



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la
municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Isuiza Tuanama, Teodomira (ORCID: 0000-0002-6772-5634)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposo Santiago Caña Carbonell y
mis hijos por el apoyo y motivación.

Teodomira

Agradecimiento

A cada uno de los docentes de la Universidad César Vallejo, por la paciencia y guía durante el periodo de duración de la maestría, por impartir sus enseñanzas y experiencia.

La autora

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	15
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2.Variable y su operacionalización	16
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5.Procedimientos.....	20
3.6.Método de análisis de datos	22
3.7.Aspectos éticos	22
IV.RESULTADOS.....	23
V.DISCUSIÓN	26
VI.CONCLUSIONES	31
VII.RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	38

Índice de Tablas

Tabla 1. Gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020	23
Tabla 2. Gestión de Capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020.....	24
Tabla 3. Prueba de normalidad de los datos.....	25
Tabla 4. Gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020.....	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020, mediante un estudio de tipo básica con diseño no experimental, la población estuvo constituido por 57 trabajadores y la muestra por 50, la técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que el estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020 es regular tal como indica el 56% de los trabajadores, de igual manera la gestión de capacitación es regular de acuerdo al 76% de los trabajadores. Concluyendo que existe relación entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en el municipio del distrito de La Banda de Shilcayo, 2020 con significancia bilateral menor a 0,005 ($p \leq 0,05$), el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,457. siendo está una correlación positiva débil entre las variables. Por tanto, al mejorar la gestión de rendimiento orientado a la planeación, seguimiento, evaluación y retroalimentación, mejorara también la gestión de conocimiento.

Palabras clave: Gestión, rendimiento, capacitación, planificación, retroalimentación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between performance management and training management in the district municipality of La Banda de Shilcayo, 2020, through a basic study with a non-experimental design, the population consisted of 57 workers and the sample by 50, the technique used was the survey and its instrument the questionnaire. The results show that the status of performance management in the district municipality of La Banda de Shilcayo, 2020 is regular as indicated by 56% of the workers, in the same way performance management is regular according to 76% of the workers. Concluding that there is a relationship between performance management and training management in the municipality of the La Banda de Shilcayo district, 2020 with bilateral significance less than 0.005 ($p \leq 0.05$), the Rho Spearman correlation coefficient is 0.457. Therefore, by improving performance management oriented to planning, monitoring, evaluation and feedback, knowledge management will also improve.

Keywords: Management, performance, training, planning, feedback.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo se producen 2,78 millones de muertes anuales en lugares de trabajo debido a prácticas de gestión deficientes, factores de error humano e ineficiencias estructurales, a diario 6.500 mueren por enfermedades relacionadas con el trabajo (Abdallah et al., 2018). Las personas ocupan un lugar principal para promover el cambio y disminuir las cifras alarmantes, siendo claves para elaborar e implementar las políticas públicas, la eficiencia y el adecuado funcionamiento son los puntos claves para fracaso o el éxito de cualquier proyecto de reforma institucional, modernización del Estado, lucha contra la pobreza y desigualdades. Los desafíos pertenecientes al sector público se traducen en demandas laborales más complejas que requieren innovación individual. Para hacer frente a estas demandas, muchas organizaciones públicas han implementado la gestión del desempeño de los empleados (Audenaert et al., 2019).

En varios países las evaluaciones de rendimiento tienden a poseer características formales por naturaleza, con efectos limitados en el desempeño. Asimismo, la desigualdad salarial de manera vertical (posiciones jerárquicamente superiores con un salario más bajo) como horizontal (misma responsabilidad, distinto pago) que predominan y se han venido declinando con el paso de los tiempos (OCDE, 2016). Conforme a la normativa, la gestión del rendimiento es la que se realiza de manera anual, llegando a poseer un carácter ritualista o formal; sin embargo, no contribuye con algún valor, volviéndolo un instrumento nada eficaz al momento de tomar decisiones. Acorde a la evidencia diagnóstica, son tres los factores que afectan de manera negativa la eficacia de la evaluación del rendimiento en los gobiernos de Latinoamérica. (OCDE, 2016, p. 107)

En nuestro país existen alrededor de 1,4 millones de personas integradas a las planillas públicas. (Diario Gestión, 2019), sin embargo, existen empleos de mala calidad relacionados al empleo informal. (Rentería & Román, 2015), el crecimiento económico a inicios del siglo veintiuno, vino acompañado de la notable reducción en la pobreza, con cifras próximas del 60%. Sin embargo,

siguen existiendo muchas desigualdades asociadas no solo a los ingresos, también con las diferentes dimensiones del bienestar sobre el crecimiento de la productividad, una generalizada y elevada informalidad laboral, así como la disminución en el rendimiento laboral de los colaboradores del sector público para hacer frente a las trampas de los ingresos medios y poder fortalecer la clase emergente media (OCDE, 2015).

A nivel regional, existen inadecuadas gestiones y regulaciones respecto al recurso humano, trayendo consigo prácticas de corrupción, pago de algún favor, favoritismo o suponer el peso excesivo en términos económicos del país (Echevarría, 2006). Los problemas son debido a alguna estrategia mal diseñada e implementada, lo que entorpece la creación de empleo digno y el crecimiento económico, reflejándose en las desigualdades respecto de los costos y accesos a los servicios básicos (OCDE, 2016). Igualmente, el personal no idóneo en las instituciones viene generando fracasos en la calidad atención que se brinda.

En la Municipalidad Distrital La Banda de Shilcayo, se identificó una serie de dificultades para poder lograr los objetivos establecido, la planificación de los recursos humanos no son llevados a cabo como procesos fundamentales, sino cumplir con las normas legales vigentes, en ese sentido, la gestión de rendimiento es casi nula o inexistentes, la misma que dificulta el cumplimiento de su fin principal, que es la satisfacción de los ciudadanos cuando recurren a la institución para cumplir con sus obligaciones. Anualmente se realiza la gestión de la capacitación que incluye la secuencia de actividades a realizarse siguiente periodo, sin embargo, este se lleva a cabo por cumplir con el presupuesto asignado, pero no se ve las mejoras en los trabajadores, ya que el desempeño que muestran sigue viéndose precario desde el punto de vista del ciudadano.

Por consiguiente, se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020?, además de los problemas específicos,

¿Cuál es el estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020?, ¿Cuál es el estado de la capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020?

Justificándose convenientemente, porque responde a solucionar los problemas y conocer las estrategias a emplearse, su relevancia social radica en que su finalidad es brindar el alcance y los conocimientos necesarios sobre la problemática que en la institución sucede de manera continua; sin embargo, no se realizan acciones para corregirlo. La relevancia social, brinda una herramienta básica, a los ciudadanos, los trabajadores de la institución con la finalidad de identificar sus deberes, derechos y acciones importantes a considerarse para la mejora del rendimiento de los mismos y el reflejo del actuar en los usuarios demandantes de los servicios públicos. Esta investigación tuvo como valor teórico, porque se fundamentó en modelos teóricos como el de la Gestión de Rendimiento establecida en la Resolución de Presidencia (RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, 2018) la variable gestión de capacitación de acuerdo a la (Ley N° 30057, 2013).

La implicancia práctica, es un referente para institución, ya que permite tener conocimiento de la gestión de recursos humanos e identificar los problemas que se suscitan y plasmar la realidad actual desde la perspectiva de los involucrados, además sirve como base para posteriores estudios a realizarse en los temas y en instituciones municipales. La institución de acuerdo a la información proporcionada puede tomar decisiones orientadas al personal y mejorar el desempeño de estas, e implementar estrategias acordes con sus necesidades latentes. Como también sirve de base y utilidad para futuros estudios sobre las variables mencionadas. Por último, se muestra la justificación metodológica, debido a que se aplicó el método científico, identificando la problemática que viene aquejando a la institución, para después apoyarse de teorías específicas y plantearse los objetivos e hipótesis correspondientes, para luego concluir acorde a los resultados.

Por lo antes mencionado, surge la necesidad de plantearse el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de

Shilcayo, 2020. Además, los objetivos específicos, analizar el estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020. Identificar el estado de la capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020.

De igual manera, la hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020. Las hipótesis específicas, el estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020. Es bueno. El estado de la capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020. Es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, se realizaron distintas investigaciones mencionadas a continuación, Chirau, J & Blaser, C (2020), *How performance management regulations shape evaluation practice in South African municipalities*. (Artículo científico). University of Witwatersrand, South Africa. El estudio presentó un diseño no experimental, la población muestral estuvo constituida por 70 informantes, utilizando la entrevista como técnica y la guía de entrevista como instrumento. Llegando a la conclusión que; el sistema de gestión del rendimiento es una creación de estos marcos legislativos y continúa reforzando el cumplimiento y priorización de seguimiento, informes y otras actividades de rutina. El papel de los presupuestos para garantizar la permanencia de las evaluaciones no puede ser subestimado. Los municipios, en general, no cuentan con presupuestos de evaluación, y aún no se comprende el valor de las evaluaciones como método de ayuda para tomar las decisiones y políticas basadas en pruebas. Por lo tanto, es necesario que el gobierno nacional y provincial departamentos para promover e impulsar la agenda de evaluación a nivel municipal.

Pinzón, S., et al. (2019), *Orientación de la gestión del conocimiento y rendimiento en las pequeñas y medianas organizaciones de México*. (Artículo científico). Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. El estudio fue empírico de descriptivo, la población fue conformada por 5.194 organizaciones registradas y la muestra por 368 de estas, utilizaron la encuesta como técnica y la entrevista como su respectivo instrumento. Concluye que, la gestión de rendimiento va de la mano con la gestión del conocimiento, siendo esta la meta fundamental para lograr el desarrollo de cualquier institución, en tanto, hoy en día es el motor que mueve a las organizaciones, no solo para mostrar mejoras en sus clientes, sino también para continuar vigente en el ambiente donde se desenvuelven.

DeNisi, A & Murphy, K (2017), *Performance appraisal and performance management: 100 years of progress?* (Artículo científico). Estudio con diseño no experimental a nivel descriptivo. Utilizaron una población muestral que por su naturaleza no se muestran, utilizándola encuesta como técnica y el

cuestionario como instrumento. Llegando a la conclusión que, la gestión de desempeño o también conocido como gestión de rendimiento permite mejorar las condiciones de los trabajadores, reflejándose en la satisfacción ciudadanos respecto a los servicios brindados.

Mpofu, M. & Hlatywayo, C. (2015), *Training and development as a tool for improving basic service delivery; the case of a selected municipality*. (Artículo científico). University of Fort Hare, Alice, South África. El estudio fue cuantitativo, a nivel descriptivo, con una población muestral de 150 trabajadores, para lo cual utilizaron la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Llegando a la conclusión que; con la finalidad de mejorar las capacitaciones y el desarrollo de las actividades de los colaboradores del municipio, así como el desempeño y la prestación de los servicios, la administración debe aumentar el número de empleados que participan en la capacitación. Esto se puede lograr proporcionando incentivos que ayuden a motivar a los empleados a participar en programas de capacitación. Los incentivos que podrían motivar incluyen la perspectiva de ascenso, la posibilidad de un aumento salarial también puede utilizarse como una motivación.

Dentro del ámbito nacional, se considera a Arévalo, S. (2019), *La implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en el marco de la Reforma del Servicio Civil Peruano: El Caso de la implementación del Plan Piloto en SERFOR 2015 – 2016*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. El estudio fue no experimental a nivel descriptivo, con una población muestral correspondiente a 1 entidad, la observación fue la técnica y la guía de observación su instrumento. Concluye que; el sistema de gestión del rendimiento en las instituciones es una disputa por aceptar la forma de trabajo tanto entre los directivos y los trabajadores, muchas veces algunos trabajadores se integran por temas políticos, estos intentan convencer y atrasar el proceso de modernización, sin embargo, persuaden y motivan. Por ello es importante el buen liderazgo, que motive tanto a los trabajadores como directivos a aceptar las acciones positivas de la modernización, que se ve reflejado en las mejoras para los ciudadanos.

Díaz, M., et al. (2017), *Occupational safety and health in occupational performance in the Provincial Municipality of Chiclayo, 2016*. (Artículo científico). Universidad César Vallejo. Lambayeque. Perú. Estudio cuantitativo con diseño pre-experimental. Las técnicas empleadas consistieron en la ficha textual, bibliográfica, la encuesta y sus instrumentos la lista de cotejo, el cuestionario. Concluye que, es importante considerar los factores externos e internos que inciden de manera positiva en el rendimiento de los trabajadores; un ambiente laboral adecuado, confiable y positivo aumenta el rendimiento de los colaboradores.

Cabanillas, K. (2019), *Ley del Servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del área de recursos humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018*, (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú. Estudio descriptivo con diseño no experimental, utilizó una población muestral constituida por 14 colaboradores, para lo cual utilizaron la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluye que, los procesos de modernización respecto a los procesos para implementar la ley servir, orientado a los recursos humanos, impacta de forma débil en la satisfacción de los trabajadores. Porque, tales colaboradores consideran que las leyes en cuanto a los servidores públicos les afectará, afirmando que afectará sus derechos. Es preciso mencionar que la ley de servicio civil beneficiará a los ciudadanos, porque el resultado final se ve reflejado en la mejora, la ubicación de personas acorde con los puestos, quienes además busquen la actualización permanente y tengan la convicción de servir.

Dentro del nivel local, Del Águila, M. (2019), *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo - San Martín 2019*. (Tesis de grado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto. Perú. Estudio cuantitativo a nivel correlacional, utilizó una población muestral conformada por 22 trabajadores y empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Llegando a la conclusión que, la correlación entre ambas variables es baja (Rho de Spearman: 0,647), indicando que la gestión basada en mejorar la competencia de los trabajadores, tales como las capacitaciones,

los talleres de perfeccionamiento y crecimiento profesional, contribuyen medianamente a mejorar los desempeños laborales del personal administrativo. Esos necesitan otras acciones, la cual tienen que evaluarse y realizar un diagnóstico para su posterior implementación.

Contrina, J. (2019), *La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. El estudio fue experimental a nivel correlacional, la población muestral fue de 52 colaboradores pertenecientes a la institución. Utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Llegando a la conclusión que, las capacitaciones son el factor clave para mejorar en los colaboradores su desempeño, tal como muestra la correlación de $r = 748^{**}$. Sin embargo, esto debe ser analizado de acuerdo a las necesidades de la institución, para implementar las mejoras correspondientes y así visualizar el impacto y buen desempeño de los trabajadores.

Vásquez, A. (2018), *Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. El estudio fue cuantitativo a nivel descriptivo en una población muestral fue de 71 colaboradores, para lo cual utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluye que, la gestión de los recursos humanos es regular, tal como señalaron los mismos empleados, atribuyendo esta calificación por una serie de acciones que son realizados deficientemente, tal como, la gestión por rendimientos y la gestión por compensaciones. Además, la gestión de organización como base para meritocracia en el área de R.R.H.H., es definida como regular por el 67.6% en relación a las actividades de organización dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín, mientras que el 18.3% lo indicó como malo y solo el 14.1% como bueno.

En el marco teórico, se menciona las variables de gestión del rendimiento y capacitación. En ese sentido, la gestión de rendimiento es la que identifica y reconoce el aporte del servidor civil a las metas y objetivos de la institución.

(RPE N° 257- 2018-SERVIR/PE, 2018). Asimismo, Munzhedzi, (2017) menciona que la gestión de rendimiento va de la mano con la gestión del desempeño porque juega un papel fundamental en la realización de muchas facetas de la administración pública, incluida la prestación de servicios, la buena gobernanza y la productividad organizacional mediante el establecimiento de objetivos de desempeño y evaluaciones periódicas del desempeño, buscando mejorar la calidad y la productividad dentro del sector público.

Las mejoras en la gestión de rendimiento, parte de la autoridad de la institución y de los individuos, estos deben responder meramente a motivación social, más que tener una motivación de lucro explícita. (Gerrish, 2016), asimismo, es preciso mencionar que el proceso de gestión de rendimiento surgió como propuesta para gestionar los desafíos, además como una herramienta de gestión de la fuerza laboral, especialmente en las organizaciones con muchos empleados y gran cantidad de responsabilidad, en crecimiento de la nueva era. Junto con el proceso, sistema y prácticas asociados, los programas bien implementados se utilizan estratégicamente para crear "valor" para la organización, los gerentes y los empleados (Devarajan. et al., 2016).

La gestión de rendimiento tiene como finalidad generar incentivos o manipular un conjunto de medidas que afecten el desempeño de los trabajadores, dado el limitado o frecuentemente indirecto influencia que tiene el gobierno en la determinación de los resultados del programa. Esto es particularmente problemático para los programas que intentar afectar sistemas altamente complejos o fenómenos sociales, como las trayectorias laborales del bienestar destinatarios y otros adultos económicamente desfavorecidos, que están en gran parte fuera del control del gobierno. Además, este problema se ve agravado por los desafíos de separar los esfuerzos y efectos de múltiples capas o niveles jerárquicos de la política gubernamental (Heinrich, 2002).

Proporcionar información apropiada a la persona adecuada en el momento correcto y de manera eficiente para empoderar para que tomen las

decisiones correctas o tomen el curso correcto de acciones es una dificultad significativa para muchas organizaciones (Eaidgah et al., 2016). Los empleados reciben constantemente torrentes de datos de sus entornos que no son necesarios, relevantes o fáciles de entender (Richards et al., 2019). Las organizaciones, tanto de fabricación como de servicios, han estado utilizando herramientas visuales simples, pero cognitivamente efectivas proporcionar información de calidad (necesaria, relevante, correcta, inmediata, fácil de entender y estimulante) para su empleado para utilizar en sus transacciones laborales diarias (Bellisario & Pavlov, 2018).

Es de suma importancia valorar el rendimiento de los colaboradores, lo que se traduce en el desempeño, ya que puede verse como un catalizador para cambiar el espíritu mismo (Kallio et al., 2016), cuya actividad final es mejorar la organización y como está es posicionada en el entorno. En la práctica, los procesos continuos como el de identificar, medir y desarrollar el desempeño del individuo y los grupos en las organizaciones, implica proporcionar tanto formales como informales relacionados con el desempeño información a los empleados (Selden & Sowa, 2011). El rendimiento de los sistemas de aplicaciones tiene un impacto directo en las métricas comerciales. Por ejemplo, las organizaciones pierden clientes e ingresos en caso de rendimiento deficiente, como tiempos de respuesta elevados. La gestión del rendimiento posee el objetivo de facilitar el proceso y las herramientas necesarias para seguir contando con una imagen actualizada y continua sobre las medidas de rendimiento que son relevantes durante cada actividad, así como el respaldar la resolución y detección de los incidentes asociados al rendimiento (Heger et al., 2017).

Los beneficios de la gestión de rendimiento apuntan a la mejora del desempeño tanto a nivel individual como grupal y al mismo tiempo se ve reflejado el impacto en la gestión y el resultado institucional. La gestión de rendimiento es denominada el factor primordial en la mejora motivacional, el rendimiento de los servidores públicos, asimismo, mejora la comunicación, desarrolla un plan de capacitaciones acorde con las necesidades latentes, permite la progresión de carrera y permite mejorar los desempeños laborales. El beneficio para el directivo es que facilita el rendimiento del equipo,

orientando las acciones al cumplimiento de los objetivos, además de reforzar la sensación de equidad entre los trabajadores (RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, 2018).

La gestión de rendimiento está constituida por las siguientes dimensiones, la planificación, seguimiento, evaluación y la retroalimentación (Resolución N° 257-2018- SERVIR/PE, 2018).

Planificación, proceso donde se realiza la elaboración del cronograma propio de la institución, es donde se definen las estrategias de comunicación de los procesos, se inicia la capacitación con responsabilidad de la ORH y se conforma el Comité Institucional de Evaluación (RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, 2018).

Evaluación, está compuesta por la evaluación del desempeño de los evaluados, sobre la base de los registros, son evaluados con ayuda de formatos junto a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto institucional, enviándose los resultados a la ORH, quien es la responsable de la calificación según la metodología, además de preparar la lista de evaluados que cumplieron con más del 90% de los objetivos que fueron planteados. Finalmente, la retroalimentación es donde se vuelve a reunir el evaluador junto al evaluado, después de notificación de su calificación. Reunión realizada con el fin de intercambiar expectativas y opiniones, así como elaborar un plan para mejorar el servidor (RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, 2018).

Por otro lado, la capacitación surge como el fin de acabar con las brechas de conocimiento o competencias que se identificaron en los servidores, para así mejorar su desempeño y cumplir con los objetivos institucionales propuestos por la entidad y la población reciba un servicio de calidad (Ley N° 30057, 2013). De igual manera, las capacitaciones se pueden entender como el mejoramiento técnico para que las personas presenten un desempeño de manera eficiente en cuanto función se le asigne, y poder anticipadamente solucionar los potenciales problemas dentro de la institución. Asimismo, por medio de las capacitaciones es más fácil ajustar el perfil del talento humano, su conocimiento, actitudes y habilidades requeridas para un puesto de trabajo en específico (Palma, 2018).

En la actualidad, las capacitaciones de los colaboradores y de los directivos son piezas clave para la adaptabilidad y estabilidad de la empresa respecto al entorno y los cambios producidos, asimismo, es considerada como una de las ventajas competitivas básicas dentro de las instituciones; a partir del cual el capital humano obtendrá las capacidades para mejorar a los otros recursos institucionales, no obstante, no puede desarrollarse de manera aleatoria, sin tener una definida orientación, debido a que creara una desorganización; surgiendo la necesidad de planificar, organizar y controlar de acuerdo al logro y resultado esperado (Salgado et al., 2017).

Asimismo, Böhr (2000), menciona que la capacitación es de los procesos que comparan la necesidad de cubrir los puestos y la experiencia que posee el trabajador en su puesto, en ese sentido, el trabajo es realizado para cubrir dicha brecha. Los hallazgos indican que las capacitaciones y el poder desarrollarlo no son impulsados por estrategias de recursos humanos y que son reactivos en lugar de proactivos. La formación y el desarrollo mejoran las habilidades, el conocimiento, actitudes y comportamientos, pero hay poca evidencia de que aumente el compromiso y la satisfacción ni de que contribuya a los objetivos estratégicos de manera significativa (Rowland et al., 2017).

Además, Pérez et al., (2011) añade que el impacto de la competencia sobre el proceso dependerá de cómo los enfoques de las capacitaciones contemplen la tecnológica actual y el cambio organizacional, así como de las disposiciones de aprendizaje por parte de institución. Además, es necesario de enfoques estratégicos, que retroalimenten continuamente el proceso para seleccionar y capacitar a los colaboradores, atendiendo de esta manera el requerimiento técnico en cada puesto de trabajo y la capacitación del colaborador más calificado, formando al personal en cultura de organización.

Los actores en la capacitación, en el Artículo 10 menciona que está conformado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, las instituciones estatales mediante la oficina de R.R.H.H., así como cada ente rector de política nacional y sectorial, de los sistemas funcionales y administrativos, el

proveedor de las capacitaciones y los servidores civiles (DS. N° 040-2014-PCM, 2014).

Entre los puntos claves a considerar para desarrollar los procesos de capacitaciones, destacan los siguientes, facilitar la implementación de nuevas políticas proporcionando información sobre las políticas, justificando por qué son necesarias y brindando a los empleados la capacidad de implementar las nuevas políticas. Usar la capacitación para desarrollar capacidades específicas de los empleados es más complejo, requiere muchos recursos y es poco común que usar la capacitación para proporcionar información y justificar reformas. La capacitación eficaz en el gobierno requiere no solo más recursos, sino también una mejor comprensión de las capacidades específicas necesarias y cómo crearlas; la investigación puede ayudar a identificar las brechas de capacidad más importantes en la implementación de políticas (Kroll & Moynihan, 2015).

En cuanto a las dimensiones de la capacitación destaca la planeación, etapa en la cual se da inicio al proceso de capacitación, con el fin de que cada institución pueda identificar y definir las necesidades de capacitar a partir de cada objetivo estratégico, y así determinar aquella acción de capacitación que se desarrollará dentro de un ejercicio fiscal (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011- SERVIR/PE., 2016).

La ejecución, etapa conformada por la selección del proveedor de las capacitaciones para brindar servicios de calidad; así como implementar, seguir, monitorear las capacitaciones y acciones que aseguran que los servidores participen. Teniéndose en cuenta que solo podrá ejecutarse aquella acción de capacitación aprobadas previamente de acuerdo al PDP. Para su ejecución es necesario contar con el registro de información como el de la matriz de ejecución del PDP y el formato de compromiso para capacitarse. Igualmente, incluye considerar aquellos criterios de calidad para contratar proveedores que se encarguen de la capacitación, así como establecer el compromiso o penalidad para los que resulten beneficiados y las pautas para modificar el PDP (Resolución Presidencial Ejecutiva N° 041-

2011- SERVIR/PE., 2016).

En la evaluación, se mide el resultado de las capacitaciones llevadas a cabo y posee cuatro niveles: Reacción, es por donde se mide la satisfacción del participante; aprendizaje, donde son medidos los conocimientos adquiridos conforme al objetivo establecido; aplicación, don es medido el nivel en el cual la competencia o conocimiento adquirido es trasladado a las del servidor; finalmente, impacto, donde se mide el efecto de plazo mediano atribuidos de manera directa a las acciones de capacitación, por medio de los indicadores de gestión (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE., 2016).

III. METODOLOGÍA

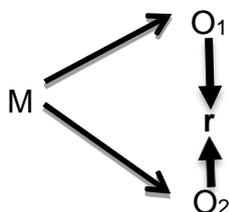
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Estudio tipo básico, debido a que se basó en teorías preexistentes para desarrollar la problemática planteada (CONCYTEC, 2019), tomando en cuenta, la gestión de rendimiento y la capacitación. Además, Hernández et al., (2014), menciona que los estudios básicos se orientan a buscar conocimientos o soluciones, conservando siempre lo objetivo.

Diseño de investigación

Presentó un diseño no experimental a nivel correlacional, ya que no se manipuló variable alguna al momento de recolectar los datos, de corte transversal, pues la recolección de información fue en un momento determinado (Hernández et al., 2014).



Dónde:

M = Colaboradores

O₁ = Gestión de Rendimiento

O₂ = Gestión de Capacitación

r= Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión de Rendimiento

Definición conceptual:

Busca identificar y reconocer los aportes de servidores civiles a las metas y objetivos institucionales. (RPE N°257-2018- SERVIR/PE, 2018)

Definición operacional:

Fue evaluada a través de sus dimensiones, utilizando un cuestionario con diversos ítems.

Indicadores: para la planificación, se utilizó el cronograma institucional, comunicación y sensibilización, capacitación y comité institucional; para el establecimiento de metas y compromisos, se utilizó la fijación de metas, compromisos y coordinación; para el seguimiento, se utilizó el registro de evidencias, identificación de dificultades y propuesta de mejora; para la evaluación, se utilizó la calificación y notificación de calificación; finalmente, para la retroalimentación, se utilizó la reunión de retroalimentación y plan de acción.

Escala de medición: Ordinal

Variable: Gestión de Capacitación

Definición conceptual:

Surge como el fin de acabar con las brechas de conocimiento o competencias que se identificaron en los servidores, para así mejorar su desempeño y cumplir con los objetivos institucionales propuestos por la entidad y la población reciba un servicio de calidad. (Ley No 30057, 2013)

Definición operacional:

Fue evaluada a través de sus dimensiones, utilizando un cuestionario con diversos ítems.

Indicadores: para la planificación, se utilizó la conformación del comité

de capacitación, sensibilización sobre la importancia de la capacitación, desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación y elaboración del plan de desarrollo de las personas; para la ejecución, se utilizó la selección de proveedores, implementación, seguimiento, monitoreo y participación de los servidores; finalmente, para la evaluación, se utilizó la reacción, aprendizaje, aplicación e impacto.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Estuvo conformada por 57 colaboradores de la Municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, de acuerdo a la oficina de R.R.H.H. perteneciente a la institución en el año 2020.

Área	Cantidad de trabajadores
Gcia. Municipal	6
Gcia. administrativa	8
Gcia. de Desarrollo Social	10
Gcia. de Infraestructura	13
Gcia. de Recursos Naturales y Gestión Ambiental	8
Gcia. de Seguridad	12
Gcia. y Gestión de Riesgos	
Total	57

Criterios de inclusión: fueron considerados colaboradores de distintas áreas del municipio, y que poseen las siguientes características:

- Tener contrato vigente cuando se aplicó el instrumento.
- Manifestar colaboración e interés de participación en el estudio.
- Hallarse en el ejercicio de sus labores.

Criterios de exclusión: fueron considerados:

- Colaboradores que se encuentren haciendo uso de su vacación o con licencia por motivos de salud.
- Colaboradores que se deseen participar del estudio.

Muestra

Para poder determinarla, se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

Z = Nivel de confianza (1.96)

N = Universo o población

(113) p = probabilidad de éxito (0.50)

q = probabilidad de fracaso

(0.50) e = Error en la estimación (0.05)

$$n = \frac{57 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (57 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 50$$

En ese sentido, estuvo conformado por 50 trabajadores de la municipalidad.

Muestreo: se empleó el muestreo probabilístico aleatorizado simple, donde el criterio para la selección de la muestra depende de la probabilidad, por la aplicación de una fórmula para poblaciones finitas. (Hernández et al., 2014).

Unidad de análisis: para Hernández et al., (2014), indica que son los que serán medidos, en ese sentido, son los participantes a quienes se tendrá que aplicar el instrumento de investigación. (p.183), es decir; cada colaborador de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica empleada fue la encuesta, que sirve para la recopilación de información, los mismos que fueron codificados y procesados para contrastar la hipótesis.

Instrumentos: se empleó el cuestionario, para (Hernández et al., 2014, p. 217) es el conjunto de ítems sobre una o más variables, suelen ser cerradas y que contienen categorías u opciones de respuesta que fueron delimitadas con anterioridad.

Para la variable Gestión de Rendimiento, el cuestionario estuvo constituido por 19 ítems con 5 opciones de repuesta de acuerdo a la escala tipo Likert, donde: 1 es nunca y 5 es siempre. También, presento 4 dimensiones: la planificación con 5 preguntas, la dimensión seguimiento con 5 preguntas, la dimensión evaluación con 5 preguntas y la dimensión retroalimentación con 4 preguntas, siendo una adaptación de lo señalado en la Resolución de Presidencia Ejecutiva RPE N° 257-2018-SERVIR/PE del 2018, Manual de Gestión del Rendimiento.

Para la variable Gestión de Capacitación, el cuestionario estuvo constituido por 12 ítems con 5 opciones de repuesta de acuerdo a la escala tipo Likert, donde: 1 es nunca y 5 es siempre. También, presento 3 dimensiones: la planificación con 4 preguntas, la dimensión ejecución con 4 preguntas y la dimensión evaluación con 4 preguntas, siendo una adaptación de lo señalado en la Ley N° 30057 del 2013, Ley de Servicio Civil.

Validez

Los instrumentos fueron validados por tres expertos, un metodólogo y dos expertos en las variables estudiadas, quienes brindaron y emitieron una ficha conteniendo el puntaje para cada cuestionario.

Variables	N.º	Especialidades	Promedio	Opinión
Gestión de rendimiento	1	Gerencia Social	4,7	Instrumento apto para ser aplicado
	2	Gestión Publica	4.4	Instrumento apto para ser aplicado
	3	Gestión Publica	4,5	Instrumento aplicable
Gestión de Capacitación	1	Gerencia Social	4,7	Instrumento apto para ser aplicado
	2	Gerencia Social	4,4	Instrumento apto para ser aplicado
	3	Gestión Publica	4,5	Instrumento aplicable

Los instrumentos fueron sometidos a juicio de experto de tres profesionales quienes aprobaron e indicaron que existía coherencia y conveniencia de los enunciados en relación a los indicadores de cada dimensión. Los resultados indicaron un promedio de 4.53, lo que representaría un 90.6% de concordancia. En ese sentido, los instrumentos cumplen con las condiciones mínimas para poder ser aplicados.

Confiabilidad

Para cada instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, teniendo valores de 0,9 para la variable gestión de rendimiento y 0.8 para la variable gestión de capacitación laboral, lo que indica que ambos instrumentos poseen alta confiabilidad.

Variable Gestión de Rendimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,946	N de elementos 19

Variable Gestión de Capacitación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,969	N de elementos 12

3.5. Procedimientos

Para obtener información relevante de las variables estudiadas, se realizó un cuestionario en relación a cada variable, los mismos que fueron aplicados a los colaboradores de la municipalidad en mención, con opciones de respuesta en una escala tipo Likert.

Para empezar con la recolección de los datos, se procedió a encuestar a los sujetos que fueron seleccionados como parte de la muestra, los

cuales fueron estudiados con una perspectiva de sujetos en su ambiente natural (Hernández et al., 2014). Teniendo en cuenta los siguientes procedimientos, en relación al método científico:

- Se identificó y delimitó la problemática, en relación a la realidad que presenta la municipalidad de La Banda de Shilcayo.
- Se planificó la investigación, utilizando un plan de guía para poder cumplir los objetivos propuestos en un momento estipulado.
- Se elaboró y validó los instrumentos según dimensiones e indicadores, que forman parte del de la investigación, los cuales fueron validados por 3 profesionales expertos en la materia.
- Se aplicó los cuestionarios a los individuos que formaron parte de la muestra.
- Se recogió y procesó los datos en el SPSS. 25, resultados que fueron presentados en tablas en relación a cada objetivo planteado.
- Se analizó la información, la cual permitió interpretar los resultados y refutar la hipótesis planteada en el presente estudio.
- Se redactó y presentó el informe, de acuerdo a las normas internacionales en cuanto a investigación se refiere, así como la norma APA en su séptima edición y se presentó los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados en el estadístico SPSS.25, que de acuerdo a las relaciones bivariadas, prueba de normalidad, determinaron el uso de la correlación de Spearman y cuyo valor fue interpretado de acuerdo a:

Valor de r	Significado
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.5	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.1	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación entre las variables
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio cumplió con lo indicado en el código de ética del buen investigador, respetando el derecho de los autores, según lo mencionado en la norma APA en su séptima edición, en ese sentido, cada párrafo contiene su respectiva citación, Asimismo, cumple con lo reglamentado por la escuela de posgrado estipulado de la Universidad César Vallejo. Igualmente, los datos fueron recopilados con la autorización de cada involucrado, los cuales fueron empleados solo para de investigación, garantizando así la calidad ética y respetando el principio de beneficencia.

IV. RESULTADOS

Estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020.

Tabla 1.

Gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020.

Nivel	Rango	N	%
Malo	30-50	16	32,0
Regular	51 - 70	28	56,0
Bueno	71-89	6	12,0
	Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores de la MDBSH, 2020.

Interpretación: El estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020 es regular, tal como indica el 56% de los colaboradores, el 32% indica que es malo y el 12% que es bueno

Estado de la capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020.

Tabla 2.

Gestión de Capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020

Nivel	Rango	N	%
Malo	15- 27	38	76,0
Regular	28 - 39	8	16,0
Bueno	40-51	4	8,0
	Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores de la MDBSH, 2020.

Interpretación: El estado de la capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020 es malo, tal como indica el 76% de los trabajadores, el 16% indica que es regular y el 8% que es bueno.

Relación entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020.

Tabla 3

Prueba de normalidad de los datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de rendimiento	,942	50	,017
Gestión de capacitación	,814	50	,000

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores de la MDBSH, 2020.

Interpretación: Conforme a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, para muestras menores 50, refleja que los datos tienen no poseen normalidad, ya que la significancia es menor a 0,05, en ese sentido, el estadístico utilizado para determinar la correlación bivariada es el coeficiente Rho Spearman.

Tabla 4

Gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en el municipio del distrito de La Banda de Shilcayo, 2020

			Gestión de rendimiento	Gestión de capacitación
Rho de Spearman	Gestión de rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	gestión de capacitación	Coeficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores de la MDBSH, 2020.

Interpretación: Existe correlación entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020 con una significancia menor a 0,005 ($p \leq 0,05$), el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,457, lo cual indica una relación positiva débil entre ambas variables. Por ende, al mejorar la gestión de rendimiento orientado a la planeación, seguimiento, evaluación y retroalimentación, mejorara también la gestión de conocimiento.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al primer hallazgo donde se refiere que el estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020 es regular tal como lo indica el 56% de los colaboradores, el 32% indica que es malo y el 12% que es bueno. Por tanto, la planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación son realizados de manera inadecuada, siendo percibida por los trabajadores. En cuanto a las actividades de planeación de la capacitación son realizados en conjunto con los trabajadores, además de ello las metas y compromisos no están definidos de forma adecuadamente, por la ausencia de comunicación entre las áreas. En cuanto al seguimiento, las faltas y sanciones no tienen un proceso de seguimiento acorde que permita identificar las falencias de los trabajadores en el cumplimiento de sus labores, por otro lado, la evaluación de desempeño es calificado como regular malo por la ausencia de información y resultados obtenidos durante este proceso, que impide el proceso de retroalimentación y la mejora de las condiciones identificadas.

La institución tiene que buscar generar incentivos o manipular un conjunto de medidas que afecten el desempeño de los trabajadores, dado el limitado o frecuentemente indirecto influencia que tiene el gobierno en la determinación de los resultados del programa. Heinrich, (2002) indica que esto es particularmente problemático para los programas que intenta afectar sistemas altamente complejos o fenómenos sociales, como las trayectorias laborales del bienestar destinatarios y otros adultos económicamente desfavorecidos, que están en gran parte fuera del control del gobierno. Además, este problema se ve agravado por los desafíos de separar los esfuerzos y efectos de múltiples capas o niveles jerárquicos de la política gubernamental.

Es cierto que el rendimiento en los últimos años ha venido ganando espacio, tal como indica Chirau & Blaser, (2020), el sistema de gestión del rendimiento es una creación de estos marcos legislativos y continúa reforzando el cumplimiento y priorización de seguimiento, informes y otras actividades de rutina. El papel de los presupuestos para garantizar la

permanencia de las evaluaciones no puede ser subestimado. Sin embargo, los municipios, en general, no cuentan con presupuestos de evaluación, y aún no se comprende el valor de las evaluaciones como ayuda para tomar decisiones y políticas basadas en pruebas.

Por lo tanto, es necesario que el gobierno nacional y provincial departamentos para promover e impulsar la agenda de evaluación a nivel municipal. Asimismo, es importante recalcar lo mencionado por Pinzón et al., (2019), la gestión de rendimiento va de la mano con la gestión del conocimiento, siendo esta la meta fundamental para lograr el desarrollo de cualquier institución, en tanto, hoy en día es el motor que mueve a las organizaciones, no solo para mostrar mejoras en sus clientes, sino también para continuar vigente en el ambiente donde se desenvuelven. Es importante destacar lo mencionado por Denisi & Murphy, (2017) la gestión de desempeño o también conocido como gestión de rendimiento permite mejorar las condiciones de los trabajadores, reflejándose en la satisfacción de los ciudadanos. Gerrish, (2016) indica que las mejoras en la gestión de rendimiento, parte de la autoridad de la institución y de los individuos, estos deben responder meramente a motivación social, más que tener una motivación de lucro explícita. Es importante tomar en cuenta el fin principal de la gestión de rendimiento de acuerdo a la normativa, que apuntan a mejorar el desempeño tanto a nivel individual, grupal, que al mismo tiempo se ve reflejado el impacto en la gestión y el resultado institucional.

La RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, (2018) indica que la gestión de rendimiento es denominada el factor primordial en la mejora motivacional, el rendimiento de los servidores públicos, asimismo, mejora la comunicación, desarrolla un plan de capacitaciones acorde con las necesidades latentes, permite la progresión de carrera y permite mejorar el desempeño de sus colaboradores. El beneficio para para el directivo, facilita el rendimiento del equipo, lo cual orientará para mejorar las acciones hacia y cumplir con cada objetivo, además de reforzar la sensación de equidad entre los trabajadores.

De acuerdo al segundo hallazgo referido al estado de la capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020 es regular de acuerdo

al 76% de los colaboradores, el 16% indica que es regular y el 8% que es bueno, en tanto, las acciones de planificación, ejecución y evaluación son realizados de manera regular, en tanto, las acciones de planificación, ejecución y evaluación son realizados de manera regular. Donde los trabajadores refieren que la planificación se realiza sin coordinar con las distintas áreas y tomar en consideración las necesidades, por otro lado, la ejecución de la capacitación no siempre considera a los profesionales que cumplen con las competencias para realizarlo, que dificulta el cierre de brechas en conocimiento y competencias. En cuanto a la evaluación, las capacitaciones no mejoran los procesos de respuestas y solución de problemas, que se ve reflejado en el desempeño de sus labores. Tal como menciona Mpofo & Hlatywayo, (2015) que, con la finalidad de mejorar las capacitaciones y el desempeño de los colaboradores en la institución, se debe mejorar el desempeño y la prestación de cada servicio, la administración debe aumentar el número de empleados que participan en la capacitación. Esto se puede lograr proporcionando incentivos que ayuden a motivar a los empleados a participar en programas de capacitación. Los incentivos que podrían motivar incluyen la perspectiva de ascenso, la posibilidad de un aumento salarial también puede utilizarse como una motivación.

Arévalo, (2019) el sistema de gestión del rendimiento en las instituciones es una disputa por aceptar la forma de trabajo tanto entre los directivos y los trabajadores, muchas veces algunos trabajadores se integran por temas políticos, estos intentan convencer y atrasar el proceso de modernización, sin embargo, persuaden y motivan. Por ello es importante el buen liderazgo, que motive tanto a los trabajadores como directivos a aceptar las acciones positivas de la modernización, que se ve reflejado en las mejoras para los ciudadanos. Por otro lado, Díaz et al., (2017) indican que importante considerar a los factores internos y externos los cuales inciden de manera positiva en el rendimiento laboral; ya que un ambiente laboral adecuado, confiable y positivo aumenta el rendimiento de los colaboradores. Por tanto, es importante considerar implementar estrategias que ayuden a mejorar, tales como la capacitación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores.

En cuanto a la correlación entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en el municipio del distrito de La Banda de Shilcayo, 2020, se obtuvo una significancia de 0,457, menor a 0,005 ($p \leq 0,05$) de acuerdo al coeficiente de Rho Spearman, lo cual indica una relación positiva débil entre ambas variables. Por tanto, al mejorar la gestión de rendimiento orientado a la planeación, seguimiento, evaluación y retroalimentación, mejorara también la gestión de conocimiento. Las estrategias de capacitación, los talleres de perfeccionamiento y crecimiento profesional contribuyen medianamente a mejorar el desempeño laboral del personal administrativo. Esos necesitan otras acciones, la cual tienen que evaluarse y realizar un diagnóstico para su posterior implementación. Tal como indica, Del Águila, (2019) la correlación entre las variables es baja con un Rho de Spearman de 0,647. Asimismo, Vásquez, (2018) menciona que la gestión de los recursos humanos fue regular, tal como señalaron los mismos empleados, atribuyendo esta calificación por una serie de acciones que son realizados deficientemente, tal como, la gestión de la compensación y la gestión de rendimiento.

Además, la gestión de organización como base para meritocracia en el área de R.R.H.H., es definida como regular por el 67.6% en relación a las actividades de organización dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín, mientras que el 18.3% lo indicó como malo y solo el 14.1% como bueno. Es preciso resaltar lo mencionado por Cabanillas, (2019), los procesos de modernización respecto a los procesos para implementar la ley servir, orientado a los recursos humanos, impacta de forma débil en la satisfacción de los trabajadores. Porque, tales colaboradores consideran que las leyes en cuanto a los servidores públicos les afectará, afirmando que afectará sus derechos. Asimismo, Cotrina, (2019), las capacitaciones son el factor clave para mejorar en los colaboradores su desempeño, tal como muestra la correlación de $r = 0,748^{**}$. Sin embargo, esto debe ser analizado de acuerdo a las necesidades de la institución, para implementar las mejoras correspondientes y así visualizar el impacto y buen desempeño de los trabajadores.

Por ello, la gestión de rendimiento como la capacitación contribuyen a que el impacto de la competencia sobre el proceso dependa de cómo los enfoques de las capacitaciones contemplen la tecnológica actualidad y el cambio organizacional, así como de las disposiciones de aprendizaje por parte de institución. Además, es necesario de enfoques estratégicos, que retroalimenten continuamente el proceso para seleccionar y capacitar a los colaboradores, atendándose de esta manera el requerimiento técnico en cada puesto de trabajo y la capacitación del colaborador más calificado, formando al personal en cultura de organización.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe correlación entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en el municipio del distrito de La Banda de Shilcayo, 2020 con significancia de 0,457 menor a 0,005 ($p \leq 0,05$) del coeficiente Rho Spearman, lo cual indica una relación positiva débil entre ambas variables. Por tanto, al mejorar la gestión de rendimiento orientado a la planeación, seguimiento, evaluación y retroalimentación, mejorara también la gestión de conocimiento.
- 6.2. El estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020 es regular tal como lo indica el 56% de los colaboradores, el 32% indica que es malo y el 12% que es bueno. Por tanto, la planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación son realizados de manera inadecuada, siendo percibida por los trabajadores.
- 6.3. El estado de la capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020 es regular, de acuerdo al 76% de los colaboradores, el 16% indica que es regular y el 8% que es bueno, en tanto, las acciones de planificación, ejecución y evaluación son realizados de manera regular.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gerente de la municipalidad y gerente de recursos humanos de la municipalidad del distrito La Banda de Shilcayo, 2020 implementar acciones de orientadas a la ejecución de la evaluación de desempeño laboral, con el fin de poder identificar las falencias de los trabajadores y en función a ello desarrollar el programa de capacitación que contribuya a cerrar las brechas de conocimientos y competencias laborales.
- 7.2. Al gerente de recursos humanos de la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020 realizar la planificación tomando en consideración a los trabajadores, además de realizar la sensibilización de las distintas actividades con la finalidad de cumplir con las metas y compromisos estipulados, además, realizar el seguimiento, la evaluación y la retroalimentación para establecer las mejoras en la evaluación del desempeño de los colaboradores y ocuparse de las necesidades latentes.
- 7.3. Al gerente de recursos humanos de la municipalidad distrital La Banda de Shilcayo, 2020 establecer la planificación de la capacitación de acuerdo a las necesidades identificadas, la ejecución de las mismas debe contar con profesionales acorde con el perfil especificado y las necesidades, asimismo, la evaluación de la capacitación debe cumplir con mejorar los procesos de respuesta y solución de problema, además de mejorar el desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Abdallah, A., Zuraida, H., & Alekam, J. (2018). *A Conceptual Framework for Upgrading Safety Performance by Influence Safety Training, Management Commitment to Safety and Work Environment: Jordanian Hospitals*. 8(7), 25–35. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18533/ijbsr.v8i7.1117>
- Arévalo, S. (2019). *La implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en el marco de la Reforma del Servicio Civil Peruano: El Caso de la implementación del Plan Piloto en SERFOR 2015 - 2016*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Bellisario, A., & Pavlov, A. (2018). Performance management practices in lean manufacturing organizations: a systematic review of research evidence. *Production Planning & Control*, 29(5), 367–385. <https://doi.org/10.1080/09537287.2018.1432909>
- Böhrt, M. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura*. <https://doi.org/2077-3323>
- Cabanillas, K. (2019). *Ley del Servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del área de recursos humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018*. Universidad César Vallejo.
- Chirau, T. J., & Blaser, C. (2020). How performance management regulations shape evaluation practice in South African municipalities. *Evaluation and Program Planning*, 82, 101831. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101831>

- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación Tecnológica Reglamento RENACYT*.
- Cotrina, J. (2019). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018*. Universidad César Vallejo.
- Del Aguila, M. (2019). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo - San Martín 2019*. Universidad Peruana Unión.
- DeNisi, A., & Murphy, K. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>
- Devarajan R., Maheshwari, S., & Vohra, V. (2016). Implementing New Age Performance Management System in IT MNC: Leveraging Communication and Training. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 5(2), 189– 197. <https://doi.org/10.1177/2277977916665983>
- Diario Gestión. (2019, November). *Estado impulsó por dos días la gestión de RR.HH.*
- Díaz, M., Carbajal, K., & Echevarría, J. (2017). Occupational safety and health in occupational performance in the Provincial Municipality of Chiclayo, 2016. *UCV HACER*, 6(1), 49–52.
- DS N° N° 040-2014-PCM. (2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*.
- Eaidgah, Y., Maki, A. A., Kurczewski, K., & Abdekhodae, A. (2016). Visual management, performance management and continuous improvement. *International Journal of Lean Six Sigma*, 7(2), 187–210. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-09-2014-0028>
- Echevarría, K. (2006). Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina.

- Gerrish, E. (2016). The Impact of Performance Management on Performance in Public Organizations: A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 76(1), 48–66. <https://doi.org/10.1111/puar.12433>
- Heger, C., van Hoorn, A., Mann, M., & Okanović, D. (2017). Application Performance Management. *Proceedings of the 8th ACM/SPEC on International Conference on Performance Engineering - ICPE '17*, 429–432. <https://doi.org/10.1145/3030207.3053674>
- Heinrich, C. J. (2002). Outcomes-Based Performance Management in the Public Sector: Implications for Government Accountability and Effectiveness. *Public Administration Review*, 62(6), 712–725. <https://doi.org/10.1111/1540-6210.00253>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed., Issue 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kallio, K., Kallio, T. J., Tienari, J., & Hyvönen, T. (2016). Ethos at stake: Performance management and academic work in universities. *Human Relations*, 69(3), 685–709. <https://doi.org/10.1177/0018726715596802>
- Kroll, A., & Moynihan, D. (2015). Does Training Matter? Evidence from Performance Management Reforms. *Public Administration Review*, 75(3), 411–420. <https://doi.org/10.1111/puar.12331>
- Ley N° 30057. (2013). *Ley de Servicio Civil*.
- Mpofu, M., & Hlatywayo, C. (2015). Training and development as a tool for improving basic service delivery; the case of a selected municipality. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 20(39), 133–136. <https://doi.org/10.1016/j.jefas.2015.10.004>
- Munzhedzi, P. H. (2017). A reflection on the relationship between performance management and training in the South African public service. *SA Journal of Human Resource Management*, 1(2).

<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.864>

OCDE. (2015). *Estudio multidimensional de Perú. Volúmen 1: Evaluación inicial.*

OCDE. (2016). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017.* <https://doi.org/http://dx.doi.org/9789264266391-es>

Palma, A. M. (2018). Human talent management from the perspective of staff training and job performance. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 3(7), 52–69. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i7.92>

Pérez, G., Pineda, U., & Arang, M. (2011). The Training through Some Learning Theories and its Influence on Management. *Universidad Católica Del Norte*, 33, 1–22.

Pinzón, S. Y., Guzmán, G., & Marín, J. (2019). Orientación de la gestión del conocimiento y rendimiento en las pequeñas y medianas organizaciones de México. *Revista de Ciencias Sociales.*, 25(1), 21–34. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.27284>

Rentería, J., & Román, A. (2015). Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral. In *Instituto de Estudios Peruanos*. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE. (2016). *Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades pública.*

Richards, G., Yeoh, W., Chong, A., & Popovič, A. (2019). Business Intelligence Effectiveness and Corporate Performance Management: An Empirical Analysis. *Journal of Computer Information Systems*, 59(2), 188–196. <https://doi.org/10.1080/08874417.2017.1334244>

Rowland, C., Hall, R. D., & Altarawneh, I. (2017). Training and development.

EuroMed Journal of Business, 12(1), 36–51. <https://doi.org/10.1108/EMJB-01-2016-0001>

RPE N° 257-2018-SERVIR/PE. (2018). *Manual de Gestión del Rendimiento*.

Salgado, M., Gómez, O., & Juan, D. (2017). Capacitation nivels of organization. *Ingenieria Industrial*, 38(2), 154–156. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/leo-2013-es>

Selden, S., & Sowa, J. E. (2011). Performance Management and Appraisal in Human Service Organizations: Management and Staff Perspectives. *Public Personnel Management*, 40(3), 251–264. <https://doi.org/10.1177/009102601104000305>

Vásquez, Á. (2018). *Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018*. Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión de rendimiento	La gestión de rendimiento busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. (RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, 2018)	La gestión de rendimiento fue evaluada de acuerdo a sus dimensiones, mediante un cuestionario de preguntas.	Planificación	Cronograma institucional	Ordinal
				Comunicación y sensibilización	
				Capacitación	
				Fijación de metas y compromisos	
				Coordinación	
			Seguimiento	Registro de evidencias	
				Identificación de dificultades	
				Propuesta de mejora	
			Evaluación	Evaluación	
				Calificación	
			Retroalimentación	Notificación de calificación	
				Reunión de retroalimentación	
Gestión de Capacitación	Busca cerrar las brechas de conocimientos o competencias identificadas en los servidores civiles para que mejoren su desempeño y como consecuencia de ello se logren los objetivos institucionales de las entidades y los ciudadanos reciban servicios de calidad. (Ley N° 30057, 2013)	La gestión de la capacitación fue medida de acuerdo a sus dimensiones de planeación, ejecución y evaluación, a través de un cuestionario de preguntas.	Planificación	Conformación del comité de capacitación	Ordinal
				Sensibilización sobre la importancia de la capacitación	
				Desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación	
				Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas	
			Ejecución	Selección de proveedores	
				Implementación	
				Seguimiento y monitoreo	
				Participación de los servidores	
			Evaluación	Reacción	
				Aprendizaje	
				Aplicación	
				Impacto	

No experimental de nivel correlacional.

Matriz de consistencia

Título: Gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020?</p> <p>¿Cuál es el estado de la capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar el estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020.</p> <p>Identificar el estado de la capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la gestión de capacitación en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020. Es bueno</p> <p>El estado de la capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020. Es bueno</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>										
<p>Diseño de investigación</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>Dónde: M= Muestra de estudio O₁ = Gestión de rendimiento R = Relación O₂= Gestión de capacitación.</p> </div>	<p>Población y muestra</p> <p>Población La población para el desarrollo de la presente investigación estuvo conformada por 119 trabajadores de la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020</p> <p>Muestra La muestra para efectos del estudio fue de 92 trabajadores.</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Gestión de rendimiento</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Seguimiento</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> <tr> <td>Retroalimentación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Gestión de capacitación</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Ejecución</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión de rendimiento	Planificación	Seguimiento	Evaluación	Retroalimentación	Gestión de capacitación	Planificación	Ejecución
Variables	Dimensiones												
Gestión de rendimiento	Planificación												
	Seguimiento												
	Evaluación												
	Retroalimentación												
Gestión de capacitación	Planificación												
	Ejecución												
	Evaluación												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión Rendimiento

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad analizar el estado de la gestión de rendimiento en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Planificación						
01	¿La institución le hace partícipe en la planeación de las actividades de evaluación de desempeño en el periodo?					
02	¿La institución comunica con antelación y sensibiliza sobre las actividades de fortalecimiento de competencias en el personal?					
03	¿La institución involucra al personal en las actividades orientadas a la planeación de la capacitación?					
04	¿Cuenta con metas y compromisos definidos para el desempeño de sus labores?					
05	¿Existe coordinación entre el área de gestión de recursos humanos y al área donde se desempeña para el desarrollo de actividades conjuntas (charlas, talleres, seminarios, etc)?					

Seguimiento						
06	¿La entidad hace el seguimiento de las faltas y sanciones cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores?					
07	¿Existe supervisión de las actividades que permite identificar las dificultades en su área de trabajo?					
08	¿La identificación de dificultades en su centro de labores permite mejorar las condiciones laborales futuras?					
09	¿Realiza la propuesta de mejora para su área de trabajo con el apoyo de recursos humanos?					
10	¿La propuesta de mejora planteada por su área de trabajo es tomado en consideración para ser implementados en el plan general?					
Evaluación						
11	¿Conoce los métodos de valoración que se aplican para determinar la evaluación del desempeño de sus funciones?					
12	¿El área de recursos humanos realiza la calificación de desempeño					
13	¿Le notifican la información sobre la evaluación del desempeño de sus funciones?					
14	¿La institución se preocupa por brindar herramientas para la mejora del desempeño laboral?					
15	¿La institución y áreas le hacen participe de las actividades de capacitación que mejora la evaluación de desempeño?					
Retroalimentación						
16	¿El área de recursos humanos realiza la reunión de retroalimentación sobre los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño?					
17	¿El área de recursos humanos hace seguimiento del proceso de retroalimentación implementadas con respuesta a la evaluación de desempeño?					
18	¿Es participe del plan de acción para la mejora del desempeño en el área donde labora?					
19	¿El plan de acción implementada contribuye a la mejora de las condiciones identificadas?					

Fuente: RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, (2018) Manual de Gestión del Rendimiento.

Cuestionario: Gestión de capacitación

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el estado de la capacitación en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Planificación de capacitación						
01	¿Los trabajadores son partícipes del proceso de planificación capacitación, conjuntamente con el comité encargado?					
02	¿Existe la sensibilización sobre la importancia de la capacitación en la mejora de los procesos de la institución?					
03	¿Se realiza las capacitaciones en concordancia con las necesidades identificadas en su área de trabajo?					
04	¿Considera que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas es acorde con las necesidades institucionales?					
Ejecución						
05	¿Considera que los profesionales encargados de la capacitación cumplen con las competencias para brindar el servicio?					
06	¿Las actividades de capacitaciones contribuyen al cierre de brechas en conocimiento y competencias?					
07	¿El área a cargo realiza el seguimiento y monitoreo de las actividades realizadas en el ciclo de capacitación?					

08	¿Existe la participación de los trabajadores seleccionados para el proceso de capacitación realizada en la institución?					
Evaluación						
09	¿Las capacitaciones realizadas por la institución mejoran los procesos de respuestas y solución de problemas?					
10	¿Considera que existe un buen nivel aprendizaje con las capacitaciones realizadas en la institución?					
11	¿Los conocimientos adquiridos permiten se aplicados en las labores del área de trabajo?					
12	¿Las capacitaciones realizadas en la institución tienen efectos positivos en el desempeño laboral?					

Fuente: Ley N° 30057, (2013) Ley de Servicio Civil.

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pretell Paredes Luis Alberto
 Institución donde labora : ProInversión
 Especialidad : Maestría en Gerencia Social
 Instrumento de evaluación : Gestión de Rendimiento
 Autor (s) del instrumento (s) : Isuiza Tuanama, Teodomira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Recursos Humanos					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Recursos Humanos					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Recursos Humanos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 16 de octubre de 2020


 Ing. Luis Alberto Pretell Paredes
 MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : León Lopez Yully Karol Ysabel
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Gestión de Rendimiento
 Autor (s) del instrumento (s) : Isuiza Tuanama, Teodomira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del Instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en Indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Rendimiento				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del Instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la Investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del Instrumento son coherentes con el tipo de Investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Rendimiento					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del Instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la Investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del Instrumento expresan relación con los Indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Rendimiento					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4 (Buena).
 Tarapoto, 16 de Octubre de 2020


Mg. Yully K. Y. León López
 CIRUJANO DENTISTA
 C.O.P. 44841

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabeza Molina, Luis Felipe
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Filial Moyobamba, GORESAM
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario 01: Gestión de Rendimiento
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Isuiza Tuanama, Teodomira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del Instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en Indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El Instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Rendimiento				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del Instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del Instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del Instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Rendimiento					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del Instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del Instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Rendimiento					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 15 de octubre de 2020



 Abog. Luis Felipe Cabeza Molina
 MG. GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pretell Paredes Luis Alberto
 Institución donde labora : ProInversión
 Especialidad : Maestría en Gerencia Social
 Instrumento de evaluación : Gestión de capacitación
 Autor (s) del instrumento (s) : Isuiza Tuanama, Teodomira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de rendimiento					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de rendimiento					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de rendimiento					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 16 de octubre de 2020


 Ing. Luis Alberto Pretell Paredes
 MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : León Lopez Yully Karol Ysabel
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Gestión de Capacitación
 Autor (s) del instrumento (s) : Isuiza Tuanama, Teodomira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de capacitación				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de capacitación					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de capacitación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

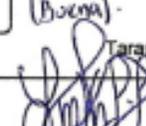
El instrumento es apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

(Buena)

Tarapoto, 16 de Octubre de 2020



Mg. Yully K. Y. León López
 CIRUJANO DENTISTA
 CDP 44841

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabeza Molina, Luis Felipe
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Filial Moyobamba, GORESAM
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario 02: Gestión de capacitación
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Isuiza Tuanama, Teodomira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de capacitación				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de capacitación					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de capacitación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

4.5

Tarapoto, 15 de octubre de 2020



Abog. Luis Felipe Cabeza Molina
 M.Q. GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

Constancia de autorización



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE LA BANDA DE SHILCAYO
Jr. Yurimaguas N°340 - Telf. 52 2568



"Año de la Universalización de la Salud"

Tarapoto, 30 de Octubre de 2020

CARTA N° 040-2020-MDBSH/6AF-CP

Señora:
Bach. Teodomira Izuiza Tuanama

Presente.

De mi especial consideración:

Tengo el honor de dirigirme a usted para hacerle extensivo mi cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, Provincia de San Martín, Región San Martín y al mismo tiempo comunicarle la aceptación de recopilación de información necesaria y adecuada, para el desarrollo de su investigación Titulada "GESTION DE RENDIMIENTO Y LA GESTION DE CAPACITACION EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE LA BANDA DE SHILCAYO, 2020".

Sin otro en particular me suscribo de usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE LA
BANDA DE SHILCAYO
AUGUSTO WILSON VELAZQUEZ
COORDINADOR DE PERSONAL

