



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Capacitación y desempeño laboral en la casa de integración del  
adulto mayor (CIAM) en la Municipalidad del distrito de Pueblo  
Libre**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Pagan Barrera Dania Lucero (ORCID: 0000-0003-4671-4677)

ASESORA:

Mgtr. Huamani Cajaleon Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

## **Dedicatoria**

A Dios que siempre me guía mis pasos, pero especialmente a mi madre ya que ella ha sido el gran valor, soporte a pesar de sus dificultades siempre me dio la fortaleza, valentía, empeño para seguir adelante, etc. Gracias por el aliento, la fe y la mejor madre del mundo.

## **Agradecimiento**

A los docentes que durante el ciclo universitario nos dieron consejos para mejorar, a través de sus conocimientos por lo que nos hicieron llegar hasta los momentos valiosos de mi formación académica profesional.

A mi asesor, expreso mi más sincero agradecimiento Dr. Edwin Arce Álvarez.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de Capacitación y Desempeño laboral	20
Tabla 2: Categorías definan juicio valorativo a través de valor numérico	22
Tabla 3: Validación de juicio de expertos según Aiken Capacitación	23
Tabla 4: Coeficiente de validación V de Aiken en Capacitación	23
Tabla 5: Validación juicio de expertos según Aiken desempeño laboral	24
Tabla 6: Coeficiente de validación V de Aiken en Desempeño Laboral	25
Tabla 7: Fiabilidad de la Variable: Capacitación	27
Tabla 8: Fiabilidad de la Variable: Desempeño Laboral	27
Tabla 9: Coeficiente de correlación de los rangos de Spearman	29
Tabla 10: Distribución de capacitación y desempeño laboral	29
Tabla 11: Distribución transmisión de información y desempeño laboral	30
Tabla 12: Distribución de habilidades y desempeño laboral	31
Tabla 13: Distribución de conductas y desempeño laboral	32
Tabla 14: Distribución transmisión de información y desempeño laboral	33

## Índice de anexos

Anexo 1: Cuestionario	48
Anexo 2: Formato de validación de cuestionario	50
Anexo 3: Matriz de consistencia	52
Anexo 4: Tabla de especificaciones del instrumento	53
Anexo 5: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento	54
Anexo 6: Base de datos SPSS	58
Anexo 7: Autorización de la empresa	59
Anexo 8: Matriz de evidencias interna para la discusión	60
Anexo 9: Correlaciones Spearman	63
Anexo 10: Evidencias	64

## Resumen

En cuanto a la investigación se desarrolla la variable capacitación y desempeño laboral de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre, tuvo como finalidad identificar la relación entre las variables. Como objetivo general se tuvo: Determinar la relación que existe entre capacitación y desempeño laboral. El diseño de investigación empleado fue de diseño no experimental, tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional, se sustenta bajo los fundamentos teóricos de Ibáñez sobre capacitación y Robbins & Judge sobre desempeño laboral. Se aplicó la encuesta de acuerdo sobre la capacitación y desempeño laboral a una población de 30 trabajadores entre hombres y mujeres esta se determinó como censo acumulado. Definiendo validez del instrumento se consiguió a través del juicio de 1 metodólogo y 1 temáticos expertos, concluyendo que muestra un nivel de confiabilidad excelente. Derivando coeficiente de alfa de Cronbach 0,917 para el cuestionario de capacitación y 0,904 para desempeño laboral. Finalmente se realizó la prueba de hipótesis, obteniendo como resultado que existe una relación significativa entre dichas variables de estudio, con un nivel de significancia de 0,000 (bilateral) y un grado de correlación de Rho de Spearman 0.714.

**Palabras claves:** capacitación, desempeño laboral, actualización.

## **Abstract**

Regarding the research, the variable training and work performance of the integration house for the elderly (CIAM) in the municipality of the Pueblo Libre district is developed, its purpose was to identify the relationship between the variables. The general objective was: To determine the relationship between training and job performance. The research design used was of a non-experimental design, applied type and correlational descriptive level, it is based on the theoretical foundations of Ibáñez on training and Robbins & Judge on job performance. The survey of agreement on training and job performance was applied to a population of 30 workers between men and women, this was determined as an accumulated census. Defining the validity of the instrument was achieved through the judgment of 1 methodologist and 1 thematic experts, concluding that it shows an excellent level of reliability. Deriving Cronbach's alpha coefficient 0.917 for the training questionnaire and 0.904 for job performance. Finally, the hypothesis test was carried out, obtaining as a result that there is a significant relationship between said study variables, with a significance level of 0.000 (bilateral) and a degree of correlation of Spearman's Rho 0.714.

**Keywords:** training, job performance, updating.



## I. INTRODUCCIÓN

Con respecto definiendo los acontecimientos problemáticas, derivando constantes cambios y los diferentes mercados se han vuelto más competitivo, por lo que la formación y el desempeño laboral se han convertido en factores distintivos que pueden promover una organización más exitosa y destacada.

Ahora bien, Jakari & Gwendolyn (2013) direccionando aportaciones accionadas mediante progresivas mediaciones del programa definido, resaltando inducciones motivacionales en la instrucción es primordial para decidir la efectividad de las ponderaciones que se llevan a cabo. (p. 2) Además, Avgoustal (2016) el impacto para detectar los mecanismos subyacentes por medio de la formación conduce a una más grande productividad en correspondencia con los colaboradores que indica la diversidad de labores. (p. 2) En cuanto, Botke, Jansen, Khapova & Tims (2017) con la enseñanza en capacidades blandas en un entorno organizacional, los principales se combaten a una resistencia sobre su actitud y funcionamiento en la institución comercial. (p. 2) También, Rajashil (2014) analizando las lecciones aprendidas e indagar como tienen la posibilidad de comunicar el diseño y experiencia de inducción en el análisis de la inducción administrativa fundada en la prueba operativa. (p. 3)

En cambio, la revista Academy of Mangement por Regina, Buettgen & Pietsch (2014) Derivando inducciones planificadas para incrementar mejoramientos complementarios en deducir los compromisos organizacionales, definiendo optimizar las acciones operativas de la institución. (p. 2) Así mismo, Etienne & Mitrano (2013) sugiriendo implementar sesiones de formación inducida en obtener correspondencia garantizada en los desenvolvimientos experimentados, resaltando proporcionar el espíritu empresarial intervenido. (p. 3) De nuevo, Colin & Sanders (2014) proponiendo estimular las habilidades operativas desarrolladas, definiendo seguimiento continuo de las actividades asignadas funcionales, buscando unificación comunicativa de subordinados encargados organizacionales. (p. 3) Luego, Lohrey & Guillaume (2015) registrando sintetizar estrategia de capacitaciones experimentadas en incrementar el rendimiento productivo, buscando el bienestar equivalente para promover las exigencias solicitadas por medio de beneficios profesionales. (p. 4)

Según un informe de la revista Forbes (2016), cito a Jeff Olson, autor del libro *The Slight Edge* y fundador y CEO de Nerium International, sostuvo que las empresas gastan muy poco en capacitación, pero un porcentaje mucho menor de ese gasto está enfocado al desarrollo personal de sus empleados. (párr.10)

Además, Khan & Baloch (2017) traducidos al castellano, creen que a la mayoría de las organizaciones les gusta invertir en diferentes programas que crean nuevas habilidades a través de planes a largo plazo. Esto les permitirá adaptarse a las incertidumbres actuales y futuras. Por lo tanto, asegurando obtener mejoramientos productivos mediante desempeños intervenidos por la participación sugerida en la institución empresarial. (p. 93)

Continuando con Butler & Loblely (2016). Traducido al castellano. Los hallazgos de esta sección también respaldan los resultados anteriores de que el entrenamiento busca optimizar correctamente diversas acciones de participación efectiva y sostenida. (p. 249)

Al mismo tiempo, desde otra perspectiva, según los autores Uzma (2015), se han traducido al castellano artículos sobre formación en el puesto de trabajo, que implican la formación de empleados o directivos en un entorno off-site, donde se aplicarán habilidades y conocimientos adquiridos. Esta estrategia requiere que los aprendices renuncien a sus responsabilidades laborales y se centren en la formación. Por el contrario, cuando los alumnos asumen responsabilidades laborales, la formación en el trabajo se lleva a cabo en el lugar de trabajo. (p. 28)

Con respecto Álvaro (2018) Presidente Ejecutivo del Instituto Gandhi, centro de desarrollo y formación de Líderes Empresariales e Institucionales. Señalando dirigir organizaciones considerando inducciones progresivas para derivar diferentes gastos innecesarios sin darse cuenta que puede lograr ponderaciones positivas y aumentar productividad sostenible, garantizando los procesamientos serviciales definidos para registrar intervenciones beneficiosas de las acciones encargadas funcionales.

Además, Cruz & Sanches (2015) Derivando procesamiento progresivos para gestionar definiciones administrativas en proponer inducciones capacitadas desarrollando mejoramiento operativos” (p. 202).

De igual forma, Robbins (2004) “relacionando progresivos desempeños accionadas por actividades coordinadas en obtener mejores comportamientos complementarios que busquen gestionar productividad” (p. 27).

Por otro lado, Palaci (2016), “definiendo valoraciones de reconocimientos productivos demostradas intervenciones operativas, optimizando diferentes áreas consecutivas adquiriendo eficiencia satisfactoria. (p. 155)

En el ámbito del nivel nacional Torres (2018) sub gerente de capacitación la Cámara de Comercio de Lima, nos dice que el entrenamiento del personal puede traernos múltiples beneficios y acelerar el crecimiento de tu negocio, mientras que las empresas que no invierten en capacitación suelen retardar su crecimiento, esto ocurre con frecuencia en las pequeñas empresas que suelen despedir al personal que no rinde en vez de capacitarlos, lo que se recomienda determinar inducciones capacitadas para definir secuencias experimentadas en impulsar las condiciones accionadas de los subordinados encargados para desarrollar mejoramientos complementarios beneficiosos.

En cambio, Fischman (2017) La evaluación de desempeño es percibida como inútil e improductiva por el trabajador; pero, bien administrada, puede ayudar a la mejora de la empresa. Existe mucha controversia con las evaluaciones de desempeño, como muestran las investigaciones. Por ejemplo, 50% de las personas opinan que su evaluación de desempeño es injusta. Además, uno de cada cuatro trabajadores detesta las evaluaciones de desempeño más que cualquier cosa en su vida laboral. Y un 28% de gerentes de recursos humanos piensan que los jefes y gerentes solo llenan los formularios de evaluación de desempeño por cumplir y salir del tema. Lo positivo de estas evaluaciones es que permiten que las personas sean informadas de su desempeño de forma periódica y, como consecuencia, se pueda establecer una meritocracia para ascensos y aumentos de sueldo. Lo negativo es que los usuarios la sienten como un proceso burocrático que no aporta valor. Por otro lado, como menciona el estudio de People IQ, un 87% de los empleados y jefes encuestados piensan que son improductivas.

La problemática que se presenta en la casa de integración del adulto mayor (CIAM) es que el personal recibe escasa trasmisión de información de sus clientes, deficientes reglas, inexistentes políticas, así mismo el personal cuentan con escasas habilidades en el manejo de equipos del tic, y el manejo de páginas web, escasa capacitaciones para desarrollar sus habilidades, en cuanto al manejo de actualizaciones digitales, es importante que conozcan, entre otras herramientas digitales que le harán más fácil el trabajo y la enseñanza ya que cuentan con un aula de computación donde los contribuyentes reciben clases cada fin de semana. También es importante que en cada capacitación que se brinde en estas se desarrollen las habilidades de acuerdo al puesto que ocupa cada personal para que sea más fácil ver los resultados y el avance de charlas que dictan, talleres que se ofrecen, y consultas médicas que se dan. Esta situación está relacionada a la escasa eficiencia y eficacia que actualmente desarrolla. Al cumplimiento de funciones.

Sin embargo, la revista Scielo por Salgado, Blanco & Moscoso (2019) los establecimientos de una organización se entablan en impulsar funcionalidades de competencia, por medio de calificaciones elaboradas por la mediación provechosa. (p. 96) Conforme, Martins, Zerbini & Medina (2019) uniendo los proyectos mediante de investigaciones desarrolladas, generando orientaciones adecuadas para aumentar el acotamiento operacional. (p. 30) Además, Ramos, Barrada, Fernández & Koopmans (2019) valorando las actitudes en un contexto interrelacionar en diversas gestiones, derivando sucesos realizados para proponer novedosas posibilidades estratégicas. (p. 196) Igualmente, Vargas & Flores (2019) contribuyendo en conjunto de actividades consecutivas en agrupaciones, permitiendo reconocer situaciones que aquejan las funcionalidades serviciales en dirección desatinada. (p. 152)

No obstante, la revista Scielo por Andrade, Queiroga & Valentini (2020) promoviendo obtener mayores oportunidades laborales desarrolladas, derivando garantizar cumplimientos accionados por las diversas intervenciones operativas satisfactorias. (p. 542) Luego, Moscoso & Salgado (2021) determinando aumentar la eficiencia complementaria de los subordinados encargados por secuencia programadas de asesoramientos correspondida en proponer retroalimentación

definida. (p. 125) Además, Fogaça, Ferreira & Torres (2021) resaltando optimizar diversas condiciones incentivas mediante acontecimientos intervenidos para organizar reuniones recreativas en obtener vínculos enlazados de la institución empresarial. (p. 3) En definitiva, Aguado, García & Rodríguez (2019) precisando deducir las programaciones motivacionales ejecutadas en las actividades correspondencia, identificando las diversas acciones operacionales para producir equivalencia productiva. (p. 54)

En el ámbito actual se ha podido observar que el rendimiento del personal ha ido bajando debido a que no está motivado, esto provoca que su desempeño laboral no sea el mismo ya que es un poco complicado darles algún material didáctico sin antes haberlos capacitados debidamente en el manejo y uso de los materiales que se les brinda. Como podrán observar en el anexo 9 el requerimiento que se le hizo en la institución demandante mediante solicitudes de capacitación al personal antiguo y nuevo que forma parte de la casa de integración del adulto mayor para que puedan mejorar bien las paginas entre otras herramientas que se les brinda.

## II. MARCO TEÓRICO

Además para un mejor análisis para los trabajos previos se indagó por diferentes tesis en contexto internacional y nacional, los cuales fueron resumidos en los próximos párrafos.

Para comenzar, Rojas (2018) mostró sus tesis: *Capacitación y desempeño laboral realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango Guatemala*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología industrial de la Universidad Rafael Landívar. En cierto modo el objetivo principal de este análisis es determinar si hay relación que puedan otorgarse entre la capacitación y el desempeño del personal operativo, la base teórica fue respaldada por Siliceo (2009) para la variable capacitación laboral se refiere que la capacitación es una actividad planteada y basada en necesidades reales de una institución empresarial. También, Chiavenato (2007) definiendo potenciar los desempeños laborales operativos para promover crecimiento productivo de diversas capacidades demostradas en las intervenciones dirigidas para cumplir las metas trazadas. Enfatizando deducir informaciones predominantes para proporcionar correlaciones sugeridas, definiendo sostener mediciones transversales 180 refutados. Ratificando direccionar acumulaciones 132 subordinados funcionales. Contrastando difundir artilugio Spearman denominando correlativa contiguo 0.878, revelando distinguir significancia 0.000, designando representar compensaciones aprobadas mediante equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización institucional. En definitiva identificando la carencia mediante diferentes procesamientos de inducciones capacitadas, de tal manera la rotación modificada se puede producir deficiencia continua pero generando acciones comprometidas para fomentar eventualidades incentivas de obtener correspondencia representativa de los subordinados en priorizar desenvolvimientos productivos operacionales.

Derivando aportaciones comprobadas por indagaciones para registrar programaciones semejantes de secuencias metodológicas buscando enriquecer el contenido y aportando con las refutaciones variadas.

Continuamos con Yanchatuña (2016) con su tesis nombrada: *La capacitación del personal y el desempeño laboral en el Gobierno Municipal del*

*Cantón Santiago de Píllaro*, cuyo objetivo principal de este trabajo fue realizar un plan de capacitación en la cual permita acrecentar el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad. Este estudio se apoyó del autor Chiavenato (2002) en la cual se empleó para la variable capacitación menciona que la capacitación en el área de trabajo es fundamental para la productividad. Y en cierto modo para Velasco (2000) definir condiciones operativas en las instalaciones productivas para obtener bienestar complementario de garantizar ponderaciones satisfactorias. De acuerdo al desarrollo de este mismo se detalló con una información primaria que es entregada a dicha empresa y para la información secundaria se consiguió de libros, periódicos, internet, etc. Por consiguiente, se empleó la técnica de la encuesta a los servidores del GAD del cantón Santiago de Píllaro y como instrumento el cuestionario. Enfatizando deducir informaciones predominantes para proporcionar correlacionales sugeridas, definiendo sostener mediciones transversales 88 refutados, sintetizando procedimientos instrumentales cuestionados para derivar ponderaciones validadas. En definitiva, desarrollando priorizar inducciones experimentadas para fortalecer las condiciones laborales funcionales, buscando promover las acciones intervenidas de los subordinados en obtener ponderaciones satisfactorias en la organización institucional. Contrastando difundir artillugio Spearman denominando correlativa contiguo 0.812, revelando distinguir significancia 0.000, designando representar compensaciones aprobadas mediante equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas.

Direccionando indagaciones refutadas para contribuir diversas deducciones cuestionadas en promover el compromiso representativo en los procesamientos serviciales asignadas.

Por otro lado, Ramírez (2016) en su tesis titulada: *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas* tiene como objetivo principal buscar la relación entre la capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral. Se apoyó de las teorías basadas por los autores Mondy & Noé (2015) desarrollando derivar inducciones programadas para permitir mejoramientos productivos en las diferentes áreas funcionales. También, Ivancevich (2005) definiendo como el resultado de cargos que se relacionan con los propósitos de la organización.

Enfatizando deducir informaciones predominantes para proporcionar correlaciones sugeridas, definiendo mediciones transversales 135 subordinados en la Universidad Linda Vista en el pueblo de Chiapas en la cual se obtuvo una muestra de 106. Se empleó la técnica de la encuesta tanto para la variable capacitación y desempeño laboral en la cual estuvo compuesta por 15 ítems por cada variable. Además, se obtuvo una correlación de 0.869 para la variable capacitación y también para el 18 variable desempeño laboral se obtuvo un 0.879. Contrastando difundir artilugio Spearman denominando correlativa contiguo 0.849, revelando distinguir significancia 0.000, designando representar compensaciones aprobadas mediante equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas. En definitiva, derivando diversos requerimientos de antigüedad de los subordinados para desarrollar mediciones experimentadas de funcionamiento operativo, garantizando ponderaciones adecuadas.

Adquiriendo aportaciones complementarias de las refutaciones indagadas por las contribuciones dirigidas de informaciones recurrentes para sostener un mayor equivalencia laboral del rendimiento productivo organizacional.

A nivel nacional se mencionó a Pezo (2017) con su tesis *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Chalicen S.A.C. San Juan de Lurigancho*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración, el objetivo general del trabajo de investigación es inspeccionar equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización institucional. Definiendo indagaciones refutadas demostrando aportaciones derivadas por Dessier, Robbins & Judge nos hablan de capacitación y desempeño laboral, mencionan derivar los subordinados encargados para realizar diversas proyecciones evaluadas, destinando identificar desempeños complementarios. Enfatizando deducir informaciones predominantes para proporcionar correlaciones sugeridas, definiendo sostener mediciones transversales, priorizando examinar correspondencia existente de las interrogantes conceptuales aplicadas. Agrupaciones acumuladas 40 subordinados, analizando deducir las interpretaciones demostradas mediante derivaciones intervenidas. Contrastando difundir artilugio Spearman denominado contiguo 0.732, revelando distinguir significancia 0.000, designando representar compensaciones aprobadas moderadas. En definitiva, garantizando definir



diversas inversiones acumuladas para generar inducciones capacitadas de obtener mayores beneficios laborales.

Aportaciones registradas por refutaciones investigadas para enriquecer de información y conocimiento ya que proporciona datos estadísticos, fuentes que permiten que se pueda avanzar con más claridad.

Siguiendo con Murillo (2016) en su tesis: *Capacitación y desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la cevichera Merlín S.J.L, 2015*. Para obtener el título profesional de licenciada en administración realizada en la universidad Cesar Vallejo. El objetivo es examinar las interrogantes conceptuales aplicadas para gestionar mejoramientos productivos en la institución empresarial. Teoría se basó en Dessler definiendo inducciones programadas para promover las condiciones funcionales operativas y se tomó a Chiavenato para la variable desempeño para gestionar estrategias definidas para lograr diversas metas trazadas. Enfatizando deducir informaciones predominantes para proporcionar correlaciones sugeridas, definiendo sostener mediciones transversales 55 subordinados refutados, derivando mecanismos instrumentales utilizando programaciones cuestionadas. Definiendo deducir las valoraciones comprometida de las interrogantes conceptuales, derivando el mecanismo 0.591 sig. Bilateral=0.000, asegurando realizar aprobaciones recurrentes de identificar equipamientos sugeridos para gestionar intervenciones productivas.

El aporte de este trabajo de investigación es la información que nos dio con respecto al rendimiento laboral y su desempeño ver que se tuvo una mala capacitación en cuanto a no saber aprovechar sus habilidades y contrarrestar sus debilidades, solo capacitó por capacitar.

A su vez, García (2017) muestra su tesis: *La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital belén de Trujillo tesis para optar el título profesional de licenciada en administración pública de la Universidad Señor de Sipán*. En cierto modo el objetivo principal es determinar si hay relación que pueda darse entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario en el hospital de belén Trujillo. Dicho estudio se respaldó en lo propuesto e la teoría por Sileceo (2004) para la variable capacitación Los desafíos

en el siglo XXI, en lo humanitario y en lo técnico, presionan a las instituciones estatales y particulares a tener un nuevo estudio práctico relacionado a la ocupación de formación y progreso del recurso humano. Y de tal manera para Chacin (2007) mientras tanto para la variable desempeño laboral se determina que es una actividad del recurso humano que trabaja dentro de las Instituciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando con una gran labor y satisfacción laboral. Enfatizando deducir informaciones predominantes para proporcionar correlaciones sugeridas, definiendo sostener mediciones transversales 180 refutados. Además, definiendo agrupaciones acumuladas 84 subordinados, sintetizando direccionar programaciones instrumentales cuestionadas para destinar resultados validados. Contrastando difundir artilugio Spearman denominando correlativa contiguo 0.876, revelando distinguir significancia 0.000, designando representar compensaciones eficientes mediante equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización institucional.

Derivando aportaciones desarrolladas en garantizar diversas indagaciones cuestionadas muchas veces las inducciones sugeridas no tienen las suficientes herramientas complementarias y se desvían del tema y no se llega a encontrar una correspondencia de las interrogantes conceptuales operativas.

Por otra parte, definiendo la derivación conceptual X1 Capacitación se menciona a Ibáñez (2011) “programaciones de inducciones consecutivos para gestionar mejoramiento productivos mediante agrupaciones de herramientas comprometidas para optimizar el funcionamiento operativo funcional” (p. 211).

Un punto de vista de Ibáñez mencionando programar distintas inducciones productivas debidamente pre-estructuradas.

El autor ha considerado como dimensiones las siguientes:

Dimensión 1: Transmisión de la información

Buscando definir las deducciones determinadas para priorizar las indagaciones reglamentadas en obtener conocimientos comunicativos de garantizar funciones eficiente.

## Dimensión 2: Habilidades

Mejorando sostener diversas habilidades sugeridas para desarrollar las acciones intervenidas en demostrar los procesamientos serviciales operativos.

## Dimensión 3: Conductas

Desarrollando derivar diferentes modificaciones para obtener mejoramientos de conductas demostradas en las acciones operativas, resaltando correspondencia comunicativa.

## Dimensión 4: Desarrollo de conceptos

Registrando establecer programaciones propuestas para definir las refutaciones apropiadas en gestionar las condiciones productivas.

Asimismo, Fiszbein, Cusmille & Cueva (2016) *Inter-American Dialogue Laureate International Universitie*. Los determinantes de la capacitación en América Latina se hizo la pregunta de qué es lo que gatilla que las empresas ofrezcan oportunidades de capacitación a sus trabajadores. Citaron a Gonzales, Rosas & Flores responden esta pregunta, al identificar los principales determinantes de la capacitación laboral formal para los empleados permanentes y formales en 11 países de América Latina usando datos la Encuesta Mundial de Ambiente de Negocios (World Business Environment Survey).

Además, Solaas (2016) derivando inducciones registradas y realizar funciones como operar máquinas de soldar o brindar soporte telefónico a los usuarios con los términos correctos de la organización y el producto o servicio ofrecido. (p. 89)

Continuando con Erixon & Wahlström (2016) se tradujo al castellano para mejor comprensión. Sintetizando los autores describieron cuatro etapas de implementación de programas de formación, a saber; evaluación de las diferentes actividades desarrolladas en implementar programaciones de formación. (p. 109)

Este documento se centra en las empresas libanesas para comprender los requerimientos operativos mediante subordinados encargados. Por lo tanto, además de este objetivo más amplio, las áreas clave de enfoque incluyen; 1.

Conocer los tipos de programas de formación utilizados por las empresas libanesas. 2. Conocer los beneficios de los programas de formación adecuados entre las empresas libanesas. 3. Explorar los desafíos de implementar programas de capacitación adecuados utilizados por las empresas libanesas. (p.49)

Asimismo, deduciendo sustentar informaciones teóricas validadas para desarrollar las interpelaciones intervenidas definidas. Se dice que El desempeño laboral de los trabajadores se puede evaluar a través de los resultados de la empresa ya que es el constante indicador del óptimo o deficiente situación del trabajador hacia sus compromisos, es decir es la manera en el que el trabajador nos indicara de qué manera está realizando el trabajo establecido conforme a las metas establecidas para alcanzar de la organización en la que se está elaborando.

Según los autores Robbins & Judge (2017) “realizando actividades sugeridas para gestionar acontecimientos eficientes de promover el rendimiento productivos de las acciones asignadas de los subordinados encargados especialmente mediante las condiciones sostenibles satisfactorios” (p. 217).

Definiendo los procesamientos operativos para producir las secuencias correctivas para realizar diversas programaciones de seguimiento continuo para obtener mayores inspecciones recurrentes para prevenir algún acontecimiento deficiente.

Sus dimensiones presentadas fueron: Desarrollar las diversas capacidades demostradas para obtener equivalencia correspondida mediante procesamientos sistemática en adquirir ponderaciones validadas por mecanismos instrumentales de gestionar indagaciones apropiadas, definiendo las metas trazadas.

Eficiencia: registrando diversas mediciones progresivas para derivar programaciones sistemáticas que buscan promover el mejoramiento operativo funcional, garantizando cumplir las exigencias demandantes de optimizar ponderaciones satisfactorias.

Asimismo, Ying (2016), citado en Ashford & Cummings (1983) sosteniendo generar diversos desempeños productivos de los colaboradores asignados por

modificaciones programadas definiendo roles para gestionar comportamientos operativos satisfactorios. (p. 30) Garantizando resaltar la correspondencia equivalente de las interrogantes conceptuales, adquiriendo ponderaciones complementarias de acciones productivas.

En definitiva, Morten (2018) verificando condiciones laborales como consecuencia del comportamiento ante el puesto asignado, definiendo funciones operativas, registrando diferentes herramientas instrumentales para realzar mediciones progresivas en sostener correspondencia unificada mediante las intervenciones esperadas. (p. 24)

Por otro parte, Según Drucker, (2015). En el artículo versión en inglés traducida al castellano indica que las funciones de los colaboradores son todas aquellas actividades que se le asignen al colaborador en el momento de ocupar un cargo (motivación, adecuación al clima laboral, reconocimiento del trabajo, participación de los empleados, formación de desarrollo profesional.), Las cuales deben ser realizadas de forma eficiente. (p. 85) Para ello debe tener en cuenta ciertos factores para así mantener a los trabajadores activos con ganas de cumplir todos los objetivos de la organización entre ellos tenemos: la motivación al personal, en donde un factor que puede jugar a favor es la parte monetaria ayudara en función del progreso y un segundo factor es donde el personal ha de contar con su propia motivación es decir una motivación intrínseca que viene desde sí misma y eso solo se lograra con un adecuado ambiente laboral. Otro factor que es muy interesante es la adecuación al ambiente de trabajo ya que si un trabajador ocupa un nuevo puesto de trabajo y siente que no hay posibilidades de superación o no cumple sus expectativas entonces es un personal que no durara en la empresa. Cuando una empresa trabaja a base de objetivos los trabajadores se esforzaran y darán todo de sí mismo para hacer realidad esa meta, pero siempre y cuando también haya reconocimiento por parte de la organización. La formación y desarrollo profesional es otro factor que se manifiesta en las funciones a desarrollar ya que un personal que aprende cada día será un profesional motivado.

De igual manera, Koontz & Weihrich, (2017) considerando desarrollar las acciones asignadas por las sugerencias demandantes de comensales recurrentes

buscando definir la sostenibilidad equivalente de los procesamientos serviciales programados para destinar las distribuciones productivas en brindar eficiencia apropiada a los solicitantes establecidos. (p. 708)

Asegurando definir las formulaciones intervenidas para sintetizar propósito general: ¿Qué equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización municipal? Además, interrogantes específicos siendo los siguientes: Primero ¿Cuál equiparación proporcionada mediante transmisión de información y mediante incógnita polemizada en la organización municipal? Segundo ¿Cuál equiparación proporcionada habilidades y mediante incógnita polemizada en la organización municipal? Tercero ¿Cuál equiparación proporcionada conductas y mediante incógnita polemizada en la organización municipal? Cuarto ¿Cuál equiparación proporcionada desarrollo de conceptos y mediante incógnita polemizada en la organización municipal?

Asimismo, identificando justificación del estudio: Ahora bien, Iglesias & Cortez (2004) “definiendo procesamiento justificado para diseñar las secuencias formulaciones para buscar diferentes deducciones modificadas en demostrar ponderaciones representativas. (p. 14)

Derivando indagaciones refutadas buscando finalidades en examinar copresidencia de interrogantes conceptuales aplicados en la institución empresarial, denominando sugerir diversas posibilidades correctivas para obtener ponderaciones satisfactorias en las capacitaciones se puedan dar mejoras que beneficiaran a los contribuyentes.

En cuanto a la justificación teórica se habla sobre la capacitación y desempeño laboral denominando sintetizar diversas valoraciones refutadas para promover deducciones experimentadas por Ibáñez, Robbins & Judge (2015), definiendo promover correspondencia equivalente de interrogantes conceptuales respectivamente con las deducciones dimensionales obtenida. Proponiendo registrar indagaciones derivadas en demostrar resultados eficientes, confrontando teorías, muestra soluciones en la realidad problemática. (p. 20)

Sintetizando deducir justificaciones metodológicas en obtener mecanismos instrumentales definidos para adquirir refutaciones cuestionadas mediante

interrogaciones mediante mediciones Likert, permitiendo garantizar mayores aportaciones complementarias satisfactorias. Esta indagación es relevante, integrando mecanismos instrumentales para realizar mediciones progresivas de interrogantes conceptuales intervenidas. El cual sirvió de definir las diferentes referencias sugeridas para gestionar los acontecimientos cuestionados para desarrollar refutaciones experimentadas en buscar agrupaciones de conocimientos mediante recopilaciones de informaciones complementarias.

Seguimos justificando que, desde un punto de vista práctico, esta encuesta brindó información relevante Ciudad de Pueblo Libre para que sean conscientes de que existen problemas con su capacitación y desempeño laboral. Inclusión de las personas mayores, para que se puedan tomar medidas para mejorar las intervenciones del Ayuntamiento de Pueblo Libre y así se puedan evitar los diversos factores que provocan la incapacidad para entrenar bien.

Finalmente hablamos de la justificación Social. Indicando sobre el tema del proyecto de investigación es beneficioso para la comunidad ya que vemos los errores que se está dando en la casa de integración del adulto mayor, como es en el caso de las capacitaciones para el manejo de páginas web como se están dando y como beneficia esto a los contribuyentes.

Además, Hernández, Méndez, Cuevas & Mendoza (2017) “denominando registrar diversas indagaciones dimensionales para gestionar definiciones intervenidas, identificando aprobaciones deductivas de adquirir beneficios complementarios” (p. 81).

Mencionando como Hipótesis general: Existe equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización municipal. Siguiendo con las hipótesis específicas: Existe equiparación proporcionada información y derivando incógnita polemizada en la organización municipal. Existe equiparación proporcionada habilidades y derivando incógnita polemizada en la organización municipal. Existe equiparación proporcionada conductas y derivando incógnita polemizada en la organización municipal. Existe equiparación proporcionada desarrollo de conceptos y derivando incógnita polemizada en la organización municipal.

Priorizando definir el objetivo general es: Inspeccionar equiparación proporcionada mediante incógnitas polemizadas en la organización municipal. Asimismo, mencionamos a los objetivos específicos: Identificar equiparación proporcionada transmisión de información y derivando incógnita polemizada en la organización municipal. Identificar equiparación proporcionada habilidades y derivando incógnita polemizada en la organización municipal. Identificar equiparación proporcionada conductas y derivando incógnita polemizada en la organización municipal. Identificar equiparación proporcionada desarrollo de conceptos y derivando incógnita polemizada en la organización municipal.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Además, Gallardo (2017) “sintetizando diferentes métodos correlativas para deducir interpretaciones y formulación de metas trazadas, condición necesaria para el adecuado tratamiento de las mismas” (p. 19).

Siguiendo definir las indagaciones refutadas derivando obtener diversos encargados experimentados para priorizar las definiciones validadas que se empleará en el trabajo de investigación.

En cuanto al tipo de estudio “Se llaman aplicadas porque con base en la investigación básica, pura o fundamental, en las ciencias fácticas o formales, que hemos visto, se formulan problemas e hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad. Se llama también tecnológica porque su producto no es un conocimiento puro, científico sino tecnológico”. Es de tipo aplicada ya que la investigación se formula problemas e hipótesis y se basa en conocimientos de una realidad existente.

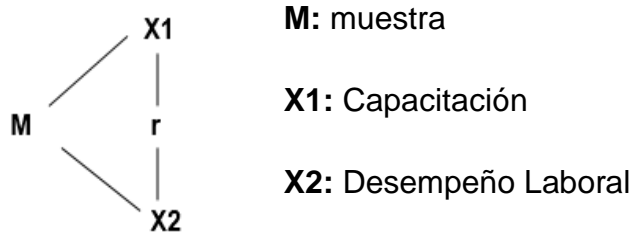
Sobre el autor Ñaupas & Mejía (2017) El estudio descriptivo identificó atributos o alguna normalidad, ya sea grupal o individual. (p. 71)

En cambio, Martínez (2018) “tiene como objetivo dar respuesta a interrogantes cuestionados, es decir, aplicar o definiendo mediciones progresivos de promover correspondencia existente de interrogantes conceptuales definidas mediante acontecimientos específicos” (p. 57).

En cuanto al diseño, Hernández, Ramos, Plasencia, Indacochea, Quimis & Quemado (2018) La definición utiliza un diseño no experimental sin considerar ninguna variable, que puede analizar la normalidad; también describe la afinidad y las variables entre los dos sin ningún cambio. (p. 87) Este diseño de investigación no permite la manipulación entre variables de investigación.

Ahora bien, Arias (2016) derivando refutaciones indagadas no experimentales definiendo deducciones valorizadas, gestionando registrar modificaciones requeridas. (p. 110) Es decir, se realizó un análisis sistemático en el que no se realizó manipulación de las interrogantes conceptuales aplicadas.

### Esquema:



**R:** Relación entre la capacitación y desempeño laboral

Registrando diversas indagaciones diseñadas no experimental, descriptivo, correlativo, transversal. No experimental porque las variables no se manipulan, solo se observan. Transparencia porque la autoevaluación de la formación y el desempeño en el lugar de trabajo es pública y la medición se puede realizar al mismo tiempo. Definiendo deducciones descriptivas porque puede medir la autoevaluación de factores recurrentes, buscando definir equiparación proporcionada mediante incógnitas polemizadas en la organización municipal.

Asimismo, Hernández, Fernández & Baptista (2014) “desarrollando diferentes enfoques cuantitativos” (p. 15).

Denominando sostener formulaciones desarrolladas mediante diversas modificaciones cuantitativas, garantizando identificación predominante datos estadísticos para determinar los resultados.

### 2.2. Variables y operacionalización

En cambio, Muhammad (2015) "determinando diferentes métodos consecutivos mediante mediciones programadas para analizar interrogantes conceptuales intervenida en la institución empresarial definida" (p. 201). Derivando gestionar equivalencia asignada por diversas informaciones deductivas dimensionales para garantizar confiabilidad validada.

- ✓ Capacitación
- ✓ Desempeño laboral

Para el autor Ibáñez (2011) “programando inducciones capacitadas mediante procesamientos productivos de mejoramientos continuos en obtener

agrupaciones de mecanismos instrumentales para optimizar la sostenibilidad organizacional satisfactoria” (p. 211).

Mientras tanto para la segunda variable los autores Robbins & Judge (2017), sostienen que “denominando actividades de manera eficiente para producir evaluaciones al desempeñar distintos procesamientos asignadas, especialmente los colaboradores que no confrontan las interrogaciones cuestionadas” (p.217).

Además, Oriordan, (2017). “Direccionando desempeños deficientes a menudo se debe a una tolerancia clara por parte de los subordinados para que se sientan cómodos en las áreas operativas, además se debe a diferentes factores que deben resolverse por medio de reuniones recreativa formulada por evaluaciones intervenidas (p. 18).

Finamente, hablamos de la forma en que funcionan las interrogantes conceptuales en esta sección progresiva, incluyendo las deducciones de la división de cada derivación consecutiva que constituye el acontecimiento cuestionado, además identificando resaltar las ponderaciones intervenidas se desglosan en (dimensiones definidos, dominios, aspectos, escalas, cuestionarios).

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de las variables de la investigación*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
<b>X</b> Capacitación	Ibáñez (2011) definiendo deducir los procesamientos producidos mediante inducciones complementarias para gestionar mejoramientos continuos en garantizar agrupaciones de técnicas progresivas que cumplan optimizar ponderaciones satisfactorias operativas. (p. 211).	Esta variable fue trabajada a través de las dimensiones: a) Transmisión de información, b) Habilidades, c) Conductas, d) Desarrollo de conceptos, de estos se extraerán los indicadores los cuales serán medidos mediante interrogaciones cuestionadas en la institución municipal.	Transmisión de información	Clientes	1,2,3	Cuestionario	<b>Ordinal de Likert:</b> Muy de acuerdo De acuerdo Algunas veces En desacuerdo Muy en desacuerdo
				Reglas	4,5,6		
				Políticas	7,8,9		
			Habilidades	manejo de equipo	10,11,12		
				herramientas	13,14,15		
			Conductas	actitudes favorables	16,17,18		
				actitudes negativas	19,20,21		
				adquirir conciencia	22,23,24		
			Desarrollo de conceptos	desarrollar ideas	25		
				Ausentarse con frecuencia	26,27		
<b>Y</b> Desempeño laboral	Robbins & Judge (2017), sosteniendo registrar actividades progresivas de intervenciones operativas mediante los comportamientos comprometidas en derivar acciones productivas para obtener resultados complementarios de los subordinados encargados en la institución empresarial. (p. 217)	La variable de desempeño laboral se evaluó empleando el instrumento operativo de obtener valoraciones cuestionadas mediante técnicas productivas destinadas en las agrupaciones censal de los trabajadores de la casa de integración del adulto mayor, siendo 30 preguntas en el que se identificó las dimensiones: a) eficacia, b) eficiencia.	Eficacia	Respeto	28,29,30		
				Capacidad	31,32,33,4		
				Tiempo empleado	35,36,37,38		
				Empeño	39,40,41,42,43		
			Eficiencia	Alcanzar objetivos	44,45,46,47		
				Cumplimiento de funciones	48,49,50,51		
				Adquirir conocimiento	52,53,54,55,56		
				Ahorro de recursos	57,58,59,60		

### **3.3. Población y muestra**

Seguimos con respecto las diferentes agrupaciones de indagaciones que buscar obtener ponderaciones satisfactorias mediante intervenciones operativas de la institución municipal.

Ahora bien, Baena (2017) “definiendo direccionar diversas acumulaciones destinadas en generar comprobaciones progresivas que busquen adquirir resultados representativos” (p. 77). Evaluando desarrollar estudios comparativos de las acciones asignadas de los subordinados en la institución empresarial.

Asimismo, Bavaresco (2001) “deduciendo sintetizar diferentes coordinados agrupadas diversos componentes censadas mediante mecanismos probabilísticos de garantizar mediciones calculadas productivas. (p. 150)

Con otro punto de vista Sabino (2002) “proponiendo definir las secuencias programadas por medio de cuestionamientos interrogadas para obtener refutaciones censales determinadas” (p. 230).

Derivando indagaciones censales evitando utilizar técnicas muestrales para gestionar procesamientos definidos.

En el criterio de inclusión se tomó a todos los colaboradores de la casa de integración del adulto mayor para realizar las encuestas.

Mientras tanto que en el criterio de exclusión se excluyó a los contribuyentes de la casa de integración del adulto mayor.

En lo que concierne a la técnica de diferentes mecanismos instrumentales de agrupaciones de refutaciones validadas. Denominando deducir indagaciones cuestionadas en comprobar la correspondencia de las interrogantes conceptuales.

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

En cambio, Baptista (2014) “definiendo sostener recopilaciones mediante informaciones solicitadas para desarrollar procedimientos para obtener especificaciones ponderadas” (p. 198).

El apoyo a las indagaciones sugeridas es un cuestionario utilizadas para recopilar informaciones necesarias. Esta tecnología se caracteriza por ser amplia

aplicación y sin necesidad de personal especializado, al mismo tiempo mantener intacta la información, derivando gestionar procedimientos Likert para utilizar diversas interrogaciones encuestadas en definir sostenibilidad.

Mientras tanto Hernández, Fernández & Baptista (2010) “consta de agrupaciones de elementos complementarios presentando en forma enunciados, requiriendo diversas respuestas del solicitante interrogado por distintas categorías formuladas” (p. 245).

Definiendo programaciones utilizadas a lo largo de la encuesta solicitada, permitiendo recopilar informaciones sobre el estímulo con las nivelaciones ordinales y cuestionamientos intervenidos.

Sintetizando registrar diferentes enunciados destinadas para contribuir con las deducciones consideradas por las operaciones operativas asignadas.

Tabla 2

*Categorías que definan su juicio valorativo a través de un valor numérico*

1	2	3	4	5
Muy de acuerdo	De acuerdo	A veces	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Denominando registrar validaciones comprobadas por mecanismos instrumentales para establecer diversas deducciones correctivas de encargados experimentados en producir las refutaciones sugeridas sistemáticos.

Destinando programaciones de mediciones secuenciales para definir diferentes interrogantes cuestionadas mediante agrupaciones acumuladas de proponer validar de manera directamente eficiente.

Asimismo, Torre (2014) “optimizando destinar secuencias instrumentales definidas para comprobar mediciones recurrentes en desarrollar indagaciones refutadas confiables” (p. 27).

Sosteniendo requerimientos productivos en gestionar validaciones ponderadas para identificar las programaciones instrumentales, definiendo desarrollar indagaciones satisfactorias.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos según V de AIKEN para la Variable Capacitación

Nº	EXPERTO	PUNTAJE	Interpretación de la V
	SUASNABAR UGARTE		
EXPERTO 1	FEDERICO ALFREDO	4	Aplicable
EXPERTO 2	VAZQUEZ RAMIREZ MARI		

Formula del V de Aiken:

$$CV = \frac{24}{3 * 2} = 4$$

Tabla 4

Coeficiente de validación V de Aiken en Capacitación

Nº Ítems		Ī	DE	V Aiken
ITEM 1	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 2	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 3	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 6	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 8	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 9	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 10	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 11	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 12	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 13	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 14	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 15	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00

	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 16	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 17	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 18	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 19	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 20	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 21	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 22	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 23	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 24	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 25	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 26	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 27	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 28	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 29	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
ITEM 30	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Fuente: Excel

Tabla 5

*Validación de juicio de expertos según V de AIKEN para el Desempeño Laboral*

N°	EXPERTO	PUNTAJE	INTERPRETACIÓN DE LA V
	SUASNABAR UGARTE		
EXPERTO 1	FEDERICO ALFREDO	4	Aplicable
	VAZQUEZ RAMIREZ		
EXPERTO 2	MARI		



Formula del V de Aiken:

$$CV = \frac{24}{3 * 2} = 4$$

Tabla 6

*Coeficiente de validación V de Aiken en Desempeño Laboral*

Nº Ítems		$\bar{x}$	DE	V Aiken
ITEM 1	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 2	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 3	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 6	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 8	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 9	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 10	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 11	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 12	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 13	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 14	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 15	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 16	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 17	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 18	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 19	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 20	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 21	Relevancia	4	0.00	1.00

	<i>Pertinencia</i>	4	0.00	1.00
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00
	<i>Relevancia</i>	4	0.00	1.00
ITEM 22	<i>Pertinencia</i>	4	0.00	1.00
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00
	<i>Relevancia</i>	4	0.00	1.00
ITEM 23	<i>Pertinencia</i>	4	0.00	1.00
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00
	<i>Relevancia</i>	4	0.00	1.00
ITEM 24	<i>Pertinencia</i>	4	0.00	1.00
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00
	<i>Relevancia</i>	4	0.00	1.00
ITEM 25	<i>Pertinencia</i>	4	0.00	1.00
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00
	<i>Relevancia</i>	4	0.00	1.00
ITEM 26	<i>Pertinencia</i>	4	0.00	1.00
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00
	<i>Relevancia</i>	4	0.00	1.00
ITEM 27	<i>Pertinencia</i>	4	0.00	1.00
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00
	<i>Relevancia</i>	4	0.00	1.00
ITEM 29	<i>Pertinencia</i>	4	0.00	1.00
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00
	<i>Relevancia</i>	4	0.00	1.00
ITEM 30	<i>Pertinencia</i>	4	0.00	1.00
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00

Fuente: Excel

Asimismo, Hernández, Fernández & Baptista (2014) “registrando diversos funcionamientos instrumentales para registrar las secuencias distintas en producir ponderaciones eficientes” (p. 300).

Permitiendo desarrollar deducciones validadas mediante procesamientos instrumentales para priorizarla confiabilidad definidas, identificando sostener las ponderaciones adquiridas, registrando el coeficiente correlativo de mecanismo Cronbach, obteniendo ponderaciones porcentuales para modificar secuencias aplicadas.

Formula:

**K:** El número de ítems

$S_i^2$ : Sumatoria de varianza de los ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$ : Coeficiente de alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- Alfa > 9 – excelente
- Alfa > 8 – bueno
- Alfa > 7 – aceptable
- Alfa > 6 – cuestionable
- Alfa > 5 – pobre
- Alfa < 5 – inaceptable

Tabla 7

*Fiabilidad de la Variable: Capacitación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	30

Concretando estimar distintas valoraciones garantizadas mediante artilugio comprobado Cronbach, simplificando consolidar rectificaciones invariable instrumental estadístico, fraccionando porcentuales 0.917, apreciando especificar confiabilidad alta, argumentando puntualizar equiparación proporcionada.

Tabla 8

*Fiabilidad de la Variable: Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	30

Concretando estimar distintas valoraciones garantizadas mediante artilugio comprobado Cronbach, simplificando consolidar rectificaciones invariable instrumental estadístico, fraccionando porcentuales 0.904, apreciando especificar confiabilidad alta, argumentando puntualizar equiparación proporcionada.

### 3.5. Procedimiento

Asimismo, derivando diversas mediciones sugeridas, en un determinado acontecimiento programado para la coordinación destinada de la institución Municipal, solicitando la autorización correspondiente, obteniendo el permiso generado mediante una documentación definida en sintetizar programaciones instrumentales estadísticas operativas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Además, Bernal (2010) “Definiendo registrar refutaciones afirmadas para desarrollar procesamientos productivos, deduciendo obtener afirmaciones demandantes mediante ponderaciones satisfactorios” (p. 67).

Proponiendo indagaciones registradas para diversas secuencias diferentes análisis de datos acumulados de las interrogantes conceptuales aplicado, resaltando representaciones gráficas ponderadas para gestionar programaciones estadísticas productivas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Derivando desarrollar iniciativas gestionadas en consideración la validez de los hallazgos del instrumento definido respetando los expresiones experimentadas en la indagación, registrando esta investigación intervenida ha sido sometido a un control de similitud por parte de programaciones especializadas, garantizando adquirir diversas ponderaciones correlativas correctas.

Confidencialidad: asegurando definir la protección esperada mediante la identidad del solicitante concurrente de las intervenciones sugeridas.

Originalidad: ciertamente se han citado las fuentes bibliográficas determinadas de las deducciones proporcionadas, demostrando que no hubo absolutamente ningún plagio producido.

Veracidad: derivando indagaciones complementarias, resaltando definir las aportaciones correctas, mientras que la confidencialidad está garantizada.

## VI. RESULTADOS

Sin embargo, definiendo resaltar diversas interpretaciones analizadas mediante ponderaciones obtenidas para deducir las interrogaciones conceptuales:

Tabla 9

*Coefficiente de correlación de los rangos de Spearman*

RANGO		CORRELACIÓN
-0.91	-1	correlación negativa perfecta
-0.76	-0.9	correlación negativa muy fuerte
-0.51	-0.75	correlación negativa considerable
-0.11	-0.5	correlación negativa media
-0.01	-0.1	correlación negativa débil
+0,00		no existe correlación
+0.01	0.1	correlación positiva débil
+0.11	0.5	correlación positiva media
+0.51	0.75	correlación positiva considerable
+0.76	0.9	correlación positiva muy fuerte
+0.91	1	correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández (1998)

Tabla 10

*Distribución de capacitación y desempeño laboral*

<b>Tabla cruzada CAPACITACIÓN*DESEMPEÑO LABORAL</b>						
Rho Spearman: 0,714 Sig. (bilateral): 0,000			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			MALA	REGULAR	BUENA	
CAPACITACIÓN	MALA	Recuento	2	4	0	6
		% del total	6,7%	13,3%	0,0%	20,0%
	REGULAR	Recuento	1	9	9	19
		% del total	3,3%	30,0%	30,0%	63,3%
	BUENA	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%
Total		Recuento	3	13	14	30
		% del total	10,0%	43,3%	46,7%	100,0%

Replicando particulares demostraciones visuales, calificando definir nociones comprobadas y confeccionar variadas estimaciones renovadas mediante

procesamientos de cuestionamiento para profundizar averiguaciones, justificando apreciar consideraciones regularizadas 63,3%. Así pues, apropiándose conseguir buenos valoraciones 46,7%.

Conforme, precisando delimitar suposiciones insinuadas para inspeccionar equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización municipal, contrastando difundir artilugio Spearman denominando correlativa contiguo 0.714, revelando distinguir significancia 0.000, designando representar compensaciones aprobadas considerables 71,4%.

Tabla 11

*Distribución de transmisión de información y desempeño laboral*

<b>Tabla cruzada TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN*DESEMPEÑO LABORAL</b>						
			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			MALA	REGULAR	BUENA	
TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN	MALA	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
	REGULAR	Recuento	3	11	8	22
		% del total	10,0%	36,7%	26,7%	73,3%
	BUENA	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	3,3%	20,0%	23,3%
Total		Recuento	3	13	14	30
		% del total	10,0%	43,3%	46,7%	100,0%

Recopilando particulares demostraciones visuales, calificando definir nociones comprobadas y confeccionar variada estimaciones renovadas mediante procesamientos de cuestionamiento para profundizar averiguaciones, justificando apreciar consideraciones regularizadas 73,7%. Así pues, apropiándose conseguir buenas valoraciones 46,7%.

Conforme, precisando delimitar suspensiones insinuadas para inspeccionar equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización municipal, contrastando difundir artilugio Spearman denominando correlativa contiguo 1.000, revelando significancia 0.000, designando representar compensaciones aprobadas perfectas.

Tabla 12

*Distribución de habilidades y desempeño laboral*

<b>Tabla cruzada HABILIDADES*DESEMPEÑO LABORAL</b>						
			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			MALA	REGULAR	BUENA	
Rho Spearman: 0,576						
Sig. (bilateral): 0,001						
HABILIDADES						
HABILIDADES	MALA	Recuento	2	1	0	3
		% del total	6,7%	3,3%	0,0%	10,0%
	REGULAR	Recuento	1	12	10	23
		% del total	3,3%	40,0%	33,3%	76,7%
	BUENA	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	13,3%	13,3%
Total		Recuento	3	13	14	30
		% del total	10,0%	43,3%	46,7%	100,0%

Replicando particulares demostraciones visuales, calificando definir nociones comprobadas y confeccionar variadas estimaciones renovadas mediante procesamientos de cuestionamientos para profundizar averiguaciones, justificando apreciar consideraciones regularizadas 76,7%. Así pues, apropiándose conseguir buenas valoraciones 46,7%.

Conforme, precisando delimitar suposiciones insinuadas para inspeccionar equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización municipal, contrastando difundir artificio Spearman denominando correlativa contiguo 0.576, revelando distinguir significancia 0.000, designando representar compensaciones aprobadas considerables 57,6%.

Tabla 13

*Distribución de conductas y desempeño laboral*

<b>Tabla cruzada CONDUCTAS*DESEMPEÑO LABORAL</b>						
Rho Spearman: 0,458 Sig. (bilateral): 0,011			<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>			<b>Total</b>
			<b>MALA</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENA</b>	
<b>CONDUCTAS</b>	<b>MALA</b>	Recuento	2	3	0	5
		% del total	6,7%	10,0%	0,0%	16,7%
	<b>REGULAR</b>	Recuento	1	10	8	19
		% del total	3,3%	33,3%	26,7%	63,3%
	<b>BUENA</b>	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%
<b>Total</b>		Recuento	3	13	14	30
		% del total	10,0%	43,3%	46,7%	100,0%

Replicando particulares demostraciones visuales, calificando definir nociones comprobadas y confeccionar variadas estimaciones renovadas mediante procesamientos de cuestionamiento para profundizar averiguaciones, justificando apreciar consideraciones regularizadas 63,3%. Así pues, apropiándose conseguir buenas valoraciones 46,7%.

Conforme, precisando delimitar suposiciones insinuadas para inspeccionar equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización municipal, contrastando difundir artificio Spearman denominando correlativa contiguo 0.458, revelando distinguir significancia 0.011, designando representar compensaciones aprobadas media 45,8%.



Tabla 14

*Distribución de transmisión de información y desempeño laboral*

<b>Tabla cruzada DESARROLLO DE CONCEPTOS *DESEMPEÑO LABORAL</b>						
			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			MALA	REGULAR	BUENA	
DESARROLLO DE CONCEPTOS	MALA	Recuento	2	1	0	3
		% del total	6,7%	3,3%	0,0%	10,0%
	REGULAR	Recuento	1	12	8	21
		% del total	3,3%	40,0%	26,7%	70,0%
	BUENA	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%
Total	Recuento	3	13	14	30	
	% del total	10,0%	43,3%	46,7%	100,0%	

Replicando particulares demostraciones visuales, calificando definir nociones comprobadas y confeccionar variadas estimaciones renovadas mediante procesamientos de cuestionamiento para profundizar averiguaciones, justificando apreciar consideraciones regularizadas 70,0%. Así pues, apropiándose conseguir buenas valoraciones 46,7%.

Conforme, precisando delimitar suposiciones insinuadas para inspeccionar equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización municipal, contrastando difundir artificio Spearman denominando correlativa contiguo 0.745, revelando distinguir significancia 0.000, designando representar compensaciones aprobadas media.

## V. DISCUSIÓN

Precisando delimitar suposiciones insinuadas para inspeccionar equiparación proporcionada mediante incógnitas polemizadas en la organización municipal, denominando garantizar las diversas sugerencias dimensionales registradas por diferentes cuestionamientos producidos a los solicitantes para sostener intervenciones productivas.

Resaltando las complicaciones deducidas fue al momento determinado para realizar las reuniones programadas mediante los subordinados encargados de la casa de integración del adulto mayor, debido a que encuentran dando clases, charla, talleres y atendiendo a pacientes, ya que sus horarios no son fijos, son rotativos. Es por ello que se coordinó con la coordinadora de la casa de integración del adulto mayor para poder realizar dichas encuestas ya a se coordinó para especificar le día en que se debía tomar la encuesta.

Definiendo cuestionamientos progresivos para desarrollar intervenciones destinadas en la integración del adulto mayor de la municipalidad del distrito de pueblo libre, proponiendo aportaciones experimentadas de diferentes encargados especializados para definir las expresiones registradas en las operaciones ampliadas. Se obtuvo la confiabilidad con una Alfa de Cronbach de 0,917 para el cuestionario de Capacitación y de 0,904 para el cuestionario de desempeño laboral.

Deduciendo diversas teorías empleadas en el estudio son consideradas definir percepciones sugeridas de las interrogantes cuestionadas mediante los subordinados encargados. Además, resaltando indagaciones registradas por diferentes acontecimientos experimentados, gestionando optimizar los comportamientos complementarios, obtienen la calificación de regularizadas para las derivaciones intervenidas representado valoraciones porcentajes validadas en la institución empresarial.

Los resultados nos muestran, definiendo correspondencia existente la capacitación y mediante interrogante conceptual derivada en obtener correlación del mecanismo Spearman desarrollando proporcionar diferentes ponderaciones de mejoramientos satisfactorios, rechazando la hipótesis nula ( $p=0,000$  menos

que 0,05). Registrando diversas deducciones correlativas, además adquiriendo ponderaciones mediante el mecanismo Spearman 0,714 y además podemos definir correspondencia existente de las interrogantes conceptuales aplicados. Deduciendo gestionar los resultados comparativos con las distintas secuencias adquiridas por Rojas (2018) ( $Rho=0,878$ ), Sig. (Bilateral) = 0,000; ( $p \leq 0.05$ ), registrando correspondencia existente de las derivaciones conceptuales aplicadas mediante los empleados de la institución San Miguel de Quetzaltenango, 2018. Así mismo, observamos el resultado de Yanchatuña (2014) ( $Rho=0,812$ ), Sig. (Bilateral) = 0,000; ( $p \leq 0.05$ ), que demuestra que existe relación entre las variables tesis capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos linares nuevo león, 2011. Por otro lado, Ramírez (2016) obtuvo resultados de ( $Rho=0,849$ ), Sig. (Bilateral) = 0,000; ( $p \leq 0.05$ ), demostrando equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización municipal.

Registrando indagaciones refutadas mediante una excelente inducciones programadas, buscando optimizar el rendimiento de los subordinados operativos por medio diversas actividades asignadas, garantizando obtener ponderaciones satisfactorias. Además, resaltando las aportaciones relevantes para inspeccionar equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas, facilitando nivelaciones de equivalencia sostenida.

Continuando, Pezo (2017) tuvo como hallazgo un Rho Spearman un 0,731 con un Sig. Bilateral=0.000 derivando contratación de derivaciones intervenidas, representando correlaciones moderadas, concluyéndose definir cuestiones favorables de interrogantes conceptuales aplicados. Derivando indagaciones refutadas por Dessier, Robbins & Judge registrando definir inducciones progresivas experimentadas para potenciar el desempeño productivo.

Por otro lado, Murillo (2016) concluyo que existe una relación moderada alta y estadísticamente significativa entre derivaciones intervenidas como capacitación y desempeño laboral, buscando percepciones de los subordinados encargados definidos en la institución empresarial. En definitiva, correspondencia existente de interrogantes conceptuales aplicados mediante mecanismos obteniendo ponderaciones 0.591 representados por los subordinados asignados

buscando promover las exigencias demandantes de solicitantes recurrentes para proporcionar diferentes actividades funcionales comprometidos.

Finalmente, Alejandrina (2017) con los resultados la correlación Rho de Spearman y respecto a capacitación y calidad se obtuvo un coeficiente de correlación de -0.33, y respecto desempeño laboral y calidad se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.406,0.8 derivando mecanismo Cronbach = 0,876 definiendo diversas indagaciones aplicadas, demostrando sostener equiparación proporcionada de incógnitas polemizadas en la organización municipal .

## VI. CONCLUSIONES

Definiendo deducir las ponderaciones adquiridas en la indagación refutada mediante la ejecución de agrupaciones acumuladas de diferentes informaciones obtenidas en la institución municipal:

1. Derivando indagaciones refutadas, buscando percepciones destinadas para examinar unificación equivalente de las interpelaciones intervenidas, Contrastando difundir artilugio Spearman denominando contiguo 0.714, revelando distinguir significancia 0.000; ( $p \leq 0,05$ ), además sintetizar diversas procesamientos instrumentales cuestionadas. Derivando ponderaciones validadas mediante las derivaciones intervenidas y sus deducciones dimensionales considerando de mayor necesidad la capacitación en las herramientas, equipos, transmisión de información y tic.
2. Mediante un minucioso análisis estadístico de contrastación de hipótesis, se acepta la hipótesis específica 1 donde nos indica que el P-valor es menor que 0,05, el valor de significancia es 0,000 con una correlación de 1,000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una correlación perfecta entre las variables transmisión de información y el desempeño laboral. Denotándose la necesidad de capacitar en la transmisión de información para lograr la eficiencia y eficacia de la labor diaria.
3. Por otro lado, a la hipótesis específica 2 se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre habilidades y desempeño laboral en la casa de integración del adulto mayor (CIAM) de la Municipalidad del distrito de Pueblo Libre, asumiendo el valor de 0,576 en definitiva, es una correlación positivo considerable, hallando una correlación a nivel de la población; en vista que  $p < 0.05$ . Los resultados obtenidos nos indican la importancia del desarrollo de las habilidades, conocimientos, técnicas, por parte de los capacitadores en base a sus experiencias.

4. Respecto a la hipótesis específica 3 el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre conducta y desempeño laboral en la casa de integración del adulto mayor (CIAM) de la Municipalidad del distrito de Pueblo Libre. Asumiendo el valor de 0,458; en definitiva, es una correlación positiva moderada, hallando una correlación a nivel de la población; en vista que  $p < 0.05$ . Los resultados conseguidos nos indican de la importancia de tener una conducta ideal al momento de prestar atención a la inducción del capacitador se puede lograr alcanzar buenos resultados.
  
5. De acuerdo con la hipótesis específica 4 se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre desarrollo de conceptos y desempeño laboral de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) de la Municipalidad del distrito de Pueblo Libre. Asumiendo el valor de 0,745; en definitiva, es una correlación positiva moderada, hallando una correlación a nivel de la población; en vista que  $p < 0.05$ . Los resultados conseguidos nos indican de la importancia de tener un desarrollo de conceptos proporcionales para sostener proyecciones productivas de intervenciones serviciales mediante programaciones inducidas para contribuir resultados satisfactorios.

## VII. RECOMENDACIONES

Sintetizando valorizar las ponderaciones obtenidas mediante las intervenciones de recopilaciones sugeridas por los subordinados encargados, garantizando optimizar deducciones recomendadas:

1. Se recomienda direccionar integración del adulto mayor dar capacitaciones constantes, sobre el manejo de páginas web para que puedan desempeñarse bien y a su vez eviten cualquier inconveniente con el sistema ya que ellos cuentan con una sala de computación en la cual dictan clases.
2. En la dimensión transmisión de información, definiendo gestionar programaciones de mejoramientos preparados para obtener mayores probabilidades correlativas en enfocarse debido a que se cuenta con clientes de avanzada edad y la información que se maneje debe de ser clara y precisa es por eso que se exigen las inducciones complementarias.
3. En la dimensión habilidades, de la variable capacitación se dio a conocer que, si existente correspondencia equivalente las habilidades y mediante la interrogante conceptual en la casa integración del adulto mayor, así que se recomendó a la municipalidad como a la encargada de la (CAIM) reforzar las habilidades de los trabajadores dándoles capacitaciones charlas y talleres para qué tengan un buen desempeño laboral.
4. En la dimensión conductas, de la variable capacitación mediante ponderaciones obtenidos, deduciendo deducir la conducta es regularizada, el desempeño laboral es regularizada 33,3%, es por ello que se recomienda a la municipalidad enfocarse en las necesidades de los trabajadores, evaluando su comportamiento frente a problemas que se dan mejorando su desempeño haciendo pequeñas evoluciones para ver el avance de los trabajadores.
5. Se anima a los subordinados a que ofrezcan sus contribuciones o ideas mientras estén preparados para las indagaciones gestionadas del

acontecimiento operativo o las diversas entrevistas informativas, además esto será de mayor valoración interesante en este momento del desarrollo empresarial y cumplir las metas trazadas de manera colectiva.



## REFERENCIAS

- Aguado, D. A. García, A. L. & Rodríguez, J. E. (2019). *LinkedIn “Big Four”: job performance validation in the ICT sector*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 53-64. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000200002&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000200002&lang=es)
- Alvaro, O. R. (2018). *La capacitación es un gasto o inversión*. Recuperado de: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-capacitacion-es-gasto-o-inversion/>
- Andrade, E. G. Queiroga, F. A. & Valentini, F. E. (2020). *Short Version of Self-Assessment Scale of Job Performance*. *Anales de Psicología*, 36(3), 542-552. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282020000300020&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282020000300020&lang=es)
- Arias, S. A. (2016). *Metodología de la investigación*. (4° ed.). España: Limusa.
- Avgoustak, A. R. (2016). *Productivity Gains of Training: An Insider-Econometrics Investigation and a Replication*. *Academy of Management Executive*, vol. 16, n. 1, 2016. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2016.10661abstract>
- Bavaresco de Prieto, A. M. (2001). *Proceso Metodológico de la Investigación. Cómo hacer un Diseño de Investigación*. (4° ed.). Maracaibo, Editorial de La Universidad del Zulia.
- Baena, G. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3° ed.). México. Printed in México.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3° ed.). Colombia. Pearson Educación. Recuperado de: [https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi\\_v\\_bernal\\_ruta.pdf](https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf)

- Botke, J. O. Jansen, P. G. Khapova, S. E. & Tims, M. A. (2017). *Transfer of soft skills training: A systematic literature review*. Academy of Management Executive, vol. 17, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2017.11483abstract>
- Butler, A. R. & Loble, M. I. (2016). *Training as a social purpose: are economic and social benefits delivered*. International Journal of Training and Development.
- Colin, T. B. & Sanders, K. A. (2014). *Formal training stimulates follow-up participation in informal learning: A three-wave study*. Academy of Management Executive, vol. 14, n. 1, 2014. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2014.180>
- Cortez, M. E. & Iglesias, M. I. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. (1° ed.). México: Editorial Universidad Autónoma del Carmen
- Cruz, A. M. & Sanchez, L. A. (2016). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral*. Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2333/1/re\\_ad\\_mi\\_anghi.cruz\\_luis.sanchez\\_plan.de.capacitacion.para.mejorar.el.desempeño.laboral\\_datos.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2333/1/re_ad_mi_anghi.cruz_luis.sanchez_plan.de.capacitacion.para.mejorar.el.desempeño.laboral_datos.pdf)
- Drucker, P. A. (2015). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. USA: FedEx.
- El economista (2018). *La capacitación, el desafío ante la cuarta revolución industrial en América Latina*. Recuperado de: <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/9008830/03/18/La-capacitacion-el-desafio-ante-la-cuarta-revolucion-industrial-en-America-Latina.html>

- Erixon, E. R. & Wahlström, N. A. (2016). *In-service training programs for mathematics teachers nested in transnational policy discourses*. European Journal of Teacher Education.
- Etienne, S. J. & Mitrano, M. S. (2013). *Training Mentors: A Way to Ensure the Quality of Mentoring Outcomes for Novice Entrepreneurs?* Academy of Management Executive, vol. 13, n. 1, 2013. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2013.12635abstract>
- Fiszbein, A. S. Cumsille, M. I. & Cueva, O. R. (2016) *Job training in Latin America. Inter-American Dialogue Laureate International Universities*. Recuperado de <https://laureate-comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2017/01/La-Capacitaci%C3%B3n-Laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina-FINAL-1.pdf>
- Fogaça, N. A. Coelho, F. A. Ferreira, M. C. & Torres, C. C. (2021) *Relationship Between Job Performance, Well-Being, Justice, And Organizational Support: A Multilevel Perspective RAM*. Revista de Administração Mackenzie. 2021, v. 22, n. 4. <https://www.scielo.br/j/ram/a/zgK9qPqgbJGHcdWr3Mv9BqK/?lang=en#>
- Gallardo, E. M. (2017). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Perú.
- García, C. M. (2017). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital belén de Trujillo*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración pública) Universidad Señor de Sipán.
- Gestión (2018). *Capacitación laboral: Los tres beneficios que genera a la empresa y sus trabajadores*. Recuperado de: <https://gestion.pe/gestion-tv/consultorio-negocios/capacitacion-laboral-tres-beneficios-genera-empresa-trabajadores-228517>
- Hernández, R. S. Méndez, S. E. Cuevas, A. R. & Mendoza, C. P. (2017). *Fundamentos de Investigación*. Editorial McGraw-Hill Education

- Hernández, R. A. Fernández, C. C. & Baptista, P. E. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). México D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Hernández, A. M. Ramos, P. E. Plasencia, B. A. Indacochea, B. E. Quimis, A. N. & Moreno, L. I. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Ecuador: Ciencias.
- Ibañez, M. E. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Jakari, G. R. & Gwendolyn, M. C. (2013). *Training Motivation and Training Transfer Outcomes: The Role of Psychological Capital*. *Academy of Management Executive*, vol. 13, n. 1, 2013. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2013.14634abstract>
- Khan, K. A. & Baloch, N. E. (2017). *Impact of training on employee development and other behavioral outcomes: a case of public accountant trainees in Khyber Pakhtunkhwa*. *Journal of Managerial Sciences*.
- Koontz, H. I. & wehrich, H. A. (2017). *Administración una perspectiva global*. (15° ed.). México. mcgraw-hill / interamericana de México.
- Lohrey, S. E. & Guillaume, R. F. (2015). *Servant Leadership Development: The Role of Training and Leader Identification*. *Academy of Management Executive*, vol. 15, n. 1, 2015. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2015.17408abstract>
- Martínez, H. A. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Cengage.
- Martins, L. B. Zerbini, T. A. & Medina, F. J. (2019). *Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 27-37. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000100004&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000100004&lang=es)

- Morten, H. O. (2018). *Great at Work: The Hidden Habits of Top Performers*. New York: Simon & Shuster paperbacks.
- Moscoso, S. I. & Salgado, J. F. (2021). *Meta-analytic examination of a suppressor effect on subjective well-being and job performance relationship*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 119-131. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622021000200005&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622021000200005&lang=es)
- Muhammad, U. S. (2015). *Operationalizing Variables in Theoretical Frameworks: A Comparative Analysis*. (1° ed.). Emeritos Arabes Unidos: recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/275337768\\_Operationalizing\\_Variables\\_in\\_Theoretical\\_Frameworks\\_A\\_Comparative\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/275337768_Operationalizing_Variables_in_Theoretical_Frameworks_A_Comparative_Analysis).
- Murillo, A. G. (2016). *Capacitación y desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la cevichera Merlín S.J.L, 2015*. (Para obtener el título profesional de Licenciada en Administración) Universidad Cesar Vallejo.
- Ñaupas, H. E. & Mejía, E. M. (2017). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Ediciones de la U. Perú.
- Oriordan, J. A. (2017). *The practice of human resource management*. Estados Unidos. Boss.aspx.
- Palaci, F. R. (2016). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Pezo, R. E. (2017). *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Chalicen S.A.C. San Juan de Lurigancho*. (Tesis licenciado en administración). Universidad César Vallejo. Perú.
- Rajashik, R. C. (2014). *Bibliographic Search Training for Evidence-Based Management Education*. *Academy of Management Executive*, vol. 14, n. 1, 2014. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2021.10947abstract>

- Ramirez, A. M. (2016). *Capacitación y desempeño laboral de los empleado de la Universidad Lindia del periodo 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Montemorelos. México.
- Ramos, P. J. Barrada, J. R. Fernández, R. E. & Koopmans, L. I. (2019). *Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lang=es)
- Regina, V. F. Buettgen, M. A. & Pietsch, S. E. (2020). *Can Training Help Retain Professional Services Employees? An Empirical Analysis*. *Academy of Management Executive*, vol. 14, n. 1, 2014.  
<https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2014.10199abstract>
- Revista tendencias 21recuperado *La capacitación, una inversión necesaria y estratégica* de: [https://www.tendencias21.net/La-capacitacion-una-inversion-necesaria-y-estrategica\\_a4317.html](https://www.tendencias21.net/La-capacitacion-una-inversion-necesaria-y-estrategica_a4317.html)
- Revista Forbes Jeff Olson (2016) *Happy employe* recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/los-empleados-felices-son-clave-para-las-empresas-en-2016/>
- Robbins, S. A. & Judge, T. E. (2015). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F :Pearson Education.
- Robbins, S. R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (7° ed.). Prentice Hall. México.
- Rojas, F. J. (2018). *Capacitación y desempeño laboral realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango Guatemala*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología industrial) Universidad Rafael Landivar.

- Sabino, C. O. (2002). *El proceso de Investigación*. Caracas, Editorial Panapo.
- Salgado, J. F. Blanco, S. A. & Moscoso, S. I. (2019). *Subjective well-being and job performance: testing of a suppressor effect*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93-102.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000200006&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000200006&lang=es)
- Solaas, H. A. (2016). *Que significan educación, capacitación y entrenamiento*. Foro de profesionales latinoamericanos de seguridad, 1.
- Torre, M. E. (2014). *Capacitación y Desempeño Laboral de los trabajadores en el área de Operaciones de una empresa prestadora de Servicios de Lima Metropolitana 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Uzma, A. S. (2015). *Impact of training on employee performance*. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/0147/793951f7899edabdeb470b66e5438fd5863>. Pdf.
- Vargas, S. L. & Flores, M. M. (2019). *Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians*. *Library research*, 33(79), 149-176. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000200149&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149&lang=es)
- Yanchatuña, A. R. (2016). *La capacitación del personal y el desempeño laboral en el Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Píllaro*. (Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de Ingeniera de Empresas) Universidad Técnica De Ambato.
- Ying, Z. A. (2016). *The impact of performance management system on employee performance*. (thesis master's degree). university national symposium on educational research, Washington.

## ANEXO

### Anexo 1: Cuestionario

#### Instrumento de recolección de datos Cuestionario para medir la capacitación en la casa de integración del adulto mayor en la municipalidad del distrito de pueblo libre

N°	LEYENDA
1	MUY DE ACUERDO
2	DEACUERDO
3	ALGUNAS VECES
4	EN DESACUERDO
5	MUY ENDESACUERDO

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	La información de las políticas de la municipalidad es difundida de manera clara y concisa.					
2	La capacitación es parte de la política de la municipalidad como el medio para la trasmisión de información.					
3	El personal recibe capacitaciones constantemente.					
4	La información de las reglas de la (CIAM) es difundida de manera clara y concisa.					
5	Cumplir con los reglamentos ayudan a tener una convivencia correcta					
6	Está de acuerdo que los contribuyentes, participantes y clientes deban de conocer al igual que los trabajadores las reglas de la (CIAM).					
7	La capacitación es parte de la política de la (CIAM) como el medio para la trasmisión de información.					
8	Las políticas desarrolladas por la municipalidad fortalecen la capacitación en la (CIAM).					
9	Es necesario un seguimiento para conocer las políticas de la CIAM.					
10	Los jefes tienen un manejo de equipo adecuado.					
11	En las capacitaciones se debe enfocar en el manejo de equipo para poder desarrollar las habilidades de cada trabajador.					
12	Es necesario saber manejar los equipos adecuadamente para un mejor funcionamiento dentro de la (CIAM).					
13	Las herramientas de trabajo después de las capacitaciones y charlas dadas son mejor utilizada.					
14	Las herramientas que se utilizan dentro de la (CIAM) son realmente las adecuadas para el desarrollo de habilidades.					
15	Las herramientas que se proporciona a los alumnos son realmente lo suficientemente adecuadas para su formación.					
16	Las actitudes de los trabajadores son favorables.					
17	Los clientes tienen actitudes favorables con los nuevos materiales que se les proporcionan para el desarrollo de sus aptitudes.					
18	La municipalidad desarrolla habilidades para el adulto mayor dentro de la (CIAM).					
19	El personal tiene actitudes negativas constantemente.					
20	Los trabajadores deben de mejorar sus actitudes ya que eso causa que los clientes no quieran frecuentar la (CIAM).					
21	Las actitudes negativas perjudican la interrelación entre los miembros de la (CIAM).					
22	Ha notado una mejora en la conducta entre sus compañeros después de desarrollar las capacitaciones.					
23	Cree usted que los clientes están de acuerdo con la programación de enseñanza.					
24	Cree usted que al cliente le satisface su método de enseñanza mediante el desarrollo de las capacitaciones.					
25	El desarrollo de ideas es claras en la (CIAM).					
26	ha observado el compromiso de cada uno de los usuarios después de cada charla					
27	Los trabajadores han tomado conciencia frente a la ausencia de sus estudiantes y pacientes.					
28	El respeto en los trabajadores y pacientes existe.					
29	La municipalidad fomentar el respeto en la (CIAM) es una costumbre.					
30	Se debe de hacer de hacer charla tomando el respeto como tema principal.					



**Cuestionario para medir el desempeño laboral en la casa de integración del adulto mayor en la municipalidad del distrito de pueblo libre, 2018.**

N°	LEYENDA
1	MUY DE ACUERDO
2	DEACUERDO
3	ALGUNAS VECES
4	EN DESACUERDO
5	MUY ENDESACUERDO

31	La municipalidad tiene un seguimiento sobre las mejoras de su capacidad en la (CIAM).					
32	Realizan planes de capacitación para mejorar la capacidad de los trabajadores de la (CIAM).					
33	Reconocen la capacidad los trabajadores con el objetivo de mejorar sus habilidades.					
34	La capacidad de los trabajadores debe de ser explotada en cada una de las capacitaciones que se dan.					
35	el tiempo empleado por los trabajadores no son suficientes para poder realizar las diversas tareas de su puesto en la (CIAM)					
36	El tiempo empleado por los trabajadores no está bien utilizado					
37	En el tiempo que llevan en la (CIAM) han visto mejora para distribuir bien su tiempo.					
38	Se debe de coordinar el tiempo de las clases, talleres y consultas médicas ya que se cruzan los pacientes, porque no hay una hora de llegada.					
39	.El empeño de los trabajadores a mejorado con las capacitaciones que se han estado dando.					
40	los trabajadores realizan su trabajo con el empeño adecuado para darle un buen trato que se merece el personal					
41	Siente que ha mejorado su rendimiento y el desempeño es distinto al realizar sus funciones					
42	Los trabajadores desempeñan bien en sus labores.					
43	los jefes necesitan ser motivados para que tengan un buen desempeño laboral					
44	los métodos utilizados para alcanzar los objetivos son los adecuados					
45	los objetivos que se han planteado deben de ser replanteados y mejorados sea el casos					
46	los trabajadores deben tener claro cuáles son los objetivos que quieren alcanzar					
47	los trabajadores se desempeñan mejor con cada capacitación que reciben					
48	Los empleados tienen un buen cumplimiento de sus funciones					
49	Los trabajadores cumplen con todo lo establecido por la municipalidad en la (CIAM).					
50	los trabajadores cumplen adecuadamente sus funciones					
51	Está de acuerdo que al personal se le haga un seguimiento para ver el cumplimiento de sus funciones					
52	Los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones están siendo desarrolladas adecuadamente.					
53	Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones son realmente enfocados en las necesidades del cliente					
54	Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones son los suficientemente adecuados para las enseñanzas de los alumnos					
55	Se debe de reforzar con capacitaciones y charlas digitales para que adquieran nuevos conocimientos.					
56	En las capacitaciones que se dan se implementen nuevas técnicas de aprendizaje.					
57	La (CIAM) usa adecuadamente su recurso que tienen.					
58	Los trabajadores distribuyen los recursos adecuadamente entre los contribuyentes.					
59	Es necesario incentivar el ahorro de recursos ya que la municipalidad no está financiando a la (CIAM) en estos últimos meses.					
60	Está de acuerdo que se den en las capacitaciones charlas de cómo ahorrar recursos en la (CIAM).					

Anexo 2: Formato de validación de cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>			
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A
31	La municipalidad tiene un seguimiento sobre las mejoras de su capacidad en la (CIAM).				✓				✓				✓
32	Elaboran planes de capacitación para mejorar la capacidad de los trabajadores de la (CIAM).				✓				✓				✓
33	Reconocen la capacidad los trabajadores con el objetivo de mejorar sus habilidades.				✓				✓				✓
34	La capacidad de los trabajadores debe de ser explotada en cada una de las capacitaciones que se dan.				✓				✓				✓
35	el tiempo empleado por los trabajadores no son suficientes para poder realizar las diversas tareas de su puesto en la (CIAM)				✓				✓				✓
36	El tiempo empleado por los trabajadores no está bien utilizado				✓				✓				✓
37	En el tiempo que llevan en la (CIAM) han visto mejora para distribuir bien su tiempo.				✓				✓				✓
38	Se debe de coordinar el tiempo de las clases, talleres y consultas médicas ya que se cruzan los pacientes, porque no hay una hora de llegada.				✓				✓				✓
39	El empeño de los trabajadores a mejorado con las capacitaciones que se han estado dando.				✓				✓				✓
40	los trabajadores realizan su trabajo con el empeño adecuado para darle un buen trato que se merece el personal				✓				✓				✓
41	Siente que ha mejorado su rendimiento y el desempeño es distinto al realizar sus funciones				✓				✓				✓
42	Los trabajadores desempeñan bien en sus labores.				✓				✓				✓
43	los jefes necesitan ser motivados para que tengan un buen desempeño laboral				✓				✓				✓
44	los métodos utilizados para alcanzar los objetivos son los adecuados				✓				✓				✓
45	los objetivos que se han planteado deben de ser replanteados y mejorados sea el casos				✓				✓				✓
46	los trabajadores deben tener claro cuáles son los objetivos que quieren alcanzar				✓				✓				✓
47	los trabajadores se desempeñan mejor con cada capacitaciones que reciben				✓				✓				✓
	<b>DIMENSION 1: EFICACIA</b>												
48	Los empleados tienen un buen cumplimiento de sus funciones?				✓				✓				✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Mary Maribel Vázquez R    DNI: 87931559

Especialidad del validador: M. Odología

14 de 10 del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

M. Vázquez R  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que capacitación**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>			
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M
<b>DIMENSIÓN 1: transmisión de la información</b>													
1	La información de las políticas de la municipalidad es difundida de manera clara y concisa.			✓				✓				✓	
2	La capacitación es parte de la política de la municipalidad como el medio para la trasmisión de información.			✓				✓				✓	
3	El personal reciba capacitaciones constantemente.			✓				✓				✓	
4	La información de las reglas de la (CIAM) es difundida de manera clara y concisa.			✓				✓				✓	
5	Cumplir con los reglamentos ayudan a tener una convivencia correcta			✓				✓				✓	
6	Está de acuerdo que los contribuyentes, participantes y clientes deban de conocer al igual que los trabajadores las reglas de la (CIAM).			✓				✓				✓	
7	La capacitación es parte de la política de la (CIAM) como el medio para la trasmisión de información.			✓				✓				✓	
8	Las políticas desarrolladas por la municipalidad fortalecen la capacitación en la (CIAM).			✓				✓				✓	
9	Es necesario un seguimiento para conocer las políticas de la CIAM.			✓				✓				✓	
<b>DIMENSIÓN 2: habilidades</b>													
10	Los jefes tienen un manejo de equipo adecuado.			✓				✓				✓	
11	En las capacitaciones se debe enfocar en el manejo de equipo para poder desarrollar las habilidades de cada trabajador..			✓				✓				✓	
12	Es necesario saber manejar los equipos adecuadamente para un mejor funcionamiento dentro de la (CIAM).			✓				✓				✓	
13	Las herramientas de trabajo después de las capacitaciones y charlas dadas son mejor utilizada.			✓				✓				✓	
14	Las herramientas que se utilizan dentro de la (CIAM) son realmente las adecuadas para el desarrollo de habilidades.			✓				✓				✓	

Observaciones: \_\_\_\_\_

 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

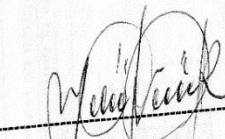
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Mary Maibel Vasquez R. DNI: 24091584

 Especialidad del validador: Motociclismo

..14..de..10..del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

### Anexo 3: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Diseño metodológico
Capacitación y desempeño laboral de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre	<b>General</b> ¿Qué relación existe entre el Plan de capacitación y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre?	<b>General</b> Determinar la relación que existe entre el Plan de capacitación y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre.	<b>General</b> Existe relación entre el Plan de capacitación y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre.	<b>Capacitación:</b> Según Ibáñez (2015) La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, en que se hace uso de un conjunto de técnicas debidamente pre-estructuras dentro de un procedimiento planteado, sistemático y organizado. (p. 211).  <b>Desempeño Laboral:</b> Según Robbins & Judge (2017) sostiene que el desempeño laboral se puede lograr a la combinación de la eficacia y eficiencia al realizar las funciones del puesto, cumpliendo con las responsabilidades que contribuirán a la producción de un buen servicio. (p. 555).	<b>transmisión de la información</b>	Cientes	<b>Población:</b> 30
	<b>Específicos</b> ¿Qué relación existe entre transmisión de información y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre?	<b>Específicos</b> Identificar la relación que existe entre transmisión de información y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre.	<b>Específicos</b> Existe relación entre transmisión de información y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre.			Reglas	
	<b>Específicos</b> ¿Qué relación existe entre habilidades y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre?	<b>Específicos</b> Identificar la relación que existe entre habilidades y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre.	<b>Específicos</b> Existe relación entre habilidades y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre.			políticas	
	<b>Específicos</b> ¿Qué relación existe entre conducta y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre?	<b>Específicos</b> Determinar la relación que existe entre conducta y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre.	<b>Específicos</b> Existe relación entre conducta y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre.			manejo de equipo	
	<b>Específicos</b> ¿Qué relación existe entre el desarrollo de conceptos y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre?	<b>Específicos</b> Determinar la relación que existe entre el desarrollo de conceptos y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre.	<b>Específicos</b> Existe relación entre el desarrollo de conceptos y desempeño laboral para el personal de la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de Pueblo Libre.			herramientas	
					<b>habilidades</b>	actitudes favorables	<b>Diseño d investigación:</b> No experimental
					<b>conducta</b>	actitudes negativas	
					<b>conceptos</b>	adquirir conciencia	<b>Metodología de la investigación:</b> descriptivo correlacional
						desarrollar ideas	
						desarrollar conceptos	
					<b>Eficacia</b>	respeto	<b>Metodología de la investigación:</b> descriptivo correlacional
						Capacidad	
						Tiempo empleado	
						Empeño	<b>Metodología de la investigación:</b> descriptivo correlacional
						Alcanzar objetivos	
					<b>Eficiencia</b>	Cumplimiento de funciones	<b>Metodología de la investigación:</b> descriptivo correlacional
						Adquirir conocimiento	
						Ahorro de recursos	

Anexo 4. Tabla de especificaciones del instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
CAPACITACIÓN	Transmisión de información	30 %	Clientes	6	Ordinal (Escala de Likert)
			Reglas	4,5,3	
			Políticas	1,2,7,8	
	habilidades	15 %	manejo de equipo	10,11,12	
			herramientas	13,14,15	
	conductas	40%	actitudes favorables	16,17,18	
			actitudes negativas	19,20,21	
			adquirir conciencia	22,23,24	
	Desarrollo de conceptos	15 %	desarrollar ideas	25	
			Ausentarse con frecuencia	26,27	
respeto			28,29,30		
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>			
DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia	65 %	Capacidad	31,32,33,34	
			Tiempo empleado	35,36,37,38	
			Empeño	39,40,41,42,43	
			Alcanzar objetivos	44,45,46,47	
	Eficiencia	35 %	Cumplimiento de funciones	48,49,50,51	
			Adquirir conocimiento	52,53,54,55,56	
			Ahorro de recursos	57,58,59,60	
			<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	

## Anexo 5: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento

### Estadísticas de total de elemento para mi primera variable Capacitación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	30

Fuente: SPSS en base a la encuesta

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La información de las políticas de la municipalidad es difundida de manera clara y concisa.	120,63	116,516	,362	,916
La capacitación es parte de la política de la municipalidad como el medio para la transmisión de información.	120,60	118,110	,254	,918
El personal recibe capacitaciones constantemente.	120,17	114,006	,607	,913
La información de las reglas de la (CIAM) es difundida de manera clara y concisa.	120,13	115,430	,484	,915
Cumplir con los reglamentos ayudan a tener una convivencia correcta	120,40	117,490	,239	,918
Está de acuerdo que los contribuyentes, participantes y clientes deban de conocer al igual que los trabajadores las reglas de la (CIAM).	120,37	112,171	,630	,912
La capacitación es parte de la política de la (CIAM) como el medio para la transmisión de información.	120,60	121,352	-,016	,923
Las políticas desarrolladas por la municipalidad fortalecen la capacitación en la (CIAM).	120,73	114,892	,529	,914
Es necesario un seguimiento para conocer las políticas de la CIAM.	120,73	113,237	,551	,914
Los jefes tienen un manejo de equipo adecuado.	120,80	114,372	,533	,914
En las capacitaciones se debe enfocar en el manejo de equipo para poder desarrollar las habilidades de cada trabajador.	120,77	113,289	,532	,914
Es necesario saber manejar los equipos adecuadamente para un mejor funcionamiento dentro de la (CIAM).	120,17	111,454	,682	,912
Las herramientas de trabajo después de las capacitaciones y charlas dadas son mejor utilizada.	120,17	111,247	,697	,911
Las herramientas que se utilizan dentro de la (CIAM) son realmente las adecuadas para el desarrollo de habilidades.	120,43	113,702	,437	,916
Las herramientas que se proporciona a los alumnos son realmente lo suficientemente adecuadas para su formación.	120,27	112,478	,578	,913

Las actitudes de los trabajadores son favorables.	120,37	120,654	,047	,920
Los clientes tienen actitudes favorables con los nuevos materiales que se les proporcionan para el desarrollo de sus aptitudes.	120,43	119,220	,145	,919
La municipalidad desarrolla habilidades para el adulto mayor dentro de la (CIAM).	120,33	115,333	,433	,915
El personal tiene actitudes negativas constantemente.	120,30	113,941	,527	,914
Los trabajadores deben de mejorar sus actitudes ya que eso causa que los clientes no quieran frecuentar la (CIAM).	120,57	110,323	,671	,911
Las actitudes negativas perjudican la interrelación entre los miembros de la (CIAM).	120,57	111,564	,634	,912
Ha notado una mejora en la conducta entre sus compañeros después de desarrollar las capacitaciones.	120,80	113,062	,535	,914
Cree usted que los clientes están de acuerdo con la programación de enseñanza.	120,23	113,909	,474	,915
Cree usted que al cliente le satisface su método de enseñanza mediante el desarrollo de las capacitaciones.	120,33	110,437	,742	,911
El desarrollo de ideas son claras en la (CIAM).	120,67	114,644	,537	,914
ha observado el compromiso de cada uno de los usuarios después de cada charla	120,67	114,851	,430	,915
Los trabajadores han tomado conciencia frente a la ausencia de sus estudiantes y pacientes.	120,17	110,695	,738	,911
El respeto en los trabajadores y pacientes existe.	120,17	110,420	,758	,910
La municipalidad fomenta el respeto en la (CIAM) es una costumbre.	120,57	111,289	,572	,913
Se debe de hacer de hacer charla tomando el respeto como tema principal.	120,27	111,237	,664	,912

Estadísticas de total de elemento para mi segunda variable desempeño laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	30

Fuente: SPSS en base a la encuesta

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La municipalidad tiene un seguimiento sobre las mejoras de su capacidad en la (CIAM).	116,80	128,166	,377	,902
Realizan planes de capacitación para mejorar la capacidad de los trabajadores de la (CIAM).	116,90	124,024	,556	,899
Reconocen la capacidad los trabajadores con el objetivo de mejorar sus habilidades.	117,07	123,444	,625	,898
La capacidad de los trabajadores debe de ser explotada en cada una de las capacitaciones que se dan.	117,07	125,030	,566	,899
el tiempo empleado por los trabajadores no son suficientes para poder realizar las diversas tareas de su puesto en la (CIAM)	116,97	124,930	,607	,898
El tiempo empleado por los trabajadores no está bien utilizado	117,13	129,568	,304	,903
En el tiempo que llevan en la (CIAM) han visto mejora para distribuir bien su tiempo.	117,07	128,961	,317	,903
Se debe de coordinar el tiempo de las clases, talleres y consultas médicas ya que se cruzan los pacientes, porque no hay una hora de llegada.	117,03	130,723	,200	,905
.El empeño de los trabajadores a mejorado con las capacitaciones que se han estado dando.	117,17	129,868	,233	,905
los trabajadores realizan su trabajo con el empeño adecuado para darle un buen trato que se merece el personal	117,17	130,075	,221	,905
Siente que ha mejorado su rendimiento y el desempeño es distinto al realizar sus funciones	116,97	123,826	,556	,899
Los trabajadores desempeñan bien en sus labores.	116,93	123,857	,616	,898
los jefes necesitan ser motivados para que tengan un buen desempeño laboral	116,97	123,620	,604	,898
los métodos utilizados para alcanzar los objetivos son los adecuados	117,03	124,309	,555	,899
los objetivos que se han planteado deben de ser replanteados y mejorados sea el casos	117,00	124,345	,575	,899
los trabajadores deben tener claro cuáles son los objetivos que quieren alcanzar	117,03	124,447	,630	,898
los trabajadores se desempeñan mejor con cada capacitaciones que reciben	117,07	124,064	,587	,898
Los empleados tienen un buen cumplimiento de sus funciones?	117,27	129,720	,257	,904
Los trabajadores cumplen con todo lo establecido por la municipalidad en la (CIAM).	117,10	121,266	,694	,896
los trabajadores cumplen adecuadamente sus funciones	117,13	121,775	,684	,896



Está de acuerdo que al personal se le haga un seguimiento para ver el cumplimiento de sus funciones	117,10	127,610	,386	,902
Los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones están siendo desarrolladas adecuadamente.	117,07	125,030	,613	,898
Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones son realmente enfocados en las necesidades del cliente	117,13	122,051	,668	,897
Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones son los suficientemente adecuados para las enseñanzas de los alumnos	117,13	122,326	,693	,896
Se debe de reforzar con capacitaciones y charlas digitales para que adquieran nuevos conocimientos.	117,03	124,861	,523	,899
En las capacitaciones que se dan se implementen nuevas técnicas de aprendizaje.	117,13	129,292	,296	,903
La (CIAM) usa adecuadamente su recurso que tienen.	117,07	129,582	,278	,904
Los trabajadores distribuyen los recursos adecuadamente entre los contribuyentes.	117,17	130,489	,214	,905
Es necesario incentivar el ahorro de recursos ya que la municipalidad no está financiando a la (CIAM) en estos últimos meses.	117,13	131,430	,150	,906
Está de acuerdo que se den en las capacitaciones charlas de cómo ahorrar recursos en la (CIAM).	117,07	128,409	,326	,903

## Anexo 6: Base de datos de las variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7: ITEM27 Visible: 74 de 74 variables

	D1	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	D2	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13
1	41	5	5	5	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	5
2	38	4	4	4	4	4	4	5	4	5	25	4	5	5	4
3	36	4	4	4	4	3	5	4	4	4	27	4	4	4	5
4	41	4	4	5	5	5	5	5	4	4	24	4	4	5	4
5	38	4	4	5	5	3	4	5	4	4	25	4	4	5	5
6	38	4	3	5	5	5	5	4	4	3	27	4	3	5	5
7	39	5	3	5	5	3	5	5	5	3	26	5	3	5	5
8	36	4	3	5	5	3	5	4	4	3	25	4	3	5	5
9	40	4	4	5	5	5	5	4	4	4	28	4	4	5	5
10	37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4
11	38	3	4	5	5	5	5	4	3	4	27	3	4	5	5
12	36	3	3	5	5	5	5	4	3	3	26	3	3	5	5
13	37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4
14	42	4	5	5	5	5	5	4	4	5	29	4	5	5	5
15	43	5	5	5	5	5	5	3	5	5	30	5	5	5	5
16	43	5	5	5	5	5	5	3	5	5	30	5	5	5	5
17	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	24	4	4	4	4
18	37	3	4	5	5	5	4	5	3	3	26	3	3	5	5
19	35	3	4	4	4	5	5	4	3	3	18	3	3	3	3
20	33	3	4	4	4	4	5	3	4	3	18	3	3	3	3
21	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
22	37	5	5	5	5	4	4	3	3	3	18	3	3	3	3
23	37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4

Vista de datos **Vista de variables**

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	ITEM1	Númérico	1	0	La información ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	ITEM2	Númérico	1	0	La capacitación...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	ITEM3	Númérico	1	0	El personal reci...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	ITEM4	Númérico	1	0	La información ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	ITEM5	Númérico	1	0	Cumplir con los...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ITEM6	Númérico	1	0	Está de acuerd...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	ITEM7	Númérico	1	0	La capacitación...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ITEM8	Númérico	1	0	Las políticas de...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	ITEM9	Númérico	1	0	Es necesario u...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	D2	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
12	ITEM10	Númérico	1	0	Los jefes tienen...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	ITEM11	Númérico	1	0	En las capacita...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	ITEM12	Númérico	1	0	Es necesario s...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	ITEM13	Númérico	1	0	Las herramient...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	ITEM14	Númérico	1	0	Las herramient...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	ITEM15	Númérico	1	0	Las herramient...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	D3	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	ITEM16	Númérico	1	0	Las actitudes d...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	ITEM17	Númérico	1	0	Los clientes tie...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	ITEM18	Númérico	1	0	La municipalid...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	ITEM19	Númérico	1	0	El personal tien...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	ITEM20	Númérico	1	0	Los trabajadores...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	ITEM21	Númérico	1	0	Las actitudes n...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	ITEM22	Númérico	1	0	Las actitudes n...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

## Anexo 7: Autorización de validación del cuestionario



**Pueblo Libre**  
Municipalidad

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA**

Pueblo Libre, 23 de Noviembre del 2018

Señorita

Dania Lucero Pagan Barrera

Ex practicante de la municipalidad del distrito de Pueblo Libre

Asunto : Autorización de Tesis

Referencia : Carta de Solicitud de Autorización de Tesis

Por medio de la presente, en atención a lo solicitado en el documento de la referencia, por parte de la Srt. Dania Lucero Pagan Barrera, respecto a la autorización para la elaboración de su Tesis en la Casa de Integración del Adulto Mayor (CIAM) en el distrito de Pueblo Libre, 2018, se autoriza lo requerido.

Atentamente,

  
  
  
Ana Maria Malca Garcia  
Coordinadora de la casa de integración del adulto mayor

## Anexo 8: Matriz de evidencias interna para la discusión

Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (desempeño laboral)
Capacitación	Buena: 16,7% Regular: 63,3% Mala: 20,0%	Trabajadores consideran que la capacitación es regular en un 30.0% mientras que hay trabajadores que consideran que la capacitación es buenos con un 16.7%
Transmisión de información y desempeño laboral	Buena: 23,3% Regular: 73,3% Mala: 3,3%	Trabajadores consideran que la transmisión de información es regular en un 36,7% mientras que hay trabajadores que consideran la transmisión de información es buena en un 20.0%
Habilidades y desempeño laboral	Buena: 13,3% Regular: 76,7% Mala: 10,0%	Trabajadores consideran que la habilidad es regular en un 40,0% mientras que hay trabajadores que consideran la habilidad es buena en un 13,3%
Conducta y desempeño laboral	Buena: 20,0% Regular: 63,3% Mala:16,7%	Trabajadores consideran que la conducta es regular en un 33,3% mientras que hay trabajadores que consideran la transmisión de información es buena en un 20.0%
Desarrollo de conceptos y desempeño laboral	Buena: 20,0% Regular: 70,0% Mala: 10,0%	Trabajadores consideran que la transmisión de información es regular en un 40,0% mientras que hay trabajadores que consideran la transmisión de información es buena en un 20.0%
Desempeño laboral	Buena: 46,7% Regular: 43,3% Mala: 10,0%	

## MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS PARA LA DISCUSIÓN

<b>Variables: Capacitación y desempeño laboral</b>		
<b>Autor (Año)</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Prueba estadística</b>
Roncancio y Fregonero (2013)	Existe relación entre capacitación y desempeño laboral de los empleados de la empresa CELPRO S.A.S, 2013.	Rho de Spearman: Rho= 0,878, Sig.(Bilateral) =0,000; (p≤ 0,05)
Yanchatuña (2014)	La aplicación de un plan de capacitación del personal no permitirá el mejoramiento del desempeño laboral del Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Píllaro. La aplicación de un plan de capacitación del personal si permitirá el mejoramiento del desempeño laboral del Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Píllaro.	Rho de Spearman: Rho= 0.812, Sig.(Bilateral) =0,000;(p≤0,05)
Ramírez (2014)	Existe una diferencia significativa en la capacitación laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista, según el área de trabajo, 2014.	Rho de Spearman: Rho=0,701, Sig.(Bilateral) =0,000;(p≤0,05)
	Existe relación entre la capacitación y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa CHALICEN S.A.C. San Juan de Lurigancho-2017	Rho de Spearman: Rho=0.731, Sig.(Bilateral) =0,000;(p≤0,05)
Peso (2017)	Existe relación directa entre la reacción y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa CHALICEN S.A.C. San Juan de Lurigancho-2017	Rho de Spearman: Rho=0.473, Sig.(Bilateral) =0,002;(p≤0,05)
	Existe relación directa entre el aprendizaje y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa CHALICEN S.A.C. San Juan de Lurigancho-2017	Rho de Spearman: Rho=0.546, Sig.(Bilateral) =0,000;(p≤0,05)
	Existe relación directa entra la conducta y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa CHALICEN S.A.C. San Juan de Lurigancho-2017	Rho de Spearman: Rho=0.470, Sig.(Bilateral) =0,002;(p≤0,05)
Murillo (2016)	Existe relación entre Capacitación y Desempeño Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la cevichera Merlín S.J.L 2015	Rho de Spearman: Rho=0.591, Sig.(Bilateral) =0,000;(p≤0,05)
Torre (2014)	Existe relación entre capacitación y desempeño Laboral de los trabajadores en el área de operaciones de una empresa prestadora de servicios de Lima Metropolitana-2014	Rho de Spearman: Rho=0.746, Sig.(Bilateral) =0,000;(p≤0,05)

Dania (2018)	Existe relación entre capacitación y desempeño laboral en la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de pueblo libre, 2018.	Rho de Spearman: Rho=0,714, Sig.(Bilateral) =0,000;(p≤0,05)
	Existe relación entre transmisión de información de información y desempeño laboral en la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de pueblo libre.	Rho de Spearman: Rho=1,000, Sig.(Bilateral) =0,000;(p≤0,05)
	Existe relación entre habilidades y desempeño laboral en la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de pueblo libre, 2018.	Rho de Spearman: Rho=0,576, Sig.(Bilateral) =0,001;(p≤0,05)
	Existe relación entre conducta y desempeño laboral en la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de pueblo libre, 2018.	Rho de Spearman: Rho=0,458, Sig.(Bilateral) =0,011;(p≤0,05)
	Existe relación entre desarrollo de conceptos y desempeño laboral en la casa de integración del adulto mayor (CIAM) en la municipalidad del distrito de pueblo libre, 2018.	Rho de Spearman: Rho=0,745, Sig.(Bilateral) =0,000;(p≤0,05)

---

## Anexo 9: Correlaciones Spearman

			TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN	HABILIDADES	CONDUCTAS	DESARROLLO DE CONCEPTOS	CAPACITACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,576**	,458*	,745**	,714**	,434*
		Sig. (bilateral)	.	,001	,011	,000	,000	,017
		N	30	30	30	30	30	30
	HABILIDADES	Coeficiente de correlación	,576**	1,000	,569**	,878**	,803**	,569**
		Sig. (bilateral)	,001	.	,001	,000	,000	,001
		N	30	30	30	30	30	30
	CONDUCTAS	Coeficiente de correlación	,458*	,569**	1,000	,606**	,641**	,645**
		Sig. (bilateral)	,011	,001	.	,000	,000	,000
		N	30	30	30	30	30	30
	DESARROLLO DE CONCEPTOS	Coeficiente de correlación	,745**	,878**	,606**	1,000	,827**	,634**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	30	30	30	30	30	30
	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	,714**	,803**	,641**	,827**	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	30	30	30	30	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,434*	,569**	,645**	,634**	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	,001	,000	,000	,000	.
		N	30	30	30	30	30	30

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**a) Solicitud de capacitación**

**solicitud de capacitación**

Pueblo Libre, 03 de junio del 2018

Sr. Jhonel Leguía Jamis

Alcalde de la municipalidad de Pueblo Libre

ASUNTO: Solicitud Capacitación

Como coordinadora de la casa de integración del adulto mayor me dirijo a usted para solicitar que se nos programe una capacitación sobre manejo de páginas web ya que en al (CIAM) contamos con un programa de actualizaciones digitales y una sal de computación la cual debe de ser manejada adecuadamente.

Es un gusto contar con su ayuda ya que con esta capacitación perfeccionaremos nuestro conocimiento para el desarrollo de esta actividad, esperamos ponernos de acuerdo para realizar la programación.

En espera de una respuesta.

Atentamente,

Ana María García Malca

Coordinadora de la casa de integración del adulto mayor



## b) Cuadro de las edades

Nº	Trabajadores	Edades
<b>Servicio médico</b>		
1	Nutricionista	60
2	Dentista	55
3	Psicóloga	40
4	Terapeuta de rehabilitación física	30
<b>Profesores</b>		
5	Computación	65
6	Inglés	79
7	Italiano	80
8	Francés	53
9	Taichi	49
10	Ritmos caribeños	55
11	Tejido en cuero	89
12	Clase de marinera	50
13	Tarjetería	60
14	Bisutería	59
15	Aérobicos	52
16	Manualidades	72
17	Tejido a crochet	75
18	Repostería	81
19	Comida oriental	48
20	Chocolatería	63
21	Bordado ayacuchano	85
22	Tejido en cinta	64
23	Tango	58
24	Natación	50
25	Tejido a palitos	85
26	Gimnasia rítmica	49
<b>Practicantes</b>		
27	Administración	22
28	Gimnasia terapéutica	23
29	Psicología	24
30	Ingeniería ambiental	22



HORA	TALLERES	PISO	PROFESOR
8:30 am 9:30 pm	TAICHI	1º	IRIS
9:00 am 10:30 am	COMPUTACIÓN	2º	LILIANA
9:30 am 10:30 am	TAICHI	1º	IRIS
10:00 am 12:00 pm	MANUALIDADES	2º	ROSA
10:00 am 12:00 pm	ITALIANO	2º	EDITA
10:00 am 12:00 pm	FRANCÉS - ITALIANO	2º	FEDERICO
10:30 am 12:30 pm	TEJIDO A PALITOS	2º	SOLEDAD
10:45 am 12:15 pm	COMPUTACIÓN	2º	LILIANA
11:00 am 12:00 pm	NATACION	PISCINA	ROY
11:00 am 12:30 pm	GIMNASIA MENTAL	1º	ROCÍO
12:00 pm 2:00 pm	BISUTERÍA	2º	MARIA
1:00 pm a 2:00 pm	REFRIGERIO		
2:30 pm 3:30 pm	MARINERA NORTEÑA	1º	ELIZABETH
3:00 pm 5:00 pm	JARDINERÍA URBANA	1º	UNIVERSIDAD
4:00 pm 6:00 pm	BORDADOS EN CINTA - BONSAÍ	2º	ZOILA
4:00 am 6:00 pm	TEJIDO EN CUERO	1º	PATRICIA
6:00 pm 7:30 pm	TANGO	1º	CECILIA