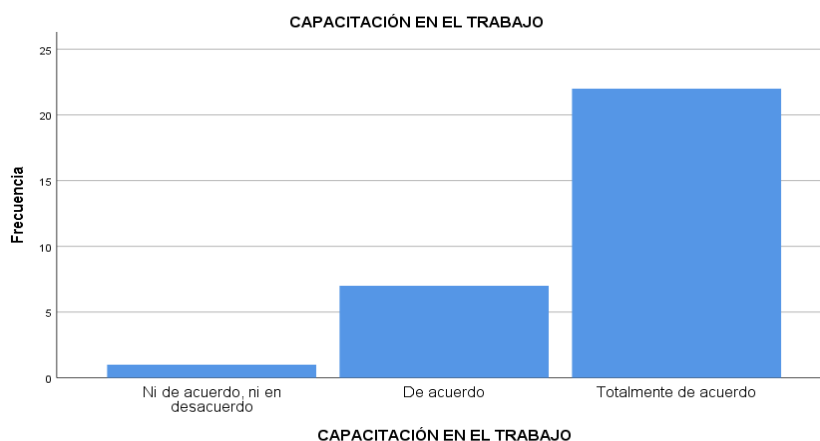
Tabla 4

Dimensión capacitación en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	De acuerdo	7	23,3	23,3	26,7
	Totalmente de acuerdo	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4

Dimensión capacitación en el trabajo



En la tabla 4 y figura 4, se presenta el resultado obtenido sobre la dimensión capacitación en el trabajo en la que se observa que el 73,3% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo con la forma en la que se capacita en el trabajo desde la municipalidad, además el 23,3% que fue consultado expresó estar de

acuerdo con la situación antes mencionada y el 3,3% manifestó no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

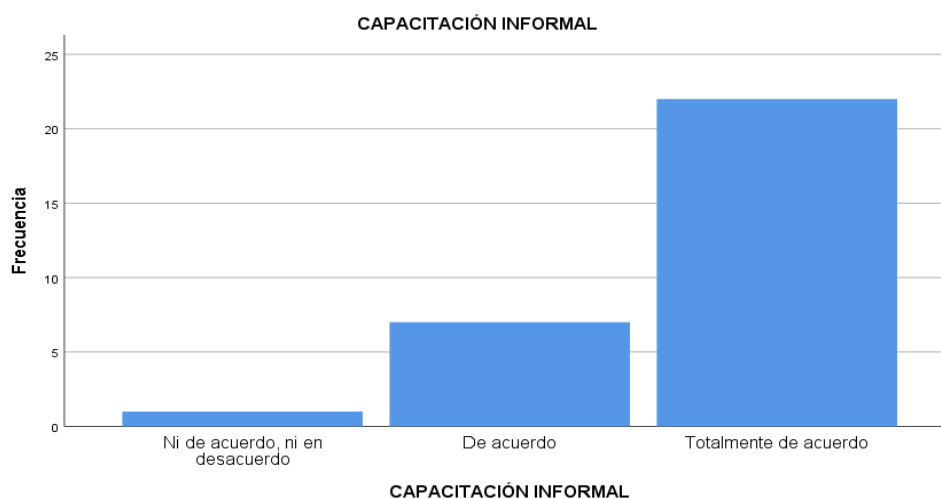
Tabla 5

Dimensión capacitación informal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	De acuerdo	7	23,3	23,3	26,7
	Totalmente de acuerdo	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5

Dimensión capacitación informal



En la tabla y figura 5, donde muestran los resultados recopilados relacionados con la dimensión capacitación informal en la que se puede observar que el 73,3% de los colaboradores expresó estar totalmente de acuerdo con la preparación de manera informal a los colaboradores de la municipalidad, además el 23,3% que fue

consultado expresó estar de acuerdo con la situación antes mencionada y el 3,3% manifestó no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

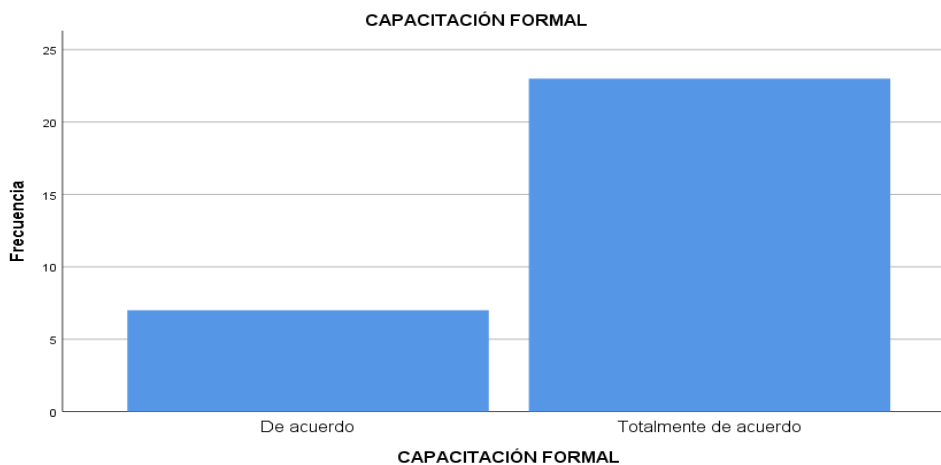
Tabla 6

Dimensión capacitación formal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	7	23,3	23,3	23,3
	Totalmente de acuerdo	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6

Dimensión capacitación formal



En la tabla y figura 6 se muestran los resultados obtenidos relacionados con la dimensión capacitación formal en la que puede observarse que el 76,7% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo con la preparación de manera formal de los colaboradores de la municipalidad, además el 23,3% consultado expresó estar de acuerdo con la situación antes mencionada.

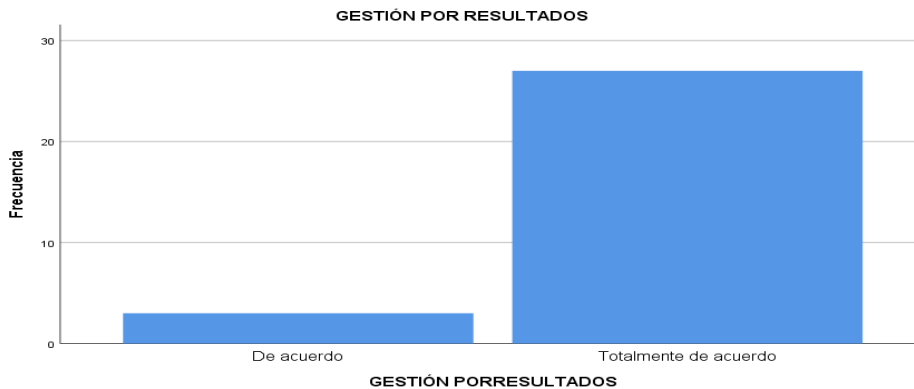
Tabla 7

Variable gestión por resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	Totalmente de acuerdo	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7

Variable gestión por resultados



En la tabla 7 y figura 7 muestran los resultados relacionados con la variable gestión por resultados, en la que puede observarse que el 90% de los consultados señaló estar totalmente de acuerdo con la forma en la que se gestiona el cumplimiento de los objetivos, y el 10% de los colaboradores expresó estar de acuerdo con la aseveración señalada.

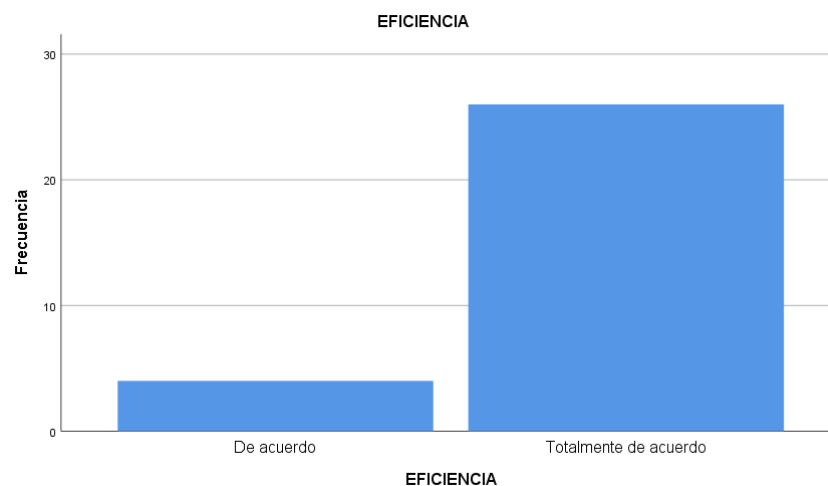
Tabla 8

Dimensión eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	4	13,3	13,3	13,3
	Totalmente de acuerdo	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8

Dimensión eficiencia



La tabla 8 y figura 8 muestran donde muestran los resultados recopilados con la eficiencia de la variable gestión por resultados, en la que puede observarse que el 86,7% de los consultados señaló estar totalmente de acuerdo la forma eficiente en la que se gestiona en la municipalidad, y el 13,3% de los colaboradores expresó estar de acuerdo con la aseveración señalada.

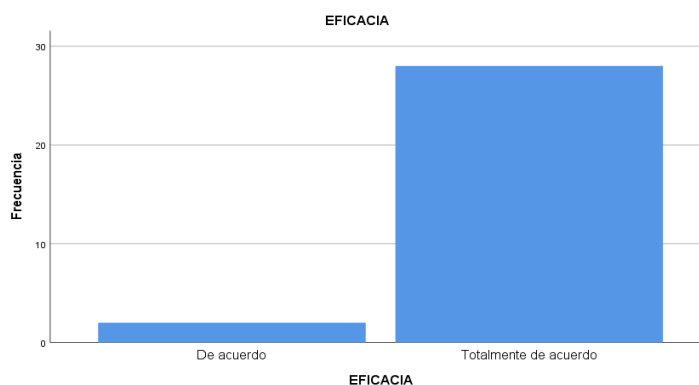
Tabla 9

Dimensión eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	Totalmente de acuerdo	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 9.

Dimensión eficacia



La tabla y figura 9 muestran donde muestran los resultados recopilados acerca de la dimensión eficacia de la variable gestión por resultados, en la que puede observarse que el 93,3% de los consultados señaló estar totalmente de acuerdo la forma eficaz en la que se gestiona en la municipalidad, y el 6,7% de los colaboradores expresó estar de acuerdo con la aseveración señalada.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CAPACITACIÓN	,488	30	,000	,492	30	,000
GESTIÓN POR RESULTADOS	,528	30	,000	,347	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10 visualizamos en el resultado de la prueba de normalidad para el presente estudio, donde se utilizó el ensayo de Shapiro-Wilk por ser una población menor a 50 colaboradores, a la misma manera se obtuvo un sig., menor a 0,05 donde se revela que los resultados no derivan de la distribución normal, por lo que le aplicó el coeficiente de Rho de Spearman.

hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

H0: no existe relación significativa entre la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

Tabla 11*Correlación de las variables*

				CAPACITACIÓN	GESTIÓN POR RESULTADOS
Rho de Spearman	de	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,111**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	30	30
		GESTIÓN POR RESULTADOS	Coeficiente de correlación	,111**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	30	30

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

En la tabla 11, se puede apreciar un coeficiente de 0,111 lo que indica una correlación positiva media entre las variables estudiadas, además se observa un Sig. (bilateral) de 0,000 lo que permite aceptar la hipótesis alterna esto es existe relación significativa entre la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la capacitación para el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la capacitación para el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

Tabla 12*Correlación entre la dimensión capacitación para el trabajo y gestión por resultados*

		CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO			GESTIÓN POR RESULTADOS
Rho de Spearman	de	CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	de	,342**
			Sig. (bilateral)		,000
			N		30
		GESTIÓN POR RESULTADOS	Coeficiente de correlación	de	,342**
			Sig. (bilateral)		,000
			N		30

En la tabla 12, se puede apreciar un coeficiente de 0,342 lo que indica una correlación positiva media entre la dimensión y la variable estudiada, además se observa un Sig. (bilateral) de 0,000 lo que permite aceptar la hipótesis alterna esto es existe relación significativa entre la capacitación para el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la capacitación en el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la capacitación en el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión capacitación en el trabajo y gestión por resultados

				CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO		GESTIÓN POR RESULTADOS
Rho de Spearman	de	CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO	EN	Coeficiente de correlación	de	,142**
				Sig. (bilateral)		,000
				N		30
		GESTIÓN POR RESULTADOS	POR	Coeficiente de correlación	de	,142**
				Sig. (bilateral)		,000
				N		30

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

En la tabla 13, se puede apreciar un coeficiente de 0,142 lo que indica una correlación positiva media entre la dimensión y la variable estudiada, además se observa un Sig. (bilateral) de 0,000 lo que permite aceptar la hipótesis alterna esto es existe relación significativa entre la capacitación en el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la capacitación informal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la capacitación informal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión capacitación informal y gestión por resultados

		CAPACITACIÓN INFORMAL			CAPACITACIÓN INFORMAL	GESTIÓN POR RESULTADOS
Rho de Spearman			Coeficiente de correlación	de	1,000	-,283
			Sig. (bilateral)		.	,129
			N		30	30
		GESTIÓN POR RESULTADOS	Coeficiente de correlación	de	-,283	1,000
			Sig. (bilateral)		,129	.
			N		30	30

En la tabla 14, se puede apreciar un coeficiente de -0,283 lo que indica una correlación negativa media entre la dimensión y la variable estudiada, además se observa un Sig. (bilateral) de 0,129 lo que permite aceptar la hipótesis nula esto no existe relación significativa entre la capacitación informal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre la capacitación formal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la capacitación formal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión capacitación formal y gestión por resultados

				CAPACITACIÓN FORMAL	GESTIÓN POR RESULTADOS
Rho de Spearman	de	CAPACITACIÓN FORMAL	Coeficiente de correlación	de 1,000	,279**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	30	30
		GESTIÓN POR RESULTADOS	Coeficiente de correlación	de ,279**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	30	30

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

En la tabla 15, se puede apreciar un coeficiente de 0,279 lo que indica una correlación positiva media entre la dimensión y la variable estudiada, además se observa un Sig. bilateral de 0,000 lo que permite aceptar la hipótesis alterna esto es existe relación significativa entre la capacitación formal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación buscó determinar la relación entre la capacitación formal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023. Además, se pretendió asociar las dimensiones de la primera variable: la capacitación para el trabajo, la capacitación en el trabajo, la capacitación informal, la capacitación formal, eficiencia y eficacia a la segunda objetivo general, los resultados obtenidos demostraron que las variables estudiadas se correlacionan significativamente positiva con un coeficiente de 0,962, así como el nivel de significancia de 0.000 ya que el valor es menor de 0.05, de tal manera se rechaza la hipótesis nula y da lugar de aceptar la alterna donde: existe un vínculo significativo entre la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.

Los resultados obtenidos se pueden comparar con el estudio de Julca (2020), quien en su estudio buscó comparar la asociación de las variables en cuestión en los gerentes de la Comuna Provincial de Pataz 2020. El investigador detectó una correlación media positiva considerable en relación a las variables examinadas. teniendo un coeficiente de 0.722 y una significancia de 0.000, la cual es menor de 0.05, de tal manera los resultados concuerdan con las teorías investigadas. El autor menciona dos aspectos críticos para el éxito de las municipalidades en el desempeño de las funciones y el éxito de los gobiernos locales en proporcionar una prestación de servicios de alta calidad a la comuna.

De igual forma, los resultados obtenidos se pueden comparar con la investigación de Freire & Toscano (2020), quien publicó su estudio titulado la gestión por resultados y desempeño institucionales en la universidad técnica de Ambato. la cual buscó comparar la asociación de las variables como es gestión por resultados y el desempeño institucional en la universidad tecnológica de Ambato. donde señaló que no existe una relación significativa. Donde los resultados concluyen que la gestión de resultados no afecta el desempeño de la institución, sin embargo, logró establecer que los encargados de la universidad garanticen los elementos necesarios para un mejor desempeño. El autor señala que la capacitación es importante para crear líderes y puedan sobresalir en base a su perfil profesional.

Según Fabre (2020) manifiesta que la capacitación es el proceso mediante el cual una organización pretende conseguir que sus colaboradores adquieran las habilidades, conocimientos y cualidades del colaborador. En el cual se debe preparar bien al personal y aclimatarse, lo más pronto posible sin perder de vista el propósito en la misión y la visión con miras a un futuro exitoso para las personas y organización. Y así obtener un resultado final y un mejor servicio para la comunidad.

Con respecto al primer objetivo específico se tuvo como finalidad determinar la relación entre la capacitación para el trabajo y la gestión por resultados, indicando un 76,7% de los encuestados, manifestaron que están totalmente de acuerdo con el proceso de formación para el trabajo que promueve la municipalidad. Los resultados de correlación indican que la capacitación para el trabajo se vincula significativamente con la gestión por resultados. De acuerdo a la investigación se aceptó la hipótesis específica. Existe una relación significativa entre la capacitación en el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023. En razón a los hallazgos del estudio demostraron que existe una correlación positiva media entre la dimensión y la variable estudiada, además se observó una Significativa bilateral de 0,000, lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna.

En cuanto a los resultados obtenidos, se puede comparar con el estudio del autor Ybarcena (2018), que en su estudio de investigación titulado “Análisis de la Gestión por resultados de la formación en actividades empresariales del Municipio de Socabaya en el primer semestre 2018”. en la que el investigador identificó que existe una correlación positiva en las variables, donde los resultados concuerdan con las teorías investigadas. Se concluyó en base a las entrevistas y los datos analizados se pudo constatar que el municipio Distrital de Socabaya, no se ha implementado una idea de gestión por resultados. Por otro lado, los colaboradores administrativos quieren implementar un modelo administrativo para implementar nuevos cambios en dicha institución.

De igual forma los resultados alcanzados difieren de Cabrejos (2019), en su trabajo de investigación titulado: la gestión por resultados y capacitación en el municipio de San José, Lambayeque, donde halló una relación media positiva entre

gestión por resultados y capacitación laboral en la comuna en mención, donde el autor señala que las municipalidades deberían implementar capacitaciones para el trabajo y así puedan tener colaboradores más eficientes y eficaces. Sin embargo, concluyó que existe una vinculación entre gestión por resultado y capacitación laboral en el municipio distrital de San José.

La capacitación para el trabajo, según Fernández (2022) señala que es una inversión importante tanto para el empleador como para el colaborador, ya que puede ofrecer una mejor calidad de trabajo y aumentar una mejor satisfacción y una mejor productividad. Para así alcanzar una línea de carrera dentro de la organización.

En relación al segundo objetivo específico tuvo como finalidad precisar entre capacitación en el trabajo y gestión por resultados, indicando que un 73,3% de las personas encuestadas manifiestan estar totalmente de acuerdo con la forma en la que los capacitan por parte de la municipalidad distrital de la Unión, los resultados de correlación indican que la capacitación en el trabajo se vincula significativamente con la gestión por resultados. De acuerdo a la investigación se acepta la segunda hipótesis específica, que tiene una relación significativa entre la capacitación en el trabajo y gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023. En razón de que los hallazgos demostraron una correlación positiva media existente entre la dimensión y la variable estudiada, además se observa la Significativa bilateral de 0,000, la cual permite aceptar directamente una hipótesis alterna.

Los resultados obtenidos, se puede comparar con el estudio de los autores Trinidad et al. (2022) quienes realizaron un estudio que tuvo como título formación y rotación de personal como un agente de impacto en la armonización contable. donde los autores señalaron que los resultados logrados muestran que capacitación y cambio de personal, están correlacionadas entre sí. Por lo tanto, son de alto grado de importancia para las instituciones gubernamentales. Asimismo, los investigadores identificaron una vinculación positiva considerable en las variables estudiadas.

Con respecto a los resultados que difieren los autores Barrientos & Castro (2019), quien realizó una investigación titulada: Actualización de los procesos de capacitación a los empleados públicos en la administración central desde la dirección general del servicio civil, en donde los autores identificaron una vinculación positiva en las variables de estudio. donde tuvieron el principal objetivo proporcionar una respuesta de mejora mediante un plan de acción con el propósito de mejorar las habilidades y destrezas del departamento de capacitación en la administración pública. Sin embargo, los autores concluyeron que hay una demanda de capacitación más frecuente de los servidores públicos en su mayoría esperan ser capacitados en habilidades duras.

La capacitación en el trabajo según Mejía (2022) Indica que la capacitación en el trabajo es una práctica común en las organizaciones que consiste en ayudar a los colaboradores a mejorar sus conocimientos y habilidades para un mejor desempeño en su trabajo de manera eficiente, efectiva y productiva. Además, la capacitación también puede mejorar en la motivación y satisfacción en los trabajadores, lo que puede mejorar la rotación de puestos y aumentar la lealtad de los colaboradores con la organización.

En cuanto al tercer objetivo específico tuvo como finalidad precisar una vinculación en la capacitación formal y la gestión por resultados, indicando que los resultados obtenidos de las variables estudiadas demuestran que el 76,7% de los encuestados expresaron estar totalmente de acuerdo con la preparación formal de los empleados del municipio distrital de la Unión. el cual se correlaciona de manera positiva al obtener un coeficiente de 0,279. De igual forma se obtuvo un nivel Significativo bilateral de 0,000, así pues, nos permite tomar la decisión directamente de rechazar la hipótesis nula y aceptar directamente la hipótesis alterna: existe una relación significativa entre la capacitación formal y gestión por resultados en el municipio distrital de la Unión, Piura, 2023.

Por otro lado, los resultados obtenidos se pueden comparar con el estudio de Ybarcena (2018), quien en su estudio buscó comparar la asociación de las variables en cuestión en el municipio distrital de Socabaya en su primer semestre, 2018. Donde el autor tomó, como su principal objetivo medir los logros del taller en

preparación a las actividades empresariales, donde el 85% es práctica y 15% es teoría, donde el aprendizaje fue vivencial y los participantes fueron de edades de 20 y 55 años siendo ciudadanos de dicho distrito. Donde el investigador identificó implementar un modelo administrativo para implementar nuevos cambios en la institución.

De igual forma los resultados alcanzados por Barrientos & Castro (2019) quien realizó una investigación titulada actualización de los procesos de capacitación a los asistentes públicos para la administración central desde la dirección general del servicio civil, también señaló que no existe una relación significativa entre los componentes estudiados, sin embargo logró establecer una respuesta de mejora mediante un plan de acción con el propósito de mejorar las capacitaciones en la administración pública, con capacitaciones más frecuente en la organización.

La capacitación formal, según Castillo (2022), se convierte en un aspecto imprescindible la formación de talleres o seminarios dictados por personas expertas que sirven para el conocimiento del colaborador ya que es un proceso estructurado y planificado, cuyo principal objetivo es proveer conocimientos y habilidades necesarias a los colaboradores para desenvolverse bien en el trabajo de manera eficiente y eficaz.

Además, el cuarto objetivo específico tuvo como finalidad precisar la vinculación entre la capacitación informal y la gestión por resultados. donde los resultados obtenidos de las variables estudiadas demuestran que el 73,3% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo con la preparación de manera informal de los trabajadores del municipio distrital de la Unión 2023, se correlaciona de manera negativa al obtener un coeficiente de $-0,283$. De igual forma se obtuvo una Significativa bilateral de $0,129$, además se tomó aceptar directamente la hipótesis nula y rechazar directamente la hipótesis alterna esto es: existe una vinculación significativa entre la capacitación informal y gestión por resultados en la Municipalidad distrital de la Unión, 2023.

Los resultados obtenidos se pueden comparar con la investigación de Alva et al. (2022), quien en su base de estudio buscaron comparar la asociación de las

variables en cuestión como son la gestión de capacitación en el servicio civil del ministerio de la producción, donde se han venido reduciendo considerablemente las capacitaciones por falta de monitoreo. Así mismo, los investigadores determinaron proponer estrategias de mejora para contribuir en el éxito de los objetivos del ministerio.

De igual forma, los resultados alcanzados por Trinidad et al. (2022) quienes realizaron una investigación titulada: formación y rotación de personal, como un coeficiente de impacto en la armonización contable. Señalaron que no existe una correlación significativa entre los elementos estudiados, sin embargo, lograron analizar los efectos de la formación y la rotación de empleados, lo que permite tomar decisiones de alto grado a las instituciones gubernamentales.

La capacitación informal, según Flores (2022) manifiesta que el aprendizaje no formal es uno de los tipos de aprendizaje más comunes ya que ocurre casi todos los días. Por lo tanto, es uno de los tipos de formación más directos y que no requiere de mucha logística. Ya que es una manera oportuna y práctica.

VI. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones relacionadas a los objetivos de la presente investigación:

1. De acuerdo al objetivo general, se concluye la existencia de una correlación positiva media entre las variables, la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023, los datos se obtuvieron a través del coeficiente de Rho Spearman de 0,111. Asimismo, se observó una Significativa bilateral de 0,000, lo que permite aceptar una hipótesis alterna y directamente anular la hipótesis nula.
2. En relación al primer objetivo específico, se concluye que hay existencia de correlación media positiva entre las variables de la capacitación para el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023. Se obtuvieron los resultados mediante el Rho Spearman de 0,342. Asimismo, al encontrar una Significativa bilateral de 0,000, lo que nos permite la aceptación de una hipótesis alterna y rechazar de plano la hipótesis cero.
3. En relación al segundo objetivo específico, se concluye la existencia de una correlación positiva media entre capacitación en el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023, se obtuvieron los datos mediante el Rho Spearman de 0,142. Asimismo, al encontrar una Significativa bilateral de 0,000, lo que permite aceptar directamente una hipótesis alterna y negar de plano la hipótesis nula.
4. En relación al tercer objetivo específico, se concluye una correlación negativa media entre capacitación informal y gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023, esto se logró mediante el Rho Spearman de -0,283. Asimismo, al encontrar una Significativa bilateral de 0,129, lo que nos permite aceptar de plano la hipótesis nula y rechazar directamente la hipótesis alterna.

5. En relación al cuarto objetivo específico, se concluye la existencia de una correlación media positiva entre capacitación formal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023, los resultados, se obtuvieron mediante el Rho Spearman de 0,279. Asimismo, al encontrar una Significativa. (bilateral) de 0,000. lo que nos permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar de plano la hipótesis cero.

VII. RECOMENDACIONES

1. Respecto al objetivo general, se recomienda a la Municipalidad Distrital de La Unión, establecer nuevas estrategias de capacitación de personal de todas las áreas en temas de atención al cliente, orientación al usuario, desarrollo personal y sobre todo capacitaciones en base al perfil de cada puesto, con la finalidad de realizar su trabajo eficiente. También se recomienda hacer convenios con universidades, institutos, instituciones, con el ministerio de trabajo y promoción del empleo, para organizar seminarios, conferencias y talleres sobre capacitación y la gestión por resultados.
2. En cuanto al primer objetivo específico, se recomienda al gerente Municipal gestionar con el alcalde e instituciones para brindar una buena capacitación y orientación hacia el personal nuevo para capacitarlos y puedan brindar una buena información y atención a los usuarios, además establecer mecanismos que promueven un mejor desempeño laboral y un liderazgo entre ellos, fomentando el trabajo en equipo.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, se le recomienda al subgerente de Recursos Humano, solicite nuevas computadoras y capacitar a sus colaboradores con respecto a la capacitación en el trabajo, el manejo de las Tic para que cada trabajador cumpla sus funciones correctamente y puedan cumplir los objetivos establecidos por la institución y así también el colaborador también pueda crecer profesionalmente.
4. En cuanto el tercer objetivo específico, se les recomienda a los colaboradores del Municipio de La Unión, buscar capacitaciones formales como seminarios, talleres o cursos que han sido programados por horas de acuerdo a su perfil profesional o al área donde desempeña para estar más capacitado, realizar un trabajo eficiente y eficaz y atender las necesidades específicas de la comuna distrital y de los usuarios.

5. En cuanto al cuarto y último objetivo específico capacitación informal, se recomienda a gerentes y jefes de cada área del Municipio Distrital de La Unión, a orientar a los colaboradores en la función operativa de cada área de la institución. Por ejemplo, cuando el jefe de tesorería explica cómo hacer un giro en el sistema SIAF o como registrar ingresos de caja, etc., con la finalidad de aportar y aprender nuevos conocimientos que le ayudará al colaborador a especializarse según el área que labora.

REFERENCIAS

- Acevedo, D. (2019). *Medición y control de la gestión y resultados 4ª Edición— Ediciones de la U - Librería—Compra ahora*. Ediciones de la U. <https://edicionesdelau.com/producto/medicion-y-control-de-la-gestion-y-resultados-4a-edicion/>
- Alva Isuiza, J. J., Pilco Huamán, R. I., & Rivera Carhuapuma, M. G. (2022). *Gestión de la capacitación en el servicio civil del Ministerio de la Producción*. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3558>
- Barrientos, R. G. G., & Castro, S. J. P. (2019). *facultad de postgrado tesis de postgrado actualización de los procesos de capacitación a los servidores públicos de la administración central desde la dirección general de servicio*.
- Bohórquez, A. (2023). *Demanda de Ocupaciones en Perú 2023*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4479189-demanda-de-ocupaciones-en-peru-2023>
- Cabrejos, E. (2019). *Gestión por resultados y capacidad institucional en la municipalidad distrital de San José, Lambayeque*. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41082>
- Castillo Castillo Isaura.pdf. (s. f.). Recuperado 17 de diciembre de 2023, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9290/Castillo%20Castillo%20Isaura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Contreras, J. A. (2018). *Gestión por resultados en las políticas para la superación de la pobreza en Chile*. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(28), 28.

- Chiavenato, (2023). idalberto.pdf. (s. f.). Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf. <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127->
- Dana, S. (2019). *Función de la Universidad en la capacitación de recursos humanos para la Administración pública | CEPC.* <https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-administracion-publica/numero-74-mayoagosto-1974/funcion-de-la-universidad-en-la-capacitacion-de-recursos-humanos-para-la-administracion-publica-2>
- Dufour, J., Orellana, J., Vizcaino, A., Peral, A., Potenciano, N., & Garcia, J. M. (2020). *Gestión de la eficiencia energética en el sect...| Libros AENOR.* <https://tienda.aenor.com/libro-gestion-de-la-eficiencia-energetica-en-el-sector-terciario-y-la-administracion-publica-20023>
- Dussauge, M. (2016). *Introducción a la Gestión para Resultados* (pp. 17-63).
- Escudero, I. (2020). *Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo* [MasterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7324>
- Fabre, I. (2020a). *Detalles de: La capacitación para el desarrollo empresarial en la actualización del modelo socioeconómico cubano: Aporte en la prevención de la corrupción administrativa / > Colegio Indoamericano Koha.* <https://koha.indo.edu.mx/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=260960>
- Fabre, I. (2020b). *La capacitación para el desarrollo empresarial en la actualización del modelo socioeconómico cubano. Aporte en la prevención de la corrupción administrativa.* <https://dspace.uclv.edu.cu/items/6ed4ffae-777c-444b-933a-ce463d50ff47>

- Fernández, M. (2022, septiembre 13). Capacitación en el puesto: Cómo crear un programa de capacitación ejemplos. *Factorial*.
<https://factorial.mx/blog/capacitacion-en-el-puesto/>
- Flores, A. (2022). *Tipos de capacitaciones en una empresa | TOP 10*.
<https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/tipos-capacitacion/>
- Freire, M. B., & Toscano, C. C. (2020). *La gestión para resultados y el desempeño institucional de la Universidad Técnica de Ambato*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31691>
- García, A. (2020). *Amazon.com: La perspectiva presupuestaria de la contratación pública. Los principios de buena gestión financiera: Economía, eficacia y eficiencia (Spanish Edition) eBook: García Molinero, Álvaro, Wolters Kluwer España: Tienda Kindle*. <https://www.amazon.com/-/es/%C3%81lvaro-Garc%C3%ADa-Molinero-ebook/dp/B08L1VGPGQ>
- García, M. A. (2017). *Estudio comparativo de la eficacia en la recaudación tributaria Municipalidad Provincial de Maynas y el Servicio de Administración Tributaria-Tarapoto, año 2014*.
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/240>
- González, D., Lic, R., Santana Arroyo, S., Arroyo, González Rivero, M. del C., & Carmen, M. (2020). *Plan de capacitación para el Adiestrado en Bibliotecas Médicas -Guía para la organización, teoría, práctica y evaluación*.
- Hernández, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 1.
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 17. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Instituto de Ciencias Hegel. (2021). *La Gestión Pública por Resultados. Concepto y elementos*. <https://hegel.edu.pe/blog/la-gestion-publica-por-resultados-concepto-y-elementos/>
- James, P. (2022). *Capacitación de personal: Qué es, tipos y metodologías* | *Multiplica Talent*. <https://www.multiplicatalent.com/blog/gestion-talento/capacitacion-personal/>
- Julca, J. P. (2020). *Capacitación y gestión por resultados en los Líderes de la Municipalidad Provincial de Pataz – 2020*.
- Mejía. (2022). *Tipos de capacitación: Clasificación e importancia*. <https://www.cofide.mx/blog/tipos-de-capacitacion-clasificacion-e-importancia>
- Melià, J. L., & Peiró, J. M. (1988). EL CUESTIONARIO DE SATISFACCION S10/12: ESTRUCTURA FACTORIAL, FIABILIDAD Y VALIDEZ. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(11), 179-187.
- Orozco, A. (2018). *El impacto de la capacitación*. Editorial Digital UNID.
- Requena, B. (2018). *Tamaño de la muestra—Universo Formulas*. <https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/tamano-muestra/>
- Rodríguez. (2020). *Investigación aplicada: Características, definición, ejemplos*. <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>
- Rodríguez, J., & Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: El coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE: revista d'innovació i recerca en educació*, 13(2), 8.

- Rojas, D., Saucedo, D. D., & Antonio, S. (2018). *TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN*.
- Salas, D. S. (2019, junio 4). El enfoque mixto de investigación: Algunas características. *Investigalia*. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>
- Sesè, Y. C. (2019). *Modelo de Gestión por Resultados para la Dirección Distrital 23D03 La Concordia Salud* [MasterThesis, Quito]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2085>
- Solís, L. D. M. (2019, julio 30). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. *Investigalia*. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Trinidad-Hernández, M. A., Guzmán-Fernández, C., & Martínez-Prats, G. (2022). La capacitación y la rotación del personal como factor de impacto en la armonización contable. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(2), 2. <https://doi.org/10.33975/riuw.vol34n2.1040>
- Yarleque, L. A. (2019). Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37034>
- Ybarcena, G. L. (2018). *AUTOR: Bach. Gloria Lucia Ccoa Ybarcena*.

ANEXOS

ANEXO 1. Tabla de operacionalización de las variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
Capacitación	Fabré (2020) manifiesta que la capacitación es un proceso en el que una organización busca que sus colaboradores adquieran las habilidades, conocimientos y cualidades del colaborador.	La capacitación será medida en funciones a sus dimensiones: capacitación para el trabajo, capacitación y capacitación formal. Para lo cual se aplicará la encuesta y la entrevista.	Capacitación para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Satisfacción • productividad 	Ordinal
			Capacitación en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Conocimiento • Habilidades 	
			Capacitación informal	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje práctico • Retención de información 	
			Capacitación formal	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos • Talleres • Seminarios 	

Gestión por Resultados	<p>Acevedo (2019) indica que la gestión por resultados integra una visión estratégica que se utiliza para alcanzar los objetivos, permitiendo evaluar y gestionar el desempeño y funcionamiento de las instituciones del Estado en unión con las políticas públicas, atendiendo las necesidades de la sociedad.</p>	<p>La gestión por Resultados será medido en función a sus dimensiones: eficacia y eficiencia. Para lo cual se aplicará la encuesta y entrevista.</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos utilizados • Recursos Logrados 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción • Cumplimiento de • Objetivos • Resultados Planificados • Actitud y capacidad 	

ANEXO 2. Tabla de Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>CAPACITACIÓN Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN, PIURA, 2023</p>	<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la capacitación y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 20 colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la capacitación para el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023? ¿Cuál es la relación entre la capacitación en el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023? ¿Cuál es la relación entre la capacitación informal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la capacitación para el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023. Determinar la relación entre capacitación en el trabajo y gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023. Determinar la relación entre la capacitación informal y la gestión por 	<p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la capacitación para el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023 Existe relación significativa entre la capacitación en el trabajo y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023 Existe relación significativa entre la capacitación informal y 	

<p>2023?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre capacitación formal y gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023?</p>	<p>resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.</p> <p>4. Determinar la relación entre capacitación formal y la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de La unión.</p>	<p>la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023</p> <p>4. Existe relación significativa entre la capacitación formal y la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de La Unión, Piura, 2023.</p>	<p>Método de análisis: SPSS 26, Excel</p>
--	---	--	---

ANEXO 3: Validaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN

Autor (s) del instrumento (s): Montenegro Timaná Jhean Carlo y Juárez Quispe Eugenio

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 12 de mayo de 2023

Kerwin Chávez

Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR RESULTADOS

Autor (s) del instrumento (s): Montenegro Timaná Jhean Carlo y Juárez Quispe Eugenio

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

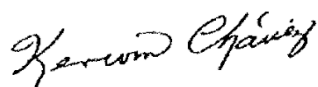
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 12 de mayo de 2023



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN

Autor (s) del instrumento (s): Montenegro Timaná Jhean Carlo y Juárez Quispe Eugenio

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 13 de mayo del 2023


Dra. África Calanchez Urribara
 CE. 000573626
 Docente investigadora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR RESULTADOS

Autor (s) del instrumento (s): Montenegro Timaná Jhean Carlo y Juárez Quispe Eugenio

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 50

Lima, 13 de mayo del 2023


Dra. Africa Calanchez Uribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración.

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN

Autor (s) del instrumento (s): Montenegro Timaná Jhean Carlo y Juárez Quispe Eugenio

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
		50				

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


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Piura, 15 de mayo del 2023


Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CLAD. 15719

Mgtr : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR RESULTADOS

Autor (s) del instrumento (s): Montenegro Timaná Jhean Carlo y Juárez Quispe Eugenio

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
		50				

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


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Piura, 15 de mayo del 2023


 Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
 CLAD. 15719

Mgtr : Cecilia Gómez Zúñiga
 DNI : 03490490
 Especialidad: Administración
 E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe

ANEXO 4: confiabilidad de instrumentos

Variable- Capacitación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	15

Variable- Gestión por Resultados

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

El resultado del coeficiente del Alfa de Cronbach para ambos instrumentos fue de 0,962 para la variable capacitación y 0,965 para la variable gestión por resultados por lo que se estableció que ambos son aplicables.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	15

ANEXO 6. Base de Datos

Nro.	CAPACITACION																			
	CAPACITACION PARA EL TRABAJO					CAPACITACION EN EL TRABAJO					CAPACITACION FORMAL					CAPACITACION INFORMAL				
	P1	P2	P3	P4	PD	P5	P6	P7	P8	P9	PD	P10	P11	P12	PD	P13	P14	P15	PD	PV
1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
9	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
11	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

NUMERO	GESTION POR RESULTADOS																	TOTAL	PROMEDIO
	EFICIENCIA								EFICACIA										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	PROMEDIO DE LA DIMENSI	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	PROMEDIO DE LA DIMENSI		
1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	76	5
2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	76	5
3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	70	5	
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	73	5	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	70	4	
6	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	72	4	
7	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76	5	
8	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	73	5	
9	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	73	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	77	5	
11	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	73	5	
12	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	70	4	
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74	5	
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78	5	
15	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	74	5	
16	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	5	
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	76	5	
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	76	5	
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	75	5	
20	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76	5	
21	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	5	
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	74	5	
23	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	76	5	
24	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77	5	
25	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77	5	
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	76	5	
27	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	75	5	
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78	5	
29	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	77	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	78	5	

Anexo 7. Carta de aceptación

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

La Unión, 15 de Abril 2023

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo

Escuela Profesional de Administración

A través del presente, Jonathan Coronado Flores, identificado (a) con DNI N° 43211378 representante de la empresa/institución M.D.L.U. con el cargo de Gerente Municipal, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Montenegro Timaná Shean Carlo
- b) Juarez Quispe Eugenio.

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada _____
Si No
- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo
Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN

Abog. JONATHAN HAROLD CORONADO FLORES
GERENTE MUNICIPAL

Firma y Sello

Nombre y Apellidos

Cargo

Jonathan Coronado Flores
Gerente Municipal

Anexo 8. Evidencias fotográficas

