



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Capacitación e incentivos laborales en la Municipalidad de San Martín de Porres,  
Lima 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Betty Espino Lapa (ORCID: 0000-0002-6738-848X)

**ASESOR:**

Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Dedicado especialmente a mis padres, Marcial Espino Flores y Julia Lapa Cárdenas, por su incondicional apoyo, sacrificio y comprensión, quienes me inculcaron buenos valores y principios en la vida.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y a mis padres, por su amor, comprensión y apoyo incondicional para desarrollarme profesionalmente. De igual manera al Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza Quien con su experiencia y conocimiento me guio en el desarrollo de mi tesis.

## **PÁGINA DEL JURADO**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Betty Espino Lapa con DNI N. ° 70021246, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de diciembre de 2019



---

ESPINO LAPA BETTY

# ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	10
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	10
2.2 Operacionalización de variables .....	10
2.3. Población y muestra .....	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	14
2.5 Procedimientos .....	17
2.6 Métodos de análisis de datos .....	17
2.7 Aspectos éticos .....	17
III. RESULTADOS .....	18
IV. DISCUSIÓN .....	26
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS .....	35

## RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación de la capacitación e incentivo laboral según el personal de la Municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019. Chiavenato (2007) Informa que la capacitación es un proceso de enseñanza de corto plazo en el que los colaboradores perciben conocimiento y desarrollan habilidades de acuerdo al puesto en el que labora para así llegar a las metas trazadas. Asimismo, Aguilar, (2004). Nos informa que para que una organización cuente con un mejor futuro debe haber capacitación constante ya que con ello fortalecemos conocimiento, así como absolvemos dudas y así mejoramos nuestro desempeño laboral, ello para el crecimiento de uno mismo como de la organización. Salomón (2012) Menciona que la actitud del trabajador es clave o tiene una relación para el logro de sus metas, así como un buen clima laboral. Palmar (2014) Informa que los incentivos laborales es una motivación o estimulación a los trabajadores para que puedan incrementar su rendimiento y puedan llegar a realizar sus objetivos de manera eficaz. La importancia de mi investigación es poder llegar a los trabajadores, así como los jefes directos para poder implementar el plan de capacitación ello a beneficio de los mismos como de la municipalidad asimismo el plan de incentivos para tener un buen clima laboral y tener un incentivo más para realizar un trabajo eficientemente. El tipo de investigación ha sido Aplicada, con un enfoque cuantitativo, nivel explicativo casual, diseño no experimental y el método fue hipotético deductivo la población estuvo conformada por 100 trabajadores, la muestra ha sido censal, el instrumento que utilizó fue el cuestionario de tipo Likert, los resultados que se han obtenido es que la capacitación tiene relación con los incentivos laborales.

**Palabras clave:** Capacitación, Incentivos, Laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of the thesis has been to determine the relationship between training and work incentives according to the staff of the Municipality of San Martin de Porres, Lima 2019. Chiavenato (2007) Reports that training is a short-term teaching process in which employees perceive knowledge and develop skills according to the position in which they work in order to reach the goals set. likewise, Aguilar, (2004) informs us that for an organization to have a better future, there must be constant training since this strengthens knowledge, as well as absolve doubts and thus improve our work performance, this for the growth of oneself as of the organization. Solomon (2012) Mentions that the worker's attitude is key or has a relationship for the achievement of his goals, as well as a good working environment. Palmar (2014) work incentives are a motivation or stimulation for workers so that they can increase their performance and achieve their objectives effectively. The importance of my research is to be able to reach the workers, as well as the direct bosses to be able to implement the training plan, for the benefit of them as well as the municipality, as well as the incentive plan to have a good working environment and have a more incentive. to perform a job efficiently. The type of research has been applied, with a quantitative approach, casual explanatory level, non-experimental design and the method was deductive hypothetical the population was made up of 100 workers, the sample has been census, the instrument used was the Likert type questionnaire The results that have been obtained is that the training is related to work incentives.

**Keywords:** Training, Incentives, Labor.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, toda organización u empresa cuenta con problemas al desconocimiento de procesos en la gestión o una adecuada estrategia de servicios a consecuencias de la falta de asesoría, materiales educativos o capacitación que es primordial en cada organización por lo que implementar el plan de incentivos orientado a promover las condiciones que favorezcan el crecimiento de la empresa, Por ello el plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión en base a la capacitación realizada llevará a la Modernización Municipal.

Cuando se habla de las organizaciones ya se pública o privada, encontramos con una meta definida en base a los colaboradores que es lograr su mayor rendimiento de manera eficiente, ello realizar capacitaciones con los recursos disponibles de la empresa lleva a la verificación y exámenes de la labor que realizan y como se puede perfeccionar, con ello platear un método de incentivos para que los colaboradores en base a la labor que realiza incrementar la eficiencia y el porcentaje de su trabajo ayudaría plantear decisiones a la mejora del mismo con la finalidad de obtener la posición real de la organización en el cual se encuentra

Arellano (2008) Tuvo como objetivo de reducir procesos excesivos para realizar una buena gestión municipal efectiva está estrechamente ligada a los avances en los procesos de la autonomía, a nivel internacional encontramos una efectiva gestión municipal con el desarrollo de procesos de autonomía y descentralización municipal, el incrementar nuevos métodos administrativos y la mejora de procesos de planificación urbana y rural ayuda a disminuir procedimientos insuficientes y al respecto Venturo (2013) Manifiesta que las municipalidades no planifican su sistema económico, por lo que es perjudicial para la población el cual se ven afectados por la mala gestión y administración de las solicitudes, por ello es necesario establecer un buen clima laboral para realizar los deberes económicos.

Valencia (2014) La presente investigación tuvo como objetivo analizar los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores, de Ecu – American S.A., con la intención de realizar propuestas de mejora y ello ayude como guía de los directivos, para promover un ambiente de trabajo agradable y con ello sumar el desempeño laboral. La población se constituyó con el total de trabajadores que seria 96, la investigación es de carácter descriptivo y se aplicó la encuesta con un total de 41 items para llegar a determinar el ambiente laboral de la empresa teniendo como resultado con las dimensiones aplicadas el cual se focalizaron a la naturaleza laboral considerando a los colaboradores la atención y comunicación que corresponde asimismo todo los beneficios

para promover la satisfacción laboral con ello se verificara la situación actual de la organización para así poder enfatizarnos más en dichos aspectos. En base al primer capítulo nos hace referencia el marco teórico que enmarcan la satisfacción y el desempeño laboral el cual nos validan de acuerdo a la hipótesis, asimismo referente al segundo capítulo los datos de la empresa y como se constituye. Finalmente se traza la metodología y la modalidad de la investigación y con ello el proceso de mejoramiento en base a la gestión empresarial.

Vargas (2010) Como Objetivo tuvo Identificar las condiciones actuales del Clima Laboral en La Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal. Para así ofrecer un plan que nos lleve a mejorar el ambiente laboral, asimismo la investigación se gestionó con 133 colaboradores de la diferentes área de la municipalidad, se gestionó de manera cuantitativa, transversal porque calculo las condiciones del clima laboral y de esta manera describió los niveles , el instrumento se compone por 18 factores, asimismo las variables en la que se enfocaron fue de acuerdo a las necesidades de la empresa, por otro lado verifican la falta de relación con los mismos, la falta de interacción y convivencia el cual se llevara una estrategia para una buena administración y calidad de servicio.

Pensabene (2010) El objetivo de la investigación fue determinar los factores motivacionales que influyen en el centro de servicios compartidos de una industria guatemalteca de alimentos, el cual se proyectó a verificar las causas de estímulo a los colaboradores de la empresa alimentaria, con ello realizar exámenes de satisfacción como de calidad para conseguir un buen clima laboral con la finalidad de poder crecer como empresa, dicha investigación se realizó con la plenitud de los trabajadores de la empresa alimentaria, asimismo es de tipo descriptivo y se aplicó la encuesta con 16 interrogantes, llegando a la conclusión que la empresa mantiene un alto nivel de compromiso ante cualquier dificultad o reto que se le presente de igual manera los colaboradores tienen informado que la empresa se encuentra en el primer puesto del rubro alimentario para ello se recomienda realizar estrategias para fortalecer el aspecto interno de la empresa por la finalidad de llegar a los trabajadores y que conozcan la información de la empresa como los valores para así cada uno se enfoque en su meta a realizar con ello implementar el plan de incentivos para aquellos trabajadores que mantiene su compromiso y manifiesten su capacidad.

Zavala (2014) La investigación tuvo como objetivo elaborar un instrumento de medición que aborde el tema de motivación y satisfacción laboral de acuerdo al servicio de distribución. La técnica utilizada fue cuantitativa y cualitativa, se aplicó el cuestionario con 58 trabajadores y las interrogantes fue de tipo Likert, asimismo la crítica principal al tema a

realizar es de acuerdo a la teoría factorial de herberg adicionando los conceptos gestionados por Peiró, por otro lado según el instrumento aplicado se compone por dos factores que sería intrínsecos y extrínsecos de igual forma estaría conformado por 13 sub factores conseguido del análisis factorial que se realizó en base al cuestionario. En conclusión, se verifico que hay similitud en cada uno de los grupos de población que se basaron de acuerdo a la variable independiente según la investigación se aplicó de acuerdo a las características que impone a un individuo ingreso mensual, puesto y edad. La variable que no encontramos similitud son los factores extrínsecos que estaba confirmado por la antigüedad en la empresa.

Gamarra (2017) Tuvo como objetivo buscar u conseguir una eficaz gestión en cada una de las áreas que desarrollan las actividades a favor de la comunidad. En base al control interno de la municipalidad, por lo que la gestión legal se manifiesta la perdida de documentos de control, registros; así como desconocimiento de procesos por parte de los trabajadores que lleva a afectar la población con los excesos procesos y plazos para una solicitud como una licencia de construcción en el que encontramos engorrosos procesos el cual genera una rechazo por parte del pueblo que lleva a una alta omisión de autorización que lleva a la mala reputación municipal, en dicho aspecto una buena gestión municipal tiene el deber de contestar las urgentes demandas por parte de la población.

Torres (2005) Con su objetivo de llegar a la modernización para una eficaz atención a los pobladores. Manifiesta que para la modernización del estado se debe restablecer normas que simplifiquen trámites, procesos respectivamente sencillos, como licencias de funcionamiento o autorización para anuncios publicitarios el cual es una realidad clara en las municipalidades, por ello el gobierno tiene un reto para conseguir un crecimiento local, dirigido al desarrollo largo plazo.

Chiavenato (2009) Tuvo como objetivo verificar o dar importancia al comportamiento organizacional. Indica que el pilar de una organización es que se mantenga e un buen clima laboral ya que ayuda a atraer nuevos talentos así como retenerlos, por lo que cuando uno se desempeña eficientemente dentro de una empresa saludable en el cual motiva a los trabajadores a lograr su meta lleva a resultados favorables, cabe mencionar que la satisfacción laboral no lleva a la conducta en si más lleva a la posición frente a los deberes en la empresa, por lo que la actitud de un trabajador es base para realizar los resultados deseados.

Chica (2011) Con el objetivo de establecer un Nuevo paradigma de la gestión pública, nos expone la importancia de plantear una nueva gestión pública dejando al lado la lógica burocrática el cual nos persigue para dar paso al nuevo paradigma organizacional abordando nuevos resultados, los cambios culturales son necesarios para el logro de resultados.

Domínguez (2015) Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa municipal y el desempeño laboral de los trabajadores, señala que en cualquier tipo de organización todo puesto de trabajo debe encontrarse bien organizado ya sea con las asignaturas a realizar como el colaborador que labora en dicho puesto el cual debe ser elegido de acuerdo a las cualidades que cuente, para así poder realizar el trabajo de manera eficiente, se realizó con una muestra de 80 trabajadores, con el nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal, con un muestreo no probabilístico y de tipo básica, en el cual se concluyó si se verifica alguna relación entre la variable administrativa y desempeño, por lo que interpretamos que la gestión administrativa municipal se relaciona directamente con el desempeño laboral.

Larico (2015) Su objetivo principal fue determinar la relación de los factores motivacionales en el desempeño laboral. Dicho trabajo lleva a entender que en toda organización debe efectuarse la motivación a los colaboradores ya sea psicológicamente como monetario el cual ayuda a desempeñarse de manera eficiente y poder llegar a alcanzar las metas trazada, la investigación se realizó con un enfoque cuantitativo el método fue hipotético deductivo, con un diseño descriptivo correlacional, la conclusión que se obtuvo fue que entre ambas variables si encuentra una relación significativa, cabe mencionar que los diferentes incentivos a otorgar nos da un porcentaje de 40.7% y según las condiciones en la que uno se encuentra nos da un 65.4%.

Álava (2013) Su objetivo de la investigación fue la importancia de la capacitación para impulsar el desarrollo del sector turístico, la verificación del tipo y grado de conocimiento de los colaboradores el cual depende de su capacidad y disposición que puedan mostrar y llegar a ser un gran líder del sector público, entre los métodos encontradas se trabajó con la observación, perspectiva, humildad, ser coherente, ser participativo y saber reconocer el buen trabajo a realizar, la presente investigación se manejó el nivel descriptivo, de tipo cualitativo-cuantitativo. Finalmente, la capacitación fortalece sus habilidades y mejoran su desempeño laboral en el sector público la eficiente atención al cliente llega a la satisfacción entre ambas partes.

Flores (2017) Llegar al objetivo o la labor que se le encomienda se encuentra en las manos del colaborador ello con todo lo necesario para terminar el trabajo de manera eficaz por lo cual para tener un mejor rendimiento de los trabajadores se debe realizar capacitaciones, evaluaciones ya que con ello optamos habilidades, compañerismo etc, con el fin de mejorar resultados en la organización, la metodología utilizada fue cualitativa -cuantitativa ya que se utilizó el instrumento encuestas, el muestreo es probabilístico, la muestra obtenida fue de 39 trabajadores. En la relación a la primera variable de capacitación es primordial por que logra que un colaborador cuente con habilidades y manejo técnico herramientas el cual es un papel determinante en el desempeño laboral. La capacitación se orienta básicamente al fortalecimiento de la gestión pública, programas, organismos no gubernamentales ONGs, por ello cuando una empresa llega a realizar capacitación logra resultados a nivel organizacional.

Echevarría (2018) Objetivo es determinar la incidencia de la capacitación del personal y en la productividad. El instrumento que se utilizo fue escala ordinal, considerados aplicables y confiables en base a la prueba de confiabilidad aplicada, la muestra fue 143 trabajadores elegidos de manera no probabilística, la metodología corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, básico y transversal y como conclusión tenemos que la capacitación del personal influye en la productividad laboral en el distrito de Carabayllo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,419 lo que indica una moderada relación entre variables y un nivel de significancia menor a 0,005.

Tóala (2014) tuvo como objetivo “Analizar la incidencia del modelo de diseño de clima organizacional para un mejor desempeño profesional de los servidores públicos del Ilustre Municipio de la Jipijapa. Las empresas privadas o públicas están constituidos por trabajadores con principios, culturas propias de sí mismo, por lo que encontramos colaboradores manejan la relación interpersonal con la finalidad de poder lograr sus metas trazadas, asimismo. Cada organización maneja el comportamiento de los colaboradores ya que es el reflejo de la empresa en si, por ello se debe tomar conciencia que una empresa perdura en base a los que colaboradores por ello se debe optar en tener un buen clima organizacional. La investigación se realizó con una población de 130 funcionarios y es de tipo cualitativo o método tradicional, teniendo como conclusión que se debe optar por una buena relación interpersonal para tener una efectiva comunicación entre los trabajadores, así como las mismas autoridades, con la finalidad de brindar una perfecta atención ya que

toda diligencia se encuentra de mano con la administración por ello si un entorno laboral se junta llegan a brindar una buena atención.

Pérez y Rivera (2015) Tienen como objetivo de concretar el paralelismo del clima organizacional con la satisfacción laboral, según las variables clima organizacional y la satisfacción laboral en relación a lo laboral no se distinguen efectos específicos entre ambas variables por ello en la investigación se observa el nivel de los mismo asimismo se desarrolló con el conjunto de 107 trabajadores y es de tipo descriptivo y correlacional, se aplicó el cuestionario. Teniendo como conclusión que los colaboradores mantienen su propia posición de acuerdo a los procesos a gestionar y el clima laboral que manifiesten, por ello el brindarnos una apreciación de acuerdo a la labor que realiza nos muestra que se puede mejorar nos ayuda a perfeccionar los procesos de la organización ya que los trabajadores son los que verifican contantemente dichos procesos y tiene juicio de que se puede alterar o agregar y con ello se motivaría a los trabajadores ya que se tomaría en cuenta lo manifestado y sabría que es una parte fundamental de la organización , por otro lado los resultados obtenidos nos reflejan una similitud de a Nivel Medio (57.9%) entre la primera variable y la segunda variable.

Oscoco (2015) El objetivo de dicha investigación fue explicar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, con la finalidad de entender la perspectiva sobre la gestión de talento humano así como la apreciación sobre el desempeño para así saber el rendimiento del trabajador, el estudio fue descriptivo con el diseño no experimental de tipo “transaccional correlacional”, se aplicó el cuestionario con una población de 35 colaboradores. En conclusión, el resultado logrado fue de acuerdo al aplicativo SPSS 21 de acuerdo a lo estadístico asimismo se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman fue un valor de 0.552 dándonos a conocer que de acuerdo al desempeño nos señala que el 34.3% de los colaboradores trabajan de forma regular, asimismo el 45.7% manifiestan que algunas veces implementan programas a los colaboradores y el 48.6% indican que si se desarrolla la planificación del personal. Ello nos explica que para realizar un trabajo de manera eficiente la comunicación constante es importante, así como el apoyo mutuo con los jefes directos o el área correspondiente el cual ayuda a que se trabaje en un buen clima laboral y así concluimos que La gestión de talento humano tienen una similitud con la planificación, por otro lado, tiene una similitud positiva débil con el desempeño laboral.

Bernuy (2015) Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral. Se sabe que toda organización se maneja desde el punto administrativo, asimismo se trata que reducir los procesos que manejan en las municipalidades con el fin de brindar una eficiente atención a los pobladores. La investigación es de tipo básico, con una población de 100 trabajadores, el nivel es descriptivo, el diseño fue no experimental correlacional de corte transversal, con muestreo no aleatorio, el cual concluimos que en la municipalidad de la perla se manifiesta un exceso de plazos y procesos que son insuficientes para la atención de un simple requerimiento, por lo que una administración eficaz con un plan de mejora realizara procesos que no demanden tiempo y que la solución de manera correcta, por ello encontramos una relación significativa entre ambas variables, lo que nos confirma que la prueba de Spearman es mayor a  $.857^{**}$  y la Sig. Bilateral es mayor a  $.787^{**}$ .

Barrios (2012) Tuvo como objetivo determinar la importancia de la capacitación. Nos explica la importancia de la capacitación, el cual brinda información teórica y práctica para así aumentar el desenvolvimiento y la posición de los trabajadores con el fin de que se puedan desarrollar profesionalmente, por lo que las organizaciones deben realizar mecanismos para que los colaboradores implanten conocimientos, habilidades y posturas un desenvolvimiento óptimo ya que una capacitación informa los procesos relacionados a la organización, el cual ayuda a innovar conocimientos con el fin de satisfacer sus necesidades mediante métodos nuevos que incrementara su desempeño, y a la vez la organización cumpla sus metas trazadas. Asimismo, Aguilar (2004). Con su objetivo del desarrollo del personal en base a la capacitación. Refiere a la capacitación como una garantía organizacional para una mejora a futuro, de tal manera informa que la capacitación conlleva a todos los integrantes de la organización el cual debe ser una ideología de trabajo.

Díaz (2015) Con el objetivo de concientizar la importancia de la capacitación empresarial. Nos explica que no solo es requisito que una persona cuente con un título o posgrado para ingresar a una empresa más que la persona se encuentre capacitándose de manera constante ya que actualmente las organizaciones tienen la necesidad que los colaboradores se encuentren bien calificados y productivos para así contribuir al desarrollo de la organización por ello el implantar el plan de capacitación no es un gasto innecesario más es una inversión para incrementar la productividad el cual nos llevara a buenos resultados económicos y una buena calidad de servicio para así que las organizaciones se encuentren satisfechos como los mismos colaboradores. Con lo que nos da a entender Rodríguez (2016) Tuvo como

objetivo dar importancia a la capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. En su artículo que habla de que la calidad sobre sale a una organización, por ello una buena capacitación lleva a su efecto de calidad dentro de la empresa, asimismo una capacitación es una formación de calidad que desarrolla habilidad, destreza y conocimiento a un colaborador como infiere. Bermúdez (2015) Capacitación es una herramienta de fortalecimiento de las pymes.

Sánchez (2014) El propósito de demostrar que las habilidades del personal del restaurant Mar Picante de la ciudad de Trujillo mejoran mediante la implementación de un plan de capacitación. Se utilizó la técnica de la encuesta con un cuestionario de 10 interrogantes, asimismo el diseño fue sucesión y sirvió como experimental, la muestra fue 175 clientes del restaurant Mar Picante de la ciudad de Trujillo, los resultados obtenidos fue favorable ya que el desempeño de las habilidades de los trabajadores del restaurant Mar Picante se perfecciono, el cual fue positivo para el restaurant ya que se otorga calidad del servicio por parte de los colaboradores a los clientes, por otro lado dicha evaluación mejoro la hipótesis en base a la prueba estadística Z, llegando a concluir que la capacitación nos lleva a nuevas habilidades de atención al cliente mejorando la calidad de servicio.

Palmar (2014) Tuvo como objetivo analizar las competencias y el desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos del municipal Mara. Nos informa sobre la competencia y el desempeño laboral en las empresas, en el cual nos explica la importancia de que uno debe lograr sus objetivos y metas trazados el cual es un factor determinante para la organización ya que es el crecimiento de uno mismo como de la empresa, así como las competencias en la administración publica cada personal ocupa diferentes puestos de trabajo con ello diferentes cargos el cual deben cumplirlo eficientemente para satisfacción de pueblo en conjunto. En el cual Gordon (2000) Nos explica sobre los cambios organizacionales y la importancia de poder mantenernos en el tiempo el cual conlleva a que el ser humano es clave para el éxito en una organización la gestión de los recursos humanos son los que dan vida a la organización y depende de ello el éxito o el fracaso de la misma.

Neyra (2018) Con su objetivo de cómo influye los incentivos monetarios y no monetarios desde el punto de vista de la psicológica. Nos explica la similitud de los incentivos laborales económicos y no económicos en base a la psicología, por lo que entiende que el aspecto económico es parte de la administración, pero el incentivo laboral en base a la teoría de la motivación de Herzberg nos habla de la importancia de la psicología el cual llega a la teoría

dual de motivación. Concluyendo que los incentivos laborales llegan a tener efectos en el trabajo.

Problema General:¿Cómo se relaciona la capacitación con los incentivos laborales en la municipalidad de San Martín de Porres, lima 2019?Problema Específico:¿Cómo se relaciona la capacitación con los incentivos asistenciales en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019?¿Cómo se relaciona la capacitación con los incentivos recreativos en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019?¿Cómo se relaciona la capacitación con los incentivos del trabajador del mes en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019?

La investigación es fundamental para la municipalidad de San Martín de Porres por motivo de que nos ayudara a reducir excesos tramites que demandan tiempo para una simple solicitud y así disminuir la falta gestión ilegal que hoy en día embarca la población como la construcción ilegal, mayores ambulantes entre otros.

La investigación es como una propuesta de mejora para que los colaboradores ya que pueden fomentar la importancia de la capacitación constante ya que con ello manejan estrategias, actualizan la información ello para una eficaz atención a los pobladores, y con ello implementar los incentivos laborales para así manejar la motivación al personal de tal manera que logren mayores resultados y lleguen a las metas establecidas.

En dicha investigación se empleó el método hipotético deductivo.

Hipótesis General: La capacitación se relaciona con los incentivos laborales en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019.Hipótesis Específica: La capacitación se relaciona con los incentivos asistenciales en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019.La capacitación se relaciona con los incentivos recreativos en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019.La capacitación se relaciona con los incentivos del trabajador del mes en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019.

Objetivos General: Determinar la relación que existe entre capacitación e incentivos laborales en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019.Objetivo Específico: Determinar la relación de la capacitación con los incentivos asistenciales en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019.Determinar la relación de la capacitación con los incentivos recreativos en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019.Determinar la relación de la capacitación con los incentivos de trabajador del mes en la municipalidad de San Martin de Porres, lima 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### **Enfoque**

Cuantitativo. Hernández (2014) Nos manifiestan para entender que el “enfoque cuantitativo no podemos pasar por alto cada etapa el cual examina porque es inflexible; cabe mencionar que se debe realizar de manera secuencial y probatorio” (p.4).

#### **Nivel**

Descriptivo - correlacional. Bernal (2010) “Se refiere a comprender las características, registrar analizar e interpretar la calidad actual del estudio, tiene como punto de estudio conocer la conexión que existe entre dos más variables analizadas”

#### **Diseño metodológico**

No experimental de corte transversal. Carrasco (2005) “El diseño transversal nos da el concepto que la investigación se realizara con hechos y fenómenos de existencia, en la que se dirigirán variables y de la misma forma se gestionara en una situación determinada.

#### **Tipo de investigación**

Aplicada. Sánchez y Reyes (2015) “Se conceptualiza como provechosa y materialista, emplean el conocimiento teórico, asimismo fomenta la aplicación inmediata en una posición existente. (p.44).

#### **Método de investigación:**

**Hipotético deductivo.** Bernal, (2010), “Dicho método inicia de afirmaciones en base de hipótesis y deseo refutar o falsear tales hipótesis, con el fin de llevar a conclusión que confronte con los hechos” (p. 60).

### **2.2 Operacionalización de variables**

#### **Variable 1: Capacitación**

Según el autor Chiavenato (2007) Explica que la capacitación es un desarrollo formativo de corto plazo, implementado de una forma metódica y estructurada, en base al cual los individuos consiguen inteligencia, desarrollan habilidades y aptitud de acuerdo con sus objetivos.

Rivera (2006) En artículo impuestado llamado "No olvide la capacitación y actualización", nos explica que todas las organizaciones tienen el deber de proporcionar todo lo necesario a los trabajadores para que se encuentren actualizados con la información como seminarios, cursos en otros, asimismo que capacitación es fundamental para las organizaciones ya que con ello se fija lo que se desea alcanzar y como realizarlo, así como nos informa Siliceo (2004) que las organizaciones tienen el deber de solicitar capacitaciones ya que nos encontramos en constante adaptación al medio competitivo.

### **Dimensión 1: Conocimiento**

Oltra (2012) En su artículo nos habla del conocimiento y lo primordial que es el aprendizaje organizativo y la innovación ya que en ello encontramos tres principales problemáticas del conocimiento como es ambigüedad, perturbación y dispersión.

### **Dimensión 2: Habilidad**

Rigby y Sanchis (2006) En la revista europea llamado "El concepto de habilidades y su construcción social" La habilidad se puede definir depende del punto de vista en la que se observa que puede ser en el trabajo, la sociedad, la comunicación, la psicología o la política. Afirmamos que la habilidad es un constructo social.

### **Dimensión 3: Destrezas**

Dorsch (2004) Según el artículo "Desarrollo de la Formación Profesional " nos informa que la capacidad es más completa que una destreza. En la que concluimos que las destrezas embarcan a la habilidad para implementar, en la que se maneja con métodos más que la competencia significa la capacidad para utilizar conocimientos, destrezas. (P.312)

#### **2.2.2 Variable 2: Incentivos Laborales**

El incentivo laboral busca relacionar la motivación con los beneficios de los colaboradores en base a los propósitos de la organización, por ello la motivación que se le brinda a un colaborador es primordial en una empresa ya que nos da la probabilidad de aumentar la producción y perfeccionar el rendimiento.

Salomón (2012) Indico que la actitud de un colaborador es clave o tiene una relación para el logro de sus metas de manera eficiente por lo que los incentivos laborales están sujetas al clima organizacional tanto como el entorno laboral.

### **Dimensión 1: Asistenciales**

Chiavenato (2000) Las actitudes de un colaborador que busca fijar estrategias individuales para alcanzar su objetivo, el desempeño laboral es habilidad o capacidad en el que puedas realizar, producir comportamientos que puedan afectar resultados y los cambios en el que están dados en la organización.

### **Dimensión 2: Recreativo**

Miquilena (2011) Nos informa que la recreación es como un instrumento que nos ayuda a desarrollar aspectos psicoemocionales por el ejemplo la autoestima etc, asimismo es muy importante ya que se encuentra unido con la necesidades de autor-realización, de igual manera la recreación es una actividad que causa goce y satisfacción ello para evitar el estrés que lleva a la desmoralización, la falta de concentración en los labores a realizar que conlleva al ausentismo el cual evita realizar o gestionar nuevos enfoques.

### **Dimensión 3: Trabajador del mes**

Robbins & Judge (2013) Menciona que la mayor de las organizaciones, examinan a los trabajadores las actividades que realizan y si va de acuerdo al puesto de trabajo, para así evaluar o incorporar actividades que influyan su desenvolvimiento.

### 2.2.3 Operacionalización de Variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Variable I. Capacitación	Según el autor Chiavenato (2007), explica que la capacitación es un desarrollo formativo de corto plazo, implementado de una forma metódica y estructurada, en base al cual los individuos consiguen inteligencia, desarrollan habilidades y aptitud de acuerdo a sus objetivos.	Las variables se medirán a través de la determinación de las dimensiones y los indicadores	1. Conocimiento  2. Habilidad  3. Destrezas	1.1 Información  2.1 Estrategias 2.2 Trabajo en equipo 2.3 Orientación a resultado  3.1 Conocimiento 3.2 Motivación 3.4 Reto 3.5 Eficacia	1_Recibe información a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.) 2_La necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño 3_Los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones 4_Su jefe coordina con usted sus requerimientos de capacitación 5_Un trabajador capacitado realizaría mejor sus tareas asignadas. 6_Para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializad 7_Los colaboradores requieran de solicitar capacitaciones 8_Realiza su trabajo con empeño, para tener méritos.	Ordinal  Se utilizó el cuestionario tipo Likert  1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi Siempre. 5. Siempre.
Variable 2. Incentivos Laborales	Salomón (2012) Manifiesta que actitud de un colaborador es clave para el logro de sus metas por lo que los incentivos laborales están sujetas al clima organizacional.	Las variables se medirán a través de la determinación de las dimensiones y los indicadores	1. Asistenciales  2. Recreativos  3. Trabajador del mes	1.2 Conductual  1.3 Deber 1.4 Compromiso 2.1 Responsabilidad 2.2 Satisfacción 2.3 Habilidades 3.1 Efectividad 3.2 Eficiencia	9_Le satisface tener méritos. 10_La municipalidad le facilita todas las herramientas necesarias para desempeñar bien sus funciones 11_No se destina parte del presupuesto a capacitaciones constantes. 12_Su sueldo va de acuerdo a la labor que realiza 13_Estoy contento con el monto de mi sueldo. 14_Cumple usualmente las metas planteadas en el periodo establecido 15_Le complace producir más por un tipo de incentivo 16_Recibe un bono extra por sus horas extras	Ordinal  Se utilizó el cuestionario tipo Likert  1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces. 4. Casi Siempre 5. Siempre

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

La población con la que se realizó el trabajo de investigación está compuesta por 100 trabajadores de la municipalidad de San Martín de Porres.

Fidias (2012) Nos informa que la población es el total de una muestra, el cual nos permite realizar las conclusiones de estudio de igual manera encontramos la problemática como los objetivos.

### **2.3.2 Muestra: Censal**

En dicho estudio la muestra con la que se trabajará es censal constituido por 100 colaboradores de la municipalidad de San Martín de Porres.

Hernández (2014) Nos informa que la muestra es un porcentaje elocuente del total de una población “Es una parte de la población donde se recolectaron los datos y tiene que ser semejante de esta” (p.173).

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica: Encuesta.**

Define a la encuesta como un método de recoger datos, un método de investigación social en el que puedas formular preguntas a los colaboradores que se encuentran en la unidad de análisis de investigación.

### **2.4.2 Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario**

En la investigación realizada se empleó la herramienta cuestionario en el que se ejecutó con 16 interrogaciones.

Hurtado (2000) Menciona que el cuestionario utiliza una variedad de interrogantes de acuerdo a la problemática en cual desea recolectar los datos para así al finalizar procese los datos obtenidos.

### 2.4.3 Validez: Método de juicio de expertos

Silva y Brain (2006) Justifica que: “la validez describe la categoría en el que la herramienta comprueba la variable (p.138).

De tal manera, la investigación se realiza de acuerdo a los indicadores, dimensiones, variables; en el que se trabaja las interrogantes que informen los impactos reales dela investigación.

**Tabla 1: Juicio de expertos**

El instrumento fue validado por los siguientes expertos

N°	Experto	Grado	Resultados
1	Aliaga Correa, David Fernando	Doctor	Aplicable
2	Vásquez Espinoza, Juan Manuel	Doctor	Aplicable
3	Merino Garcés, José Luis	Doctor	Aplicable
3	Alva Arce, Cesar	Doctor	Aplicable

### 2.4.4 Confiabilidad del instrumento

En base a la confiabilidad entendemos que es un instrumento de medición que brinda el grado de exactitud, en la que se realiza o emplea el instrumento, al mismo sujeto donde produce iguales resultados [...] para ello se empleará fórmulas que nos lleve al coeficiente de confiabilidad donde seria cero o uno en el que nos informa Silva y Brain, (2006) Que el coeficiente de cero se conoce como una confiabilidad nula, por tanto, uno se conoce como un máximo de confiabilidad. En donde concluimos que si nos aproximamos al cero es probable que encontremos mayor error en la medición.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) La Confiabilidad es un instrumento para medir los datos conseguidos.

**Tabla 2: Criterios de Confiabilidad**

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz, C. (2014, p.83).

El dato obtenido se gestionó según la estadística Alfa de Crombach, incorporando los datos recolectados al estadístico SPSS 24, gestionada a la muestra piloto, que se relaciona a 10 encuestas con un total de 16 preguntas con el objetivo de resolver la confiabilidad del instrumento.

**Tabla 3: Alfa de Cronbach**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

**Tabla 4: Análisis de la Fiabilidad**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	16

**Interpretación:** El resultado obtenido en la confiabilidad del cuestionario sobre “Capacitación” e “Incentivos Laborales” que fue aplicado a 10 participantes, dio a conocer un valor de 0,856 para el alfa de cron Bach que nos muestra que tiene una elevada confiabilidad.

## **2.5 Procedimientos**

Fase 1: Validez y confiabilidad del instrumento

Fase 2: Preparación del material para la encuesta

Fase 3: Autorización de las empresas para realizar la encuesta de la muestra correspondiente

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

### **2.6.1. Método descriptivo**

El método aplicado se empleó la recopilación de datos, organización y análisis de la información realizada encontrados en diferentes tablas y gráficos de acuerdo a sus medidas de dispersión, prueba de hipótesis y normalidad.

Valderrama (2016) Los estudios descriptivos llegan a verificar las circunstancias y hechos, de acuerdo a como se proyecta los distintos fenómenos asimismo buscan las características más relevantes de un individuo con la finalidad de llevarlo a análisis. (p.60).

### **2.6.2. Método inferencial**

Es el conocimiento y capacidad para llegar a un resultado iniciando de una población, con la finalidad de recoger datos de una muestra ya identificada y así emprender una hipótesis y llegar a las conclusiones.

Fernández, Hernández y Baptista, (2014) “La estadística inferencial son métodos para analizar características específicas en una población de estudio, con la finalidad de recabar información y obtener datos de una muestra y así realizar hipótesis para transformar a una conclusión.

## **2.7 Aspectos éticos**

La investigación se realizó con valores importantes como, honestidad, sinceridad, honradez y responsabilidad, asimismo la ética profesional, con el fin de obtener resultados conseguidos con honestidad y acatando las citas de mí proyecto.

### III. Resultados

#### 3.1 Descriptivo:

**Tabla N°5 Estadístico de datos de la dimensión 1: Conocimiento**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Medio	32	32,0	32,0	33,0
	Alto	67	67,0	67,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS Statistics v.24

#### INTERPRETACIÓN:

En base a la encuesta realizada a los colaboradores de la municipalidad de San Martín de Porres se aprecia que el 67.00% de los colaboradores indicaron que conocimiento tiene un nivel alto en porcentaje y el 32.00% de los colaboradores indicaron que conocimiento tiene un nivel medio en porcentaje, de igual manera el 1.00% de los colaboradores indicaron que conocimiento tiene un nivel bajo en porcentaje.

**Tabla N°6 Estadístico de datos de la dimensión 2: Habilidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	8,0	8,0	8,0
	Medio	32	32,0	32,0	40,0
	Alto	60	60,0	60,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS Statistics v.24

#### INTERPRETACIÓN:

En base a la encuesta realizada a los colaboradores de la municipalidad de San Martín de Porres se aprecia que el 60.00% de los colaboradores indicaron que habilidad tiene un nivel alto en porcentaje y el 32.00% de los colaboradores indicaron que habilidad tiene un nivel medio en porcentaje, de igual manera el 8.00% de los colaboradores indicaron que habilidad tiene un nivel bajo en porcentaje.

**Tabla N°7 Estadístico de datos de la dimensión 3: Destrezas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Medio	31	31,0	31,0	32,0
	Alto	68	68,0	68,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** IBM SPSS Statistics v.24

**INTERPRETACIÓN:**

En base a la encuesta realizada a los colaboradores de la municipalidad de San Martín de Porres se aprecia que el 68.00% de los colaboradores indicaron que destrezas tiene un nivel alto en porcentaje y el 31.00% de los colaboradores indicaron que destrezas tiene un nivel medio en porcentaje, de igual manera el 1.00% de los colaboradores indicaron que destrezas tiene un nivel bajo en porcentaje

**Tabla N°8 Estadístico de datos de la dimensión 1: Asistenciales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	4,0	4,0	4,0
	Medio	25	25,0	25,0	29,0
	Alto	71	71,0	71,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** IBM SPSS Statistics v.24

**INTERPRETACIÓN:**

En base a la encuesta realizada a los colaboradores de la municipalidad de San Martín de Porres se aprecia que el 71.00% de los colaboradores indicaron que asistenciales tiene un nivel alto en porcentaje y el 25.00% de los colaboradores indicaron que asistenciales tiene un nivel medio en porcentaje, de igual manera el 4.00% de los colaboradores indicaron que asistenciales tiene un nivel bajo en porcentaje.

**Tabla N°9 Estadístico de datos de la dimensión 2: Recreativos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	10,0	10,0	10,0
	Medio	54	54,0	54,0	64,0
	Alto	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS Statistics v.24

**INTERPRETACIÓN:**

En base a la encuesta realizada a los colaboradores de la municipalidad de San Martín de Porres se aprecia que el 54.00% de los colaboradores indicaron que recreativo tiene un nivel alto en porcentaje y el 36.00% de los colaboradores indicaron que recreativo tiene un nivel medio en porcentaje, de igual manera el 10.00% de los colaboradores indicaron que recreativo tiene un nivel bajo en porcentaje.

**Tabla N° 10 Estadístico de datos de la dimensión 3: Trabajador del mes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	15,0	15,0	15,0
	Medio	32	32,0	32,0	47,0
	Alto	53	53,0	53,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Fuente:** IBM SPSS Statistics v.24

**INTERPRETACIÓN:**

En base a la encuesta realizada a los colaboradores de la municipalidad de San Martín de Porres se aprecia que el 53.00% de los colaboradores indicaron que trabajador del mes tiene un nivel alto en porcentaje y el 32.00% de los colaboradores indicaron que trabajador del mes tiene un nivel medio en porcentaje, de igual manera el 15.00% de los colaboradores indicaron que trabajador del mes tiene un nivel bajo en porcentaje.

## Análisis Inferencial.

**Tabla N°11 Escala de Coeficiente de Correlación:**

---

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

---

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2014, P.305)

### Regla de decisión

- a) Sig. E < 0.05; Rechazar H0
- b) Sig. E > 0.05; Aceptar H0

### Hipótesis General

#### **Planteamiento de hipótesis**

H1: La capacitación se relaciona con los incentivos laborales en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019

H0: La capacitación no se relaciona con los incentivos laborales en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019.

**Tabla 12: Análisis de correlación – Capacitación e Incentivos Laborales**

		Capacitació n (Agrupada)	Incentivos Laborales (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.687**
		N	.000
	Incentivos Laborales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.687**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: En la tabla N°12 se observa el resultado de la aplicación del instrumento en una población de 100 trabajadores, obteniendo una correlación de  $RHO = .687$  para la capacitación e incentivos laborales, siendo la significancia bilateral de 0,000 donde existe una correlación positiva, por consiguiente, concluimos que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna entonces podemos confirmar si encontramos una relación entre ambas variables.

Hipótesis Específica 2

Planteamiento de hipótesis

H0: La capacitación no se relaciona con los incentivos asistenciales en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019.

H1: La capacitación se relaciona con los incentivos asistenciales en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019.

**Tabla 13: Análisis de correlación – Capacitación y Asistenciales**

			Capacitación n (Agrupada)	Asistenciales s (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.649**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Asistenciales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.649**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla N° 13 se observa el resultado de la aplicación del instrumento en una población de 100 trabajadores, obteniendo una correlación de  $RHO = .649$  para la capacitación y asistenciales siendo la significancia bilateral de 0,000 existe una correlación positiva, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna entonces podemos confirmar si encontramos una relación entre capacitación e incentivos asistenciales.

Hipótesis Específica 3

### Planteamiento de hipótesis

H0: La capacitación no se relaciona con los incentivos recreativos en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019.

H1: La capacitación se relaciona con los incentivos recreativos en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019.

**Tabla 14: Análisis de correlación – Capacitación y Recreativo**

			Capacitació n (Agrupada)	Recreativos (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.334**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	100	100
	Recreativos (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.334**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	100	100

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla N° 14 se manifiesta el resultado de la aplicación del instrumento en una población de 100 trabajadores, obteniendo una correlación de  $RHO = .334$  para capacitación y recreativos, siendo la significancia bilateral de 0,000 existe una correlación positiva, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna entonces podemos confirmar si encontramos una relación significativa entre capacitación e incentivos recreativos.

Hipótesis Específica 4

**Planteamiento de hipótesis**

H0: La capacitación no se relaciona con los incentivos del trabajador del mes en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019.

H1: La capacitación se relaciona con los incentivos del trabajador del mes en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019.

**Tabla 15: Análisis de correlación – Capacitación y Trabajador del mes**

			Capacitación n (Agrupada)	Trabajador del mes (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.650**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Trabajador del mes (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.650**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla N°15 Se manifiesta el resultado de la aplicación del instrumento en una población de 100 trabajadores, obteniendo una correlación de  $RHO = .650$  para capacitación y trabajador del mes, siendo la significancia bilateral de 0,000 existe una correlación positiva, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna entonces podemos confirmar si encontramos una relación significativa entre capacitación y trabajador del mes.

## **IV. Discusión**

4.1 El objetivo general de la investigación ha sido determinar la relación de la capacitación e incentivos laborales de la Municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019". De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una relación positiva media en relación a la capacitación e incentivos laborales en los trabajadores de la Municipalidad.

En base a los resultados se identificó que son coherentes con la teoría de la capacitación de acuerdo Chiavenato (2007) Explica que la capacitación es un desarrollo formativo de corto plazo, implementado de una forma metódica y estructurado, en base al cual los individuos consiguen inteligencia, desarrollan habilidades y aptitud de acuerdo a sus objetivos. De tal manera Barrios (2012) Informa que la capacitación brinda información teórica y práctica para así aumentar el desenvolvimiento y la posición de los trabajadores con el de que se puedan desarrollar profesionalmente. Por otro lado Salomón (2012) Explica que los incentivo laboral es sumamente importante para el buen desarrollo de la organización ya que en ello encontramos la actitud de un colaborador que es clave o tiene una relación para el logro de sus metas de manera eficiente, por lo que un colaborador motivado tiene mayor posibilidad de lograr sus metas requeridos, por ello el implementar el plan de capacitación con motivación de los incentivos obtendremos resultados eficientes así como trabajadores motivamos a alcanzar sus metas para el crecimiento de uno mismo como de la municipalidad con la finalidad de llevar a la modernización a la municipalidad.

4.2 Objetivo Especifico 1 ha sido determinar la relación de la capacitación con los incentivos asistenciales en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019. En base a los resultados obtenidos se ha concretado que si existe una relación positiva media en relación a la influencia de la capacitación con los incentivos asistenciales.

Dichos resultados van de acuerdo con la teoría de la capacitación como nos refiere Rivera (2006) Que no se olviden la capacitación y la actualización ya que todas las organizaciones tienen el deber de proporcionar a los trabajadores todo lo necesario para que se encuentren actualizados con la información así como también realizar seminarios, cursos en otros, ya que con ello se fija lo que deseas alcanzar y como realizarlo, asimismo Siliceo (2004) Informa que las organizaciones tiene el deber de gestionar capacitaciones ya que nos encontramos en constante adaptación al medio competitivo. De tal manera Chiavenato (2000) Las actitudes de un colaborador que busca fijar estrategias individuales

para alcanzar su objetivo, va de acuerdo al desempeño, habilidades o capacidad en el que puedas realizar, producir comportamientos que puedan afectar resultados, teniendo la conclusión la importancia de la capacitación ya que con ello uno puede encontrarse bien informado asimismo aplicando estrategias con la finalidad que el trabajador pueda alcanzar su objetivo con ello optar a una estimulación el cual sería el incentivo asistencial que le permite tomarse un día libre.

4.3 Objetivo Específico 2 ha sido determinar la relación de la capacitación con los incentivos recreativos en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019. En base a los resultados obtenidos se ha manifestado que existe una relación positiva media en relación a la influencia de la capacitación con los incentivos recreativos.

Con los resultados obtenidos tenemos las siguientes teorías como de Miquilena (2011) Nos informa que la recreación es como un instrumento que nos ayuda a desarrollar aspectos psicoemocionales por el ejemplo la autoestima etc, asimismo es muy importante ya que se encuentra relacionada significativamente a las necesidades de autor-realización, por otra parte, la recreación es una acción que causa goce y satisfacción ello para evitar el estrés que lleva a la desmotivación. Con los incentivos recreativos nos ayuda a motivar a un trabajador a realizar su trabajo de manera eficiente el cual tiene una significancia con la capacitación ya que en ello opta las habilidades y actualizar su información el cual llevara a alcanzar su meta. Asimismo, Álava (2013) tuvo como objetivo de impulsar la capacitación para el desarrollo del sector turístico, en el cual se verifico tipo y grado de conocimiento de los colaboradores para verificar el grado de capacidad y disposición que puedan mostrar, el cual se concluyó que la capacitación fortalece sus habilidades y mejoran su desempeño laboral en el sector público la eficiente atención al cliente llega a la satisfacción entre ambas partes.

4.4 Objetivo Específico 3 ha sido determinar la relación de la capacitación con los incentivos de trabajador del mes en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019. En base a los resultados obtenidos se ha manifestado que existe una relación positiva media en relación a la influencia de la capacitación con el incentivo de trabajador del mes.

Los resultados son coherentes Según Robbins & Judge (2013) El cual nos explica que las organizaciones, examinan a los trabajadores las actividades que realizan y si va de acuerdo al puesto de trabajo, para así evaluar o incorporar actividades que influyan su desenvolvimiento, así como psicológicamente brindado certificados o diplomas para los que cuentan con mejor indicadores o como el trabajador del mes. De igual manera Según

Ortega (2013) Tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa del Talento Humano para identificar el desempeño laboral de los empleados de la Municipal poniendo en marcha el plan Empowerment, el cual se verifico que hay una mala administración por la falta de capacitación y repertorio de motivación a los colaboradores, enfatizando que en la mayoría de las organización ya se aplica el plan de capacitación a los trabajadores ello para el crecimiento de uno mismo como de la organización, también se buscó identificar el desempeño laboral con el propósito de obtener una estrategia para tener un buen clima laboral en la empresa, asimismo brindar incentivos laborales para motivar y optar una actitud positiva a los trabajadores. En aspectos se puede definir que la capacitación refuerza a un trabajador en sus labores a realizar con el fin de obtener algún resultado como puede ser el trabajador del mes.

## **V. Conclusiones**

5.1 Se ha determinado que existe una relación entre la capacitación con los incentivos laborales en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019

5.2 Se ha determinado que existe una relación entre la capacitación con los incentivos asistenciales en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019.

5.3 Se ha determinado que existe una relación entre la capacitación con los incentivos recreativos en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019.

5.4 Se ha determinado que existe una relación entre la capacitación con el incentivo de trabajador del mes en la municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2019.

## **VI. Recomendaciones**

Proponer un plan de capacitación a beneficio de los colaboradores para poder contribuir al desarrollo de sus habilidades, destrezas y aumento de conocimientos o actualización de ellos con la finalidad de aumentar la competitividad de los mismos como el prestigio de la municipalidad de San Martín de Porres.

Llevar a cabo un feedback o estudios, sobre las capacitaciones o la necesidad de ello, así como del clima laboral por medio de evaluaciones periódicas y monitorear en los colaboradores de la municipalidad de San Martín de Porres, ello para tener opinión de los trabajadores y obtener información significativa.

Implementar o consolidar el plan de incentivos laborales no económicos el cual se maneja en la actualidad para los colaboradores de la municipalidad con el fin de reconocer las labores que realizan y puedan intervenir a la optimización del clima organizacional.

Realizar reuniones de sensibilización s entre todos los miembros de la municipalidad para poder mejor el clima laboral y tener un momento recreativo con el fin de motivar a los colaboradores para un trabajo eficiente.

## Referencias

- Aguilar, A. S. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. Cancún: Limusa.
- Álava Álvarez, Amnabelli Alexandra (2013). Programa De Capacitación Dirigido A La Unión De Asociaciones De Prestadores De Servicios Turísticos Del Cantón Playas Provincia Del Guayas. La Libertad. UPSE. Matriz: Facultad de Ciencias Administrativas. 184p.
- Asunción Díaz (2015) Importancia de la Capacitación Empresarial (artículo publicado) Mexico-SINCAL@<http://www.sincal.org/articulo31-importancia-de-la-capacitacion-empresarial.html>.
- Bermúdez Carrillo, Luis Alberto (2015). Training: a tool for strengthening SMEs. *intercedes: regional headquarters magazine*, xvi (33), undefined-undefined. issn: 2215-2458.
- Bernal, A. (2010). Metodología de la Investigación (3° ed.). Colombia: Pearson.
- Bernuy Chávez, E. F. (2015). Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014.
- C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). Training and its effect on quality within companies. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143.
- Carrasco s. (2005). Metodología dela investigación científica.
- Chiavenato I. (2009) Comportamiento Organizacional: La Dinámica del Éxito en las Organizaciones. (2a ed.) México. McGraw-Hill.
- Chiavenato Idalberto (2007), Administración de recursos humanos. Octava edición, editorial Mc-Gran-Hill Internacional.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos. Editorial Mac Graw Hill. México. Dionielvy.
- Chica Vélez, Sergio (2011) A look at the new approaches to public management. *Administration & Development* 39 (53): 57-74.
- Domínguez Bravo, M. d. C. (2015). La gestión administrativa municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Comas, Lima, 2015.

- Dorsch (2004) Development of Vocational Training Postal address: PO Box 22427 GR-551 02 Thessaloniki. Cedefop – Centro Europeo.
- Echevarría Torres, M. Y. (2018). Capacitación del personal en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2018. (Artículo Publicado.) Perú, Gestión Pública 2018-4789.
- Fidias G. Arias (2012) El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica 6ª Edición Editorial Episteme.
- Flores Pauth, Mara Lisseth; Velásquez Betanco, Neysis Madeleyne y Gómez Rugama, Meyling
- Gamarra López, E. M., & Girón Salazar, B. (2017). El sistema de control interno y la gestión municipal del distrito de San Martín de Porres de Lima.
- Gordon, J. (2000). "Convergence versus strategic reorientation: the antecedents of fast-paced organizational change". *Journal of Management*, 26: 911-945.
- Hernández, S. Fernández, C. Y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 4ª. Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- J. Hurtado de Barrera (2000). Metodología de Investigación Revisado (4º Ed). Caracas: Quirón Ediciones.
- Jhon Jairo Vargas Buitrago (2010) Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal.
- Jose Eduardo Arellano (2008) ¿Por qué es importante una buena gestión municipal? (Artículo) el nuevo diario, Sociedad Interamericana de Prensa.
- Larico Apaza, R. I. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014.
- Miquilena Colina (2011) "Labor Observatory Revista Venezolana", *Mining Safety*, Vol. 4, Nº 8, 37-51.
- Neyra Bendezú, P. A. (2018). Incentivos laborales: Revisión conceptual desde la Psicología.

- Oltra Comorea, Victor (2012) The complexity of knowledge: challenges for its effective creation and transfer in the innovative organization. *Management Studies*, 28 (), undefined-undefined. ISSN: 0123-5923.
- Omar Alonso Zavala Fernández (2014) Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”. México, D.F.
- Oscoco Peralta, H. (2015) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014.
- Palmar G., Rafael S., & Valero U., Jhoan M. (2014) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39).
- Pensabene (2010) Factores motivacionales que influyen en la identidad organizacional del personal perteneciente al centro de servicios compartidos de una industria guatemalteca de alimentos.
- Pérez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013.
- Rigby, M. y Sanchis, E. (2006) El concept of skills and its social construction. *European Journal of vocational training*, 37(1), 22-33.
- Rivera, F. (2006). No olvide la capacitación y actualización. Guatemala: Revista Industria.
- Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2013) Comportamiento organizacional (decimotercera ed.). México: Pearson.
- Salomón, G. (2012). Incentivos laborales: Compromiso empresarial, las siete reglas básicas. *Revista Inter-Forum*.
- Sánchez Meza, M. D. C. (2014) Capacitación en habilidades de atención al cliente para mejorar la calidad del servicio brindado en el restaurant Mar Picante de la ciudad de Trujillo.

- Sánchez y Reyes (2015) “Metodología y Diseño de una investigación Científica”. (5° ed.), Perú: business support.S.R.L.
- Siliceo, A. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. México: Limusa.
- Silva y Brain (2006) Metodología de investigación. (3° Ed). Perú: San Marcos
- Tóala Bozada, S. P. (2014). Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre municipio de Jipijapa-2013.
- Torres, S. (2005). Diagnóstico de la gestión municipal, alternativas para el desarrollo. Perú: Ministerio de Economía y Finanzas.
- Valderrama. S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (6° Ed). Perú: San Marcos
- Valencia González, Edwin Guillermo (2014) Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu - American. Quito, 2014, p.99. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
- Venturo, S. (2013) Una buena gestión municipal. Perú 21, 14.<https://peru21.pe/opinion/buena-gestion-municipal-135468-noticia/>.
- Yoceline Barrios (2012). La Importancia de la Capacitación, publicado por el portal Pymempresario.com.

# ANEXOS

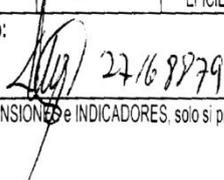
## 1: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Capacitación e incentivos laborales en la municipalidad de san martin de porres, lima 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: BETTY ESPINO LAPA							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Rosel Cesar Alva Ace							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
CAPACITACIÓN	Conocimiento	INFORMACIÓN	Considera Ud. que recibe información a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.)	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		ESTRATEGIAS	Considera Ud. que la necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño		/		
	Habilidad	TRABAJO EN EQUIPO	Considera Ud. que los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones		/		
		ORIENTACIÓN A RESULTADO	Considera Ud. que su jefe coordina con usted sus requerimientos de capacitación		/		
		CONOCIMIENTO	Considera Ud. que un trabajador capacitado realizaría mejor sus tareas asignadas.		/		
	Destrezas	MOTIVACIÓN	Considera Ud. que para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada		/		
		RETO	Considera Ud. Que los colaboradores requieran de solicitar capacitaciones		/		
		EFICACIA	Realiza su trabajo con empeño, para tener méritos.		/		
INCENTIVOS LABORALES	Asistenciales	CONDUCTUAL	Le satisface tener méritos.	/			
		DEBER	La municipalidad le facilita todas las herramientas necesarias para desempeñar bien sus funciones	/			
		COMPROMISO	Considera Ud. Que no se destina parte del presupuesto a capacitaciones constantes en la Municipalidad de San Martín de Porres.	/			
	Recreativos	RESPONSABILIDAD	Cree que su sueldo va de acuerdo a la labor que realiza	/			
		SATISFACCIÓN	Estoy contento con el monto de mi sueldo.	/			
		HABILIDADES	Usted logra cumplir usualmente las metas planteadas en el periodo establecido	/			
	Trabajador del mes	RETO	Le complace producir más por un tipo de incentivo	/			
		EFICIENCIA	Usted recibe un bono extra por sus horas extras	/			
Firma del experto:			Fecha 06/06/19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Capacitación e incentivos laborales en la municipalidad de san martin de porres, lima 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: BETTY ESPINO LAPA							
Apellidos y nombres del experto: David Fernando Alcaza Correa							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEACIONES / SUGERENCIAS
CAPACITACIÓN	Conocimiento	INFORMACIÓN	Considera Ud. que recibe información a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.)	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		ESTRATEGIAS	Considera Ud. que la necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño		/		
	Habilidad	TRABAJO EN EQUIPO	Considera Ud. que los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones		/		
		ORIENTACIÓN A RESULTADO	Considera Ud. que su jefe coordina con usted sus requerimientos de capacitación		/		
	Destrezas	CONOCIMIENTO	Considera Ud. que un trabajador capacitado realizaría mejor sus tareas asignadas.		/		
		MOTIVACIÓN	Considera Ud. que para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada		/		
		RETO	Considera Ud. Que los colaboradores requieran de solicitar capacitaciones		/		
		EFICACIA	Realiza su trabajo con empeño, para tener méritos.		/		
INCENTIVOS LABORALES	Asistenciales	CONDUCTUAL	Le satisface tener méritos	/			
		DEBER	La municipalidad le facilita todas las herramientas necesarias para desempeñar bien sus funciones	/			
		COMPROMISO	Considera Ud. Que no se destina parte del presupuesto a capacitaciones constantes en la Municipalidad de San Martín de Porres.	/			
	Recreativos	RESPONSABILIDAD	Cree que su sueldo va de acuerdo a la labor que realiza	/			
		SATISFACCIÓN	Estoy contento con el monto de mi sueldo.	/			
		HABILIDADES	Usted logra cumplir usualmente las metas planteadas en el periodo establecido	/			
	Trabajador del mes	RETO	Le complace producir más por un tipo de incentivo	/			
		EFICIENCIA	Usted recibe un bono extra por sus horas extras	/			
Firma del experto:			Fecha				
			06/06/19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la Investigación: "Capacitación e incentivos laborales en la municipalidad de san Martín de Porres, lima 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: BETTY ESPINO LAPA								
Apellidos y nombres del experto: Vasquez Espinoza Juan Manuel								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
CAPACITACIÓN	Conocimiento	INFORMACIÓN	Recibe información a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.)	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/			
	Habilidad	ESTRATEGIAS	La necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño		/			
		TRABAJO EN EQUIPO	Los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones		/			
		ORIENTACIÓN A RESULTADO	Su jefe coordina con usted sus requerimientos de capacitación		/			
	Destrezas	CONOCIMIENTO	Un trabajador capacitado realizaría mejor sus tareas asignadas.		/			
		MOTIVACIÓN	Para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada		/			
		RETO	Los colaboradores requieren de solicitar capacitaciones		/			
		EFICACIA	Realiza su trabajo con empeño, para tener méritos.		/			
	INCENTIVOS LABORALES	Asistenciales	CONDUCTUAL		Le satisface tener méritos.	/		
			DEBER		La municipalidad le facilita todas las herramientas necesarias para desempeñar bien sus funciones	/		
COMPROMISO			No se destina parte del presupuesto a capacitaciones constantes en la Municipalidad de San Martín de Porres.	/				
Recreativos		RESPONSABILIDAD	Su sueldo va de acuerdo a la labor que realiza	/				
		SATISFACCIÓN	Estoy contento con el monto de mi sueldo.	/				
		HABILIDADES	Cumple usualmente las metas planteadas en el periodo establecido	/				
Trabajador del mes		RETO	Le complace producir más por un tipo de incentivo	/				
		EFICIENCIA	Recibe un bono extra por sus horas extras	/				
Firma del experto:			Fecha <u>13/06/19</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Capacitación e incentivos laborales en la municipalidad de san Martín de Porres, lima 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: BETTY ESPINO LAPA							
Apellidos y nombres del experto: Merino Garcés Jose Luis							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAPACITACIÓN	Conocimiento	INFORMACIÓN	Recibe información a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.)	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		ESTRATEGIAS	La necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño		/		
	Habilidad	TRABAJO EN EQUIPO	Los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones		/		
		ORIENTACIÓN A RESULTADO	Su jefe coordina con usted sus requerimientos de capacitación		/		
		Destrezas	CONOCIMIENTO		Un trabajador capacitado realizaría mejor sus tareas asignadas.	/	
	MOTIVACIÓN		Para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada		/		
	RETO		Los colaboradores requieren de solicitar capacitaciones		/		
EFICACIA	Realiza su trabajo con empeño, para tener méritos.		/				
INCENTIVOS LABORALES	Asistenciales	CONDUCTUAL	Le satisface tener méritos.	/			
		DEBER	La municipalidad le facilita todas las herramientas necesarias para desempeñar bien sus funciones	/			
		COMPROMISO	No se destina parte del presupuesto a capacitaciones constantes en la Municipalidad de San Martín de Porres.	/			
	Recreativos	RESPONSABILIDAD	Su sueldo va de acuerdo a la labor que realiza	/			
		SATISFACCIÓN	Estoy contento con el monto de mi sueldo.	/			
		HABILIDADES	Cumple usualmente las metas planteadas en el periodo establecido	/			
		RETO	Le complace producir más por un tipo de incentivo	/			
Trabajador del mes	EFICIENCIA	Recibe un bono extra por sus horas extras	/				
Firma del experto:			Fecha: 13/06/19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.