



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

La Capacitación y su influencia en el desempeño laboral del  
personal administrativo de la DIRESA – Piura, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Hidalgo Ramos, Pedro Jean Martin (ORCID: 0000-0002-5975-1445)

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

*A mis padres por ser las personas que me impulsaron a seguir cumpliendo mis metas, a mi esposa por su constante apoyo, a mis hijos que son los más preciados que tengo.*

*Martin.*

## **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar, a Dios por darme las fuerzas de seguir estudiando y guiarme por el camino del bien.*

*A mi asesor Dr. Juan José Saavedra Olivos, gracias por su paciencia y profesionalismo.*

**El Autor**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	11
3.2. Variables	11
3.2.1. Variables	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	27

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Validez de expertos	13
Tabla 2: Confiabilidad de Instrumentos	13
Tabla 3: Correlación entre las variables Capacitación y Desempeño Laboral	15
Tabla 4: Correlación entre dimensión Habilidades y Desempeño Laboral	15
Tabla 5: Correlación entre dimensión Aptitudes y Desempeño Laboral	16
Tabla 6: Correlación entre dimensión Conceptos y Desempeño Laboral	17
Tabla 7: Determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.	17
Tabla 8: Determinar la influencia del desarrollo de habilidades en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.	18
Tabla 9: Determinar la influencia del desarrollo de Aptitudes en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.	18
Tabla 10: Determinar la influencia del desarrollo de Aptitudes en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.	19

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación nombrado “La capacitación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la DIRESA Piura”, se estableció el objetivo principal determinar si la capacitación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

La presente investigación es de diseño descriptivo – correlacional, la finalidad del estudio es demostrar la relación existente entre las variables que son materia de estudio. La muestra considerada en esta investigación es de 50 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud de Piura, a los cuales se le aplicaron 2 instrumentos de recolección de datos con el fin de conocer la relación existente entre las variables. La investigación tiene un diseño no experimental y transversal, no existe manipulación de variables.

En el estudio realizado se obtuvo que la variable Capacitación y la variable Desempeño laboral si influye de forma significativa, en concordancia con el coeficiente Rho de Spearman equivalente al 0.785. Para obtener el resultado se tuvo que utilizar el programa SPSS.

Al culminar el estudio se recomienda la creación de un plan de contingencia enfocado en capacitaciones de actualización en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura para mejorar el servicio brindado.

**Palabras clave:** Desempeño Laboral - Capacitación – Trabajador Administrativo

## **ABSTRACT**

The present research work named "Training and its influence on the work performance of workers at DIRESA Piura", established the main objective to determine if training influences the work performance of administrative staff at DIRESA Piura.

This research is of a descriptive-correlational design, the purpose of the study is to demonstrate the relationship between the variables that are the subject of study. The sample considered in this research is 50 administrative workers from the Piura Regional Health Directorate, to whom 2 data collection instruments were applied in order to know the relationship between the variables. The research has a non-experimental and cross-sectional design, there is no manipulation of variables.

In the study carried out, it was found that the Training variable and the Work performance variable do have a significant influence, in accordance with the Spearman Rho coefficient equivalent to 0.785. To obtain the result, the SPSS program had to be used.

Upon completion of the study, the creation of a contingency plan focused on refresher training for the workers of the Piura Regional Health Directorate is recommended to improve the service provided.

**Keywords:** Job Performance - Training - Administrative Worker

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación se desarrolla debido a que existe en los trabajadores de la DIRESA Piura una disminución al momento de realizar sus actividades propias de su trabajo; Esto ocasiona retrasos en el servicio que brinda la institución, perjudicando a los usuarios que adquieren el servicio.

En las instituciones públicas a nivel internacional, existen personal que no está capacitado para el puesto laboral que desempeña, generando así demoras en el servicio que se brinda, pérdidas económicas y procesos legales. Por consiguiente, es fundamental seguir invirtiendo en el capital humano a través de capacitaciones al personal que labora, para así perfeccionar al trabajador.

En el Perú también existe gran porcentaje de trabajadores que no prestan servicios de manera eficiente, siendo ello, la causa principal del mal desempeño laboral en las empresas o instituciones públicas y privadas. A nivel nacional existe una Institución pública llamada Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, el cual brinda capacitaciones a los trabajadores de las Instituciones, para así evitar conflictos de los mismos colaboradores por su desempeño laboral. La realización de seminarios, talleres y difusión de información referente a los derechos que tiene el trabajador como tal y que debe fortalecer la institución del Ministerio del Trabajo los conocimientos de los trabajadores y así desempeñarse de manera eficiente.

En el aspecto local, también existe personal de diferentes instituciones que no están capacitados para la realización de funciones en un determinado puesto laboral. Esto sucede por el mismo desconocimiento de las funciones, carencia de información o puestos laborales de confianza sin tener la preparación requerida.

Dentro de la DIRESA Piura, existe personal que desempeña trabajo que demanda más esfuerzo humano, es por ello que se necesita que el personal esté capacitado para que pueda cumplir con las metas establecidas en la institución.

La Institución que brinda el servicio de salud se requiere que el personal que labora esté debidamente capacitado o que tengan un plan de capacitaciones programadas, para así brindar un servicio de calidad.



Al referirse a la capacitación, se trata de adquirir conocimientos teóricos, técnicos y que resulten de la misma práctica, los cuales son proyectados a través de planes de capacitaciones que permitan actualizar al personal. Si se desarrolla estos planes de capacitaciones o actualización se asegura el éxito de la empresa o institución.

El problema de investigación es: ¿Cómo influye la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura?

Este presente estudio se justifica de manera teórica en la importancia de Capacitaciones dentro de una institución para que el personal pueda desempeñarse de forma óptima en su determinado puesto laboral y así cumplir con las metas planteadas.

La justificación práctica radica en que, al obtener los resultados de esta investigación, el personal encargado del establecimiento podrá utilizarlos a favor de la empresa para gestionar y realizar un plan de capacitaciones que sirva para actualizar a los trabajadores de DIRESA Piura.

El presente estudio su justificación metodológica radica en la utilización de instrumentos confiables y validados, capaz de ser utilizado en diferentes investigaciones con similar objetivo de estudio.

Mediante esta investigación se pretende dar a conocer que en las instituciones existen deficiencias, por ello se requiere mayor incidencia de capacitaciones para tener un personal capaz de afrontar problemas que se suscitan en la labor cotidiana que realizan y así mejorar la productividad en el desempeño laboral.

Las actualizaciones que se impartirán serán con temas referentes al cargo que desempeñan los trabajadores administrativos; luego de ello se analizarán los resultados obtenidos para evidenciar las carencias que estuvieron presentes dentro de la institución.

La presente investigación se estableció los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Determinar si la capacitación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

Objetivos específicos:

Determinar si el desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

Determinar si el desarrollo de aptitudes influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

Determinar si el desarrollo de conceptos influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

A continuación, se establecen las siguientes hipótesis:

H1. La capacitación si influye en el desempeño laboral de manera significativa en el personal administrativo de la DIRESA Piura.

H2. Desarrollar habilidades influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

H3. Desarrollar aptitudes influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

H4. Desarrollar conceptos influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallan las investigaciones existentes referidas a las variables que se analizan.

Según investigaciones internacionales podemos analizar las siguientes:

En Mexico, el autor Días (2017) realizó la tesis de postgrado que está referida a diversas capacitaciones que se realizaron a los trabajadores de una Institución Federal que brinda el servicio de electricidad en Nuevo León, en la que se concluye que al momento de brindar capacitaciones al personal que trabaja en la empresa los resultados en tiempo del trabajo y en los costos que se generan, es por ello que influye de manera significativa, la misma que recomienda que las demás instituciones o empresas realicen este tipo de actualizaciones al personal a fin de tener resultados fructíferos.

En Ecuador, el autor Antuash & Guzman (2018), desarrolló una tesis referida al uso de la capacitación para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Limón Indanza, se concluye que es necesario la implementación de capacitaciones a los trabajadores de la institución para que así se pueda actualizar al personal en el desarrollo de sus actividades y recomienda adoptar estrategias de actualizaciones y seguir dotando de conocimientos al personal, también recomienda acudir al Ministerio de Relaciones Laborales a fin de solicitar un modelo de plan estratégico para que coadyuve a la mejora del desempeño laboral en la empresa.

En Ecuador, el autor Sigcho (2017), realizó una investigación de postgrado basada en la creación de un plan para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral en los productos de AVON. En la investigación se concluye que es recomendable tener en una empresa un plan de capacitación para que así los trabajadores que desempeñan su labor realicen sus actividades de manera eficaz y eficiente, a fin de aumentar la productividad. Recomienda que se debe coordinar con las instituciones encargadas de salvaguardar los derechos de los trabajadores para que coadyuven con las actualizaciones referentes al trabajo.

En Trujillo – Perú, el autor Martel & Sánchez (2016), realizó la investigación de postgrado referida al uso de la capacitación como mejora del desempeño de los colaboradores de un gimnasio, se concluye que es fundamental tener un plan de acción referidos al uso de capacitación ya que se ahorra tiempo y dinero al momento de desarrollar las actividades propias del ejercicio laboral. Se recomienda buscar aliados estratégicos para dotar de conocimientos a los trabajadores.

Las teorías relacionadas con el tema objeto de estudio se detallan a continuación:

En concordancia con Ibáñez, 2016, p263; se refiere al término capacitación como aquel medio para adquirir conocimientos a mediano o largo plazo, el cual resuelven dudas o dificultad que se tenga de algo en concreto. Estas capacitaciones permiten lograr metas personales y grupales en beneficio a la institución o centro laboral.

Refiere Silíceo, 2017, p141; se emplea la capacitación para cubrir necesidades o cuando hay carencias dentro de una empresa o institución, generando así inestabilidad dentro del personal que labora por el mismo desconocimiento de temas relacionados al centro de trabajo.

De conformidad con Cabral, 2015, p79; manifiesta que la capacitación es solicitada por una necesidad de falta de conocimientos o desconocimiento de temas que se deben de saber en el determinado centro laboral o institución que brinden servicios ya sea de manera privada o pública. Luego que se desarrollen las capacitaciones se observarán cambios abismales ya que tendrán un personal autosuficiente, el cual puede desempeñarse de manera eficiente en su trabajo.

Existe la necesidad de capacitarse en Instituciones Públicas;

Para el autor Chiavenato, 2013, p462; Existe una necesidad de capacitación en las instituciones públicas, puesto que permiten optimizar las funciones y servicios que brindan, se nutre de conocimientos a los colaboradores que desempeñan determinadas funciones dentro de la institución pública.

De conformidad con el autor Pinto, 2015, p.276; Utilizar dentro de una empresa o institución pública van a coadyuvar al logro de metas trazadas, las cuales se van a desarrollar de manera más práctica.

En la capacitación se puede apreciar cuatro maneras para cambiar la conducta, En concordancia con Chiavenato (2011):

Transferencia de información: la transmisión del contenido es fundamental para llevarse a cabo la capacitación, ya que se ilustra con nuevos conocimientos. El desafío se encuentra en la repartición de información hacia las demás personas que adquieren el nuevo conocimiento. Habitualmente, la información es muy frecuente, sobre todo cuando se trata de un trabajo, empresa, los cuales brindan productos propios o de terceros y también brindan servicios.

Progreso de habilidades: Habitualmente se refiere a aquellas habilidades en las que se busque empoderar de conocimientos fluidos y destrezas que tengan relación con la actividad que se va a desempeñar, junto con las funciones que se deben de cumplir. Esta capacitación se basa en aquellas determinadas tareas que deben de realizarse.

Progreso o cambio de actitudes: está referido a modificar aquellas actitudes que van en contra de los colaboradores de una empresa y buscarle el lado favorable para que así ejerza sus funciones de manera positiva. Esto implica que se adquieran hábitos nuevos al igual de actitudes más innovadoras, a fin de desempeñarse exitosamente de en el ámbito laboral.

Progreso de conceptos: En la capacitación se abordan diferentes conceptos que sirven para enriquecer conocimientos, los cuales facilitan al personal que labora en una empresa para así conocer más de sus funciones que tiene que desempeñar, ya sea con terminología de manera global.

Los objetivos de la capacitación son: Lograr que los colaboradores se adapten en su respectivo puesto laboral, aumentar lo que se produce o brinda, trabajadores capacitados para un desempeño eficiente, analizar la existencia de fallas en el personal y promover e incentivar destrezas socioemocionales entre trabajadores.

La importancia radica en un mejor aspecto Institucional, brindar apoyo socioemocional entre los trabajadores, cumplimiento de metas y cumplir con la misión y visión.

Las dimensiones se definen a continuación:

Habilidades: En concordancia con la Real Academia Española (2020), se refiere a la destreza de la realización de una cosa. Aquella disposición para realizar

algo. Es aquel desenvolvimiento de un sujeto a ejercer algo con facilidad. El ser humano es capaz de solucionar problemas de manera racional.

Aptitud: Se refiere a la destreza que emplea el ser humano para ejecutar acciones, es la forma de adquirir conocimientos para luego ponerlo en práctica.

Conceptos: En concordancia con la RAE, hace referencia a un conocimiento en específico. Son opiniones o juicios que se tiene de algo.

Desempeño de Tareas: es la realización de funciones o tareas que se ejercen en un determinado espacio. También se puede definir como aquel rendimiento del colaborador dentro de sus funciones en su trabajo.

Civismo: Dícese del comportamiento de una persona al momento de cumplir las normativas vigentes, el ser humano se adapta a las leyes que rigen en un determinado espacio geográfico, las cuales son establecidas por la misma sociedad y son de estricto cumplimiento.

Falta de Productividad: Es el carente rendimiento en una determinada empresa o institución, esto se debe a que no existe compromiso de los trabajadores, desconocimiento de las funciones que se desempeñan en su puesto laboral, falta de capacitación.

### III. METODOLOGÍA

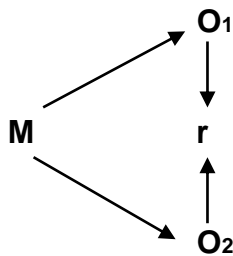
#### 3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El tipo de investigación es descriptivo o también llamada estadística, también es correlacional ya que se analiza la relación existente entre las variables.

(Hernández, et al, 2004):

*“Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba”*

Analiza la correlación y se supone la conexión de variables materia de estudio. La investigación es de diseño no experimental y transversal, ya que es difícil la manipulación de las variables, para la obtención de datos se tuvo un lapso de temporalidad para medir variables las cuales no fueron manipuladas.



**Dónde:**

**M = MUESTRA**

**O<sub>1</sub> = OBSERVACIÓN DE LA V<sub>1</sub>**

**O<sub>2</sub> = OBSERVACIÓN DE LA V<sub>2</sub>**

**r = CORRELACIÓN ENTRE DICHAS VARIABLES**

#### 3.2 VARIABLES:

Variable Independiente: Capacitación

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

#### 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA:

La presente investigación se desarrolla en la Provincia de Piura.

##### 3.3.1 Población:

Según Hernández et al (2012) “La población lo configura los elementos que se analizan según el caso en específico. La población tiene que estar de manera

clara respecto a las particularidades de lugar, tiempo específico y contenido. (p.93).

La población que se ha establecido en la presente investigación lo conforma 200 trabajadores administrativos de la DIRESA Piura.

#### **Muestra:**

La muestra que se ha establecido en la investigación nombrada “La capacitación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la DIRESA Piura” lo conforma 50 trabajadores administrativos de la DIRESA Piura.

### **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.4.1 Técnica:**

En concordancia con Bernal (2011) refiere que:

“Las técnicas e instrumentos para recolectar los datos tienen que estar acorde al método y tipo de investigación realizada”. (p. 268)”.

En el estudio realizado llamado “La capacitación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la DIRESA Piura, 2021” se empleará la encuesta como técnica, el cual se aplicará a trabajadores administrativos de la DIRESA Piura.

#### **3.4.2 Instrumentos:**

La encuesta es el instrumento que se empleó en la presente investigación, en concordancia con Hernández et al (2013) se denomina instrumentos a las preguntas del cuestionario que son respondidas por la población materia de estudio a fin de cumplir con los objetivos establecidos. Se aplicarán 2 encuestas, cada una con 8 preguntas referentes a las variables analizadas en el trabajo de investigación.

Validez:

Según Hernández (2013) la validez está enfocada en el grado de certeza y exactitud de los instrumentos que son utilizados en la investigación. Con ayuda de la validez se puede corroborar que el instrumento empleado cumple con el objeto de estudio.

Para poder analizar la certeza de los instrumentos se ha recurrido a la validez de expertos que expresan su aprobación de los instrumentos.



Validez de Expertos:

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>VALORACIÓN</b>
CRISTIAN AUGUSTO JURADO FERNÁNDEZ	DOCTOR	ALTO NIVEL
OMAR GABRIEL VELASCO PALACIOS	MAGISTER	ALTO NIVEL
JUAN JOSE SAAVEDRA OLIVOS	DOCTOR	ALTO NIVEL

TABLA 1: Validez de Experto Fuente: Fichas de validación de expertos.

### **Confiabilidad:**

Es el nivel de confianza que se tiene al momento de realizar la investigación.

En el presente trabajo se empleará el Alfa de Cronbach. Los resultados son los que se muestran a continuación:

### **Confiabilidad de instrumentos:**

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>	<b>VALORACIÓN</b>
CAPACITACIÓN	.821	Alta confiabilidad
DESEMPEÑO LABORAL	.819	Alta confiabilidad

TABLA 2: Confiabilidad de Instrumentos Fuente: Prueba de Alfa de Cronbach

### **3.5 PROCEDIMIENTOS:**

El instrumento de recolección de datos lo completará los trabajadores administrativos de la DIRESA Piura.

### **3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:**

Obteniendo los resultados se tendrá que tabular en tablas, se empleó el programa Excel y el programa SPSS. Se estructura con estadística aplicada para obtener resultados.

### **3.7 ASPECTOS ÉTICOS:**

En esta investigación denominada “La capacitación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la DIRESA Piura” se justifica en base a fundamentos teóricos – científicos. En la presente investigación se respeta el derecho de autor y las Normas vigentes APA.

De igual manera, se informa que en la presente investigación no se han manipulado los datos o cifras.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1 Comprobación de Objetivos:

##### 4.1.1 Según el objetivo general:

Determinar si la capacitación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

TABLA 3

<i>Variable Capacitación</i>	<i>Mala</i>		<i>Regular</i>		<i>Buena</i>		<i>Total</i>	
	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>Alta</i>	4	8%	10	20%	9	18%	23	46%
<i>Medio</i>	4	8%	11	22%	3	6%	18	36%
<i>Bajo</i>	3	6%	2	4%	4	8%	9	18%
<i>Total</i>	11	22%	23	46%	16	32%	50	100%

*Fuente: Encuesta aplicado a trabajadores administrativos.*

Según la Tabla N° 03 los resultados obtenidos en la encuesta aplicada detallan que 23 trabajadores equivalente al 46% de la muestra, señalan que es alta la influencia entre las variables capacitación y Desempeño Laboral y es por ello que se evidencia que existe una influencia significativa, realizando una comparación se demuestra que el porcentaje expuesto es mayor al nivel medio conformado por 18 trabajadores equivalente al 36% de la muestra. Por último 9 trabajadores equivalentes al 18% señalan que es baja la variable capacitación.

##### 4.1.2 Objetivo Específico 1:

Determinar si el desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

TABLA 4

<i>Habilidades</i>	<i>Desempeño Laboral</i>							
	<i>Mala</i>		<i>Regular</i>		<i>Buena</i>		<i>Total</i>	
	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>Alta</i>	4	8%	15	30%	10	20%	29	58%
<i>Medio</i>	5	10%	5	10%	2	4%	12	24%
<i>Bajo</i>	2	4%	3	6%	4	8%	9	18%
<i>Total</i>	11	22%	23	46%	16	32%	50	100%

*Fuente: Encuesta aplicado a trabajadores administrativos.*

Según la Tabla N° 04 los resultados obtenidos en la encuesta aplicada detallan que 29 trabajadores equivalentes al 58% de la muestra, señalan que es alta la influencia entre la dimensión habilidades y el desempeño laboral, es por ello que se evidencia que existe una influencia significativa, realizando una comparación se demuestra que el porcentaje expuesto es mayor al nivel medio conformado por 12 trabajadores equivalentes al 24% de la muestra. Por último 9 trabajadores equivalentes al 18% señalan que es baja la dimensión habilidad.

#### 4.1.3 Objetivo Específico 2:

Determinar si el desarrollo de aptitudes influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

TABLA 5

<i>Aptitudes</i>	<i>Variable Desempeño Laboral</i>							
	<i>Mala</i>		<i>Regular</i>		<i>Buena</i>		<i>Total</i>	
	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>Alto</i>	4	8%	10	20%	7	14%	21	42%
<i>Medio</i>	5	10%	12	24%	6	12%	23	46%
<i>Bajo</i>	2	4%	1	4%	3	6%	6	12%
<i>Total</i>	11	22%	23	45%	16	32%	50	100%

*Fuente: Encuesta aplicado a trabajadores administrativos.*

Según la Tabla N° 05 los resultados obtenidos en la encuesta aplicada detallan que 21 trabajadores equivalente al 42% de la muestra, señalan que es alta la influencia entre la dimensión aptitud y el Desempeño Laboral, es por ello que se evidencia que existe una influencia significativa, realizando una comparación se demuestra que el porcentaje expuesto es menor al nivel medio conformado por 23 trabajadores equivalente al 46% de la muestra. Por último 6 trabajadores equivalentes al 12% señalan que es baja la dimensión capacitación.

#### 4.1.4 Objetivo Específico 3:

Determinar la influencia del desarrollo de conceptos en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

TABLA 6

<i>Conceptos</i>	<i>Variable Desempeño Laboral</i>							
	<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>		<i>Total</i>	
	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>Buena</i>	5	10%	8	16%	9	18%	22	44%
<i>Regular</i>	1	2%	8	16%	3	6%	12	24%
<i>Mala</i>	5	10%	7	14%	4	8%	16	32%
<i>Total</i>	11	22%	23	46%	16	32%	50	100%

*Fuente: Encuesta aplicado a trabajadores administrativos.*

Según la Tabla N° 06 los resultados obtenidos en la encuesta aplicada detallan que 22 trabajadores equivalentes al 44% de la muestra, señalan que es alta la influencia entre la dimensión conceptos y el desempeño laboral, es por ello que se evidencia que existe una influencia significativa, realizando una comparación se demuestra que el porcentaje expuesto es mayor al nivel medio conformado por 12 trabajadores equivalentes al 24% de la muestra. Por último 16 trabajadores equivalentes al 32% señalan que es baja la dimensión conceptos.

## 4.2 Comprobación de Hipótesis:

### 4.2.1 Hipótesis General:

Hi. La capacitación si influye en el desempeño laboral de manera significativa en el personal administrativo de la DIRESA Piura.

Ho: La capacitación no influye en el desempeño laboral de manera significativa en el personal administrativo de la DIRESA Piura.

Tabla 7:

Correlación existente entre la variable Capacitación y la variable Desempeño Laboral:

	Rho de Spearman	V.Capacitación	Desempeño Laboral
V.Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	0.785
	Sig. (Bilateral)		0.000
	N°	50	50
V.Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.785	1.000
	Sig. (Bilateral)	0.000	
	N°	50	50

Según la tabla N° 07 muestra que se ha cumplido con lo señalado en la hipótesis alternativa. Se afirma que la variable capacitación influye de forma significativa con la variable Desempeño Laboral

### 4.2.2 Hipótesis Específica 1:

Hi1. Desarrollar habilidades influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

Ho1. Desarrollar habilidades no influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

Tabla 8:

Correlación existente entre la dimensión Habilidades y la variable Desempeño Laboral:

	Rho de Spearman	D.Habilidades	V.Desempeño Laboral
D.Habilidades	Coefficiente de correlación	1.000	0.769
	Sig. (Bilateral)		0.000
	N°	50	50
V.Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.769	1.000
	Sig. (Bilateral)	0.000	
	N°	50	50

Según la tabla N° 08 muestra que se ha cumplido con lo señalado en la hipótesis alternativa. Se afirma que la dimensión habilidades influye de forma significativa con la variable Desempeño Laboral

#### 4.2.3 Hipótesis Específica 2

Hi2: Desarrollar aptitudes influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

Ho2: Desarrollar aptitudes no influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

Tabla N° 9:

Correlación entre la dimensión Aptitudes y la variable Desempeño Laboral:

	Rho de Spearman	D.Aptitudes	V.Desempeño Laboral
D.Aptitudes	Coefficiente de correlación	1.000	0.826
	Sig. (Bilateral)		0.000
	N°	50	50
V.Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.826	1.000
	Sig. (Bilateral)	0.000	
	N°	50	50

Según la tabla N° 09 muestra que se ha cumplido con lo señalado en la hipótesis alternativa. Se afirma que la dimensión aptitudes influye de forma significativa con la variable Desempeño Laboral

#### 4.1.1 Hipótesis Específica 3

Hi3: Desarrollar conceptos influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

Ho3: Desarrollar conceptos influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.

Tabla N° 10 Correlación entre la dimensión Conceptos y la variable Desempeño Laboral:

	Rho de Spearman	D.Conceptos	V.Desempeño Laboral
D.Conceptos	Coefficiente de correlación	1.000	0.723
	Sig. (Bilateral)		0.000
	N	50	50
V.Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.723	1.000
	Sig. (Bilateral)	0.000	
	N	50	50

Según la tabla N° 10 muestra que se ha cumplido con lo señalado en la hipótesis alternativa. Se afirma que la dimensión conceptos influye de forma significativa con la variable Desempeño Laboral.



## V. DISCUSIÓN

El presente estudio realizado se evidencia que la variable capacitación influye significativamente de forma positiva con la variable Desempeño Laboral.

Los resultados obtenidos se contrastan con investigaciones realizadas con anterioridad, los cuales se mencionan a continuación:

Discusión Objetivo General:

“Determinar si la capacitación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura”.

Cuando se implementan capacitaciones en una institución se supone la adquisición o complementación de conocimientos del personal que labora; Gómez (2015) este método busca de manera organizada y sistematizada mejorar la habilidad humana.

Al referirse al desempeño laboral se indica el comportamiento de los trabajadores que buscan alcanzar los objetivos planteados.

Por consiguiente, se desarrolló la investigación. El objeto general planteado va enfocado en el nivel de influencia entre ambas variables, obteniendo que, la variable capacitación si tiene influencia de manera positiva con la variable consiguiente. Observando la tabla N.03, se evidencia que la mayoría de encuestados manifiestan que es alta. También se contrastan con el coeficiente de RhodeSpearman teniendo el porcentaje de 0.785, el mismo que se aproxima al 1, indicando así que existe una relación positiva en las variables analizadas.

Este resultado coincide con el investigador Berrú (2014) manifestando que es necesario para que una organización o institución tengan un personal con buen desempeño laboral crear un plan de contingencia basado en capacitaciones de actualización.

De la misma manera, concuerda con la teoría establecida por Pinto (2015) señalando que la capacitación se debe brindar como apoyo al personal que labora en un determinado centro de trabajo a fin de resolver o prevenir problemas que dificulten el buen desempeño laboral.

Discusión del Objetivo Específico N°1:

“Determinar si el desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura”.

Según Cruz (2014) al momento de desarrollar habilidades se demuestra la capacidad de exteriorizar de manera creativa en determinadas actividades que se desarrollan dentro de la empresa.

Por consiguiente, se desarrolló la investigación. El objetivo específico planteado va enfocado en el grado de influencia entre ambas variables dimensión desarrollo de habilidades y el desempeño laboral, obteniendo que, la dimensión habilidades si tiene influencia de manera positiva con la variable consiguiente. Observando la tabla N.04, se evidencia que la mayoría de encuestados manifiestan que es alta. También se contrastan con el coeficiente de Rho de Spearman teniendo el porcentaje de 0.769, el mismo que se aproxima al 1, indicando así que existe una relación positiva en la dimensión y la variable analizada.

Este resultado coincide con el investigador Prieto (2013) manifestando que en esta dimensión se busca adoptar estrategias que cumplan con las metas establecidas.

De la misma manera, concuerda con la teoría establecida por Agurto (2013) señalando que es recomendable invertir en los conocimientos de los trabajadores a través de las capacitaciones para así asegurar el éxito a largo plazo.

Discusión de Objetivo Específico 2:

“Determinar si el desarrollo de aptitudes influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura”.

Según Alvarado (2011) al momento de desarrollar aptitudes se conoce la destreza del trabajador en la realización de actividades propias de sus funciones en la institución.

Por consiguiente, se desarrolló la investigación. El objetivo específico planteado va enfocado en el grado de influencia entre la dimensión desarrollo de aptitudes

y el desempeño laboral, obteniendo que, la dimensión desarrollo de aptitudes si tiene influencia de manera positiva con la variable consiguiente. Observando la tabla N.05, se evidencia que la mayoría de encuestados manifiestan que es media. También se contrastan con el coeficiente de Rho de Spearman teniendo el porcentaje de 0.826, el mismo que se aproxima al 1, indicando así que existe una relación positiva en la dimensión y la variable analizada.

Este resultado coincide con el investigador La Torre (2015) manifestando que en esta dimensión se busca incrementar destrezas propias de los trabajadores para así sumar esfuerzos en la organización.

De la misma manera, concuerda con la teoría establecida por Brenis (2014) señalando que es recomendable invertir desde el comienzo en los trabajadores en búsqueda de incrementar el potencial humano a fin de no tener problemas en el futuro y se tenga que gastar mucho más de lo que se prevé.

Discusión de Objetivo Específico 3:

“Determinar si el desarrollo de conceptos influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura”.

Según Zavala (2016) al momento de desarrollar conceptos se demuestra la capacidad del aprendizaje que tiene el trabajador de una determinada área perteneciente a la empresa.

Por consiguiente, se desarrolló la investigación. El objetivo específico planteado va enfocado en el grado de influencia entre la dimensión desarrollo de conceptos y el desempeño laboral, obteniendo que, la dimensión conceptos si tiene influencia de manera positiva con la variable consiguiente. Observando la tabla N.05, se evidencia que la mayoría de encuestados manifiestan que es alta. También se contrastan con el coeficiente de Rho de Spearman teniendo el porcentaje de 0.723, el mismo que se aproxima al 1, indicando así que existe una relación positiva en la dimensión y la variable analizada.

Este resultado coincide con el investigador Silva (2014) manifestando que en esta dimensión se busca incrementar los conocimientos de los trabajadores en la empresa.

De la misma manera, concuerda con la teoría establecida por Chiavenato (2013) señalando que es recomendable invertir en los conocimientos de los trabajadores a través de las capacitaciones para así asegurar el éxito a mediano y largo plazo.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En la investigación realizada se obtiene como resultado que ambas variables estudiadas Capacitación y Desempeño laboral son similares, lo cual indica que si existe una relación influyente positiva, en concordancia con el Rho de Spearman equivalente a 0.785, que muestra un acercamiento al 1 que indica la existencia de correlación positiva alta.
2. Existe relación significativa en la dimensión habilidades y la variable desempeño laboral. En concordancia con el Rho de Spearman equivalente a 0.769, que muestra un acercamiento al 1 que indica la existencia de correlación positiva alta.
3. Presencia de relación significativa en la dimensión Aptitudes y la variable desempeño laboral. En concordancia con el Rho de Spearman equivalente a 0.826, que muestra un acercamiento al 1 que indica la existencia de correlación positiva alta.
4. Existencia de relación significativa en la dimensión conceptos y la variable desempeño laboral. En concordancia con el Rho de Spearman equivalente a 0.723, que muestra un acercamiento al 1 que indica la existencia de correlación positiva alta.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. La recomendación realiza es crear un plan de contingencia enfocado en capacitaciones de actualización en los trabajadores de la DIRESA Piura para mejorar el servicio brindado.
2. Realizar las capacitaciones a los trabajadores administrativos de manera semestral y anual para seguir fortaleciendo el talento humano.
3. Supervisar permanentemente las actividades ejecutadas por los trabajadores para el cumplimiento de metas establecidas.
4. Brindar capacitaciones con formativas y entregar certificación al culminar la misma, como incentivo para seguir instruyéndose.

## REFERENCIAS

- Alicia, A. M. (2016). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- ARGELIS, C. (2018). *Desarrollo de programa de capacitación en gerencia pública para funcionarios de mandos medios e intermedios del Ministerio de Obras Públicas, Región Metropolitana, áreas de Panamá, Este y Oeste*. Panamá: Universidad de Panama.
- Bedoya, L. B. (2016). *La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la procuraduría pública del RENIEC*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- TORRES, F. L. (2018). *CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES 2016*. Tumbes - Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- SILVA, C. (2015). *Programa de Capacitación para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal Administrativo Adscrito a la Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Experimental Politécnica "Antonio José de Sucre" (UNEXPO) – Mexico*.
- GONZALES, M (2016). *trés y desempeño laboral" la cual se realizó en Serviteca Altense de Quetzaltenango - Guatemala*
- HURTADO, R. (2017). *"Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Disa Apurímac – II Andahuaylas – Apurímac, 2016"*.
- Pedraza, J. (2017). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, Diagnóstico y consecuencias. (5ª reimpresión)*. México: Trillas.
- ADRIL, M. M. (2019). *EL ROL DE LOS CONGRESISTAS Y SU RESPONSABILIDAD EN LA ELABORACIÓN DE LEYES*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Alicia, A. M. (2006). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- ARGELIS, C. (2011). *Desarrollo de programa de capacitación en gerencia pública para funcionarios de mandos medios e intermedios del Ministerio de Obras Públicas, Región Metropolitana, áreas de Panamá, Este y Oeste*. Panamá: Universidad de Panama.
- Bedoya, L. B. (2016). *La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la procuraduría pública del RENIEC*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Belaunde, G. (2007). *Constitución y Política*. Lima.
- Correa, M. R. (2009). *El Sistema Jurídico Introducción al Derecho*. Lima: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- Futuro, G. E. (2016). *Perfil de Profesiones de los Virtuales Congresistas 2016-2021*. Lima: Grupo Educación a Futuro.
- García, V. (1988). *Teoría del Estado*. Lima: Concytec.
- Gonzales, G. C. (2018). *Crisis de representatividad en el sistema legislativo peruano Lima 2017*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Guembes, C. D. (2010). *Apuntes sobre la Constitución del Congreso*. Lima: Congreso de la República.

- HUERTAS, J. L. (2019). *PROPUESTA LEGISLATIVA PARA MODIFICAR LOS ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ Y DEL CÓDIGO PROCESAL PENAL, REFERIDOS A LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LOS CONGRESISTAS EN EL PERÚ 2005 - 2013*. Arequipa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.
- JÁUREGUI CALDERÓN, M. I. (2016). *Requisitos electorales para ser congresista en el Perú y su efecto en el desarrollo de sus funciones congresales, período 2011-2016*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- LARZO, L. E. (2017). *LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL PERMANENTE DE LA COMISIÓN DE PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, AÑO 2014*. Lima - Peru: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Luzá, L. A. (2017). *Gestión del conocimiento y el fortalecimiento del trabajo parlamentario del Congreso peruano en el periodo anual de sesiones 2016 - 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Machuca, R. M. (2008). *Costo Beneficio de ser congresista en el Perú*. Peru: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Mantilla, J. L. (2020). *La representación congresal y el principio de legitimidad*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Miranda, D. P. (2019). *Estudio comparativo de la función del congresista en la aprobación de leyes con respecto a la experiencia congresal, periodo 2017 - 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Proaño, M. (2014). *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*. Ecuador: Universidad Católica del Ecuador.
- Ramírez, A. V. (2018). *LA BICAMERALIDAD DEL CONGRESO Y LA CONSTITUCIONALIDAD DE LAS LEYES EN EL PERÚ Y EN EL DERECHO COMPARADO*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Ramírez, R. (2009). *Una Visión Integral De La Capacitación Y Su Impacto En Las Organizaciones Del Turismo*. Mexico: Retos Turísticos.
- Sayan, J. C. (2018). *La función representativa del Congreso de la República del Perú y la satisfacción del ciudadano en Lima metropolitana 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Tello, G. J. (2013). *Las Iniciativas Ciudadanas de Reforma Constitucional al interior del Congreso de la República mecanismo participativo ineficaz para la solución de los problemas de representación*. Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- Toma, V. G. (2010). *TEORÍA DEL ESTADO Y DERECHO CONSTITUCIONAL*. Perú: ADRUS.
- TORRES, F. L. (2018). *CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES 2016*. Tumbes - Perú: Universidad Nacional de Tumbes.



Valdivia, J. P. (2020). *Análisis de la Función Parlamentaria Caso: Congreso de la República del Perú*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Valladares, J. (2009). *Estudios sobre el Congreso Peruano*. Lima: Universidad Antonio Ruiz de Montoya.

Villanueva, P. Q. (2009). *Que facil es ser congresista en el Perú*. Lima: Perú 21.

## **ANEXOS**

**ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA:**

<b>TÍTULO DE LA TESIS:</b>		La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura						
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>		Gestión de Políticas Públicas						
<b>AUTOR:</b>		Pedro Jean Martin Hidalgo Ramos						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>		<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>TÉCNICAS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
	<b>Objetivo general</b>	<b>Objetivos específicos</b>						
¿Cómo influye la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura?	Determinar si la capacitación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura	- Determinar si el desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura . - Determinar si el desarrollo de aptitudes influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.	H1. La capacitación si influye en el desempeño laboral de manera significativa en el personal administrativo de la DIRESA Piura. H2. Desarrollar habilidades influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.	v. independiente Capacitación	Habilidades Aptitudes Conceptos	Trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud de Piura (200)	Encuestas	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Descriptivo
			H3. Desarrollar aptitudes influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal	v. Dependiente Desempeño Laboral				

		<p>- Determinar si el desarrollo de conceptos influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura.</p>	<p>administrativo de la DIRESA Piura.</p> <p>H4. Desarrollar conceptos influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura .</p>					
--	--	---	---	--	--	--	--	--

**ANEXO 02: Operacionalización de las variables:**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA</b>
V. Independiente:  Capacitación	<i>Chiavenato (2014)</i> “La capacitación es aquella herramienta la cual se utiliza para optimizar el desempeño de los colaboradores en una determinada institución.	Los datos se analizarán de los resultados de la aplicación de la encuesta a los 50 trabajadores del personal administrativo.	Habilidades  Aptitudes  Conceptos	Trabajo en equipo Relaciones interpersonales  Mejores alternativas	Nominal
V. Dependiente:  Desempeño Laboral	<i>Chiavenato (2012)</i> refiere que el desempeño laboral “es el comportamiento de los colaboradores de una empresa o institución que buscan cumplir las metas trazadas, se tienen que adoptar estrategias para cumplir con los objetivos” (p. 243)	Los datos que se obtendrán de las encuestas serán acorde al desempeño laboral de los 50 trabajadores del personal administrativo.	Desempeño de la tarea  Civismo  Falta de productividad	Supervisión de la tarea  Compromiso con la entidad  Falta de motivación	

## 1. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

### ANEXO N° 03

#### **CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE DIRESA PIURA**

Objetivo: Analizar la opinión de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Salud de Piura sobre el siguiente tema: “La capacitación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la DIRESA Piura, 2020”.

#### **CAPACITACIÓN:**

• MARQUE CON UNA “X” SU RESPUESTA.

N°	PREGUNTAS	1. TOTALMENTE DE ACUERDO	2. DE ACUERDO	3. EN DESACUERDO
01	¿Considera usted que se debe capacitar al personal para que tengan un buen desempeño laboral?			
02	¿Cree usted que se tiene que establecer un presupuesto para brindar capacitaciones a los trabajadores?			
03	¿Considera usted que en las capacitaciones se debe abordar temas de Gestión Pública?			
04	¿Cree usted que las capacitaciones motivan al personal que labora para cumplir con su labor?			
05	¿Considera usted que las capacitaciones producen mayor rendimiento laboral?			
06	¿Cree usted que en las capacitaciones se deben abordar casuística?			
07	¿Considera usted que concluida la capacitación es necesario una evaluación de lo aprendido?			
08	¿Cree usted que se deben abordar en las capacitaciones temas de interés público actualizado?			

## ANEXO N° 04

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE DIRESA PIURA

Objetivo: Analizar la opinión de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Salud de Piura sobre el siguiente tema: “La capacitación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la DIRESA Piura, 2020”.

#### DESEMPEÑO LABORAL:

• MARQUE CON UNA “X” SU RESPUESTA.

N°	PREGUNTAS	1. TOTALMENTE DE ACUERDO	2. DE ACUERDO	3. EN DESACUERDO
01	¿Considera usted que actualmente los trabajadores se desempeñan eficientemente en su cargo?			
02	¿Cree usted que los trabajadores tienen planificado su trabajo antes de iniciar sus labores?			
03	¿Usted considera que los trabajadores de la DIRESA Piura tienen organizado el trabajo que realiza?			
04	¿Usted cree que los trabajadores de la DIRESA Piura tienen un trabajo colaborativo con los demás trabajadores?			
05	¿Usted considera que los trabajadores están motivados al momento de ejercer sus funciones?			
06	¿Usted considera que existe una buena práctica de valores entre los trabajadores?			
07	¿Cree usted que el clima laboral es bueno entre los trabajadores de DIRESA Piura?			
08	¿Usted considera que a los trabajadores de la DIRESA Piura se les debe asignar incentivos para que ejerzan con eficiencia sus funciones?			