



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Plan de Capacitación de Competencias para mejorar el desempeño
laboral en la municipalidad distrital de Picsi, Chiclayo 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORA:

Morante Gamarra Leslie Alexandra (ORCID: 0000-0002-2496-1717)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael (ORCID: 0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a: A mis padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi hermano, por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todas mis amigas, por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias, siempre las llevo en mi corazón.

Leslie

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal de la Municipalidad Distrital de Picsi, por confiar en mí, abrireme las puertas y permitirme realizar todo el proceso de investigación.

A la Universidad César Vallejo, en la persona de sus autoridades y profesores, quienes con su sabiduría hicieron que pueda crecer día a día como profesional.

A mi asesor Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael, principal colaborador durante todo este proceso de investigación, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza se pudo culminar este informe de tesis.

Leslie

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. PROPUESTA	45
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1	
Personal según clasificación y unidades orgánicas municipalidad distrital de Pícsi.....	24
Tabla 2	
¿Cuál es su edad?	25
Tabla 3	
Género de los participantes.....	26
Tabla 4	
¿Cuál es su grado de instrucción?	26
Tabla 5	
¿En qué área trabaja?	27
Tabla 6	
Conocimiento de metas y objetivos.....	28
Tabla 7	
Conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención en su puesto de trabajo..	28
Tabla 8	
Cuando hay implantación nuevos mecanismos y formación específica, cree usted que la municipalidad le debe proporcionar la información precisa	29
Tabla 9	
Importancia de la comunicación asertiva para el logro de las metas.....	29
Tabla 10	
Considera usted que debe de conocer las tareas que desempeñan otras áreas	30
Tabla 11	
Considera usted que la municipalidad le debe de proporcionar oportunidades para su desarrollo profesional	30
Tabla 12	
Considera que las tareas, obligaciones, responsabilidades, son para el logro de la visión y misión de la municipalidad.....	31
Tabla 13	
Tiene conocimiento de las funciones a realizar en su puesto de trabajo.....	31
Tabla 14	
Existencia de un plan de capacitación de competencias para mejorar el desempeño laboral.	32
Tabla 15	
Recibir una formación competente para desempeñar de manera efectiva.....	32
Tabla 16	
La responsabilidad es parte del desempeño laboral	33
Tabla 17	
Usted estaría dispuesto a aceptar retos y desafíos.....	33
Tabla 18	
Los bonos, gratificaciones, ascensos, otros, son favorables para	

el desempeño laboral	34
Tabla 19	
Nivel de producción de acuerdo a lo establecido por las políticas de la municipalidad	34
Tabla 20	
Condiciones salariales mejora del desempeño laboral.....	35
Tabla 21	
Cumplimiento de los objetivos y metas	35
Tabla 22	
Cambio de planes por algo inesperado	36
Tabla 23	
Un buen clima laboral en su institución favorece el desempeño laboral	36
Tabla 24	
El horario es un factor favorable de trabajo que le permite desarrollarse en su puesto y/o área.....	37
Tabla 25	
En momentos de crisis actúa de manera rápida y decididamente	37
Tabla 26	
Pruebas de Normalidad.....	38
Tabla 27	
Plan de Capacitación y Desempeño laboral.....	38
Tabla 28	
Transmisión de información y desempeño laboral	39
Tabla 29	
Desarrollo de habilidades y desempeño laboral	40
Tabla 30	
Desarrollo de actitudes y desempeño laboral.....	40

Resumen

Este trabajo de investigación surge con la finalidad de determinar la relación del Plan de Capacitación de Competencias en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi – Chiclayo, 2021. La indagación fue de tipo correlacional, diseño no experimental – transversal, en la que se trabajó con una muestra compuesta por 70 participantes y una muestra representativa de 59 trabajadores de la municipalidad de Picsi de la provincia de Chiclayo.

En dicho trabajo se empleó la técnica de la encuesta cuyo instrumento de recojo de información fue el cuestionario, consiguiendo como resultados en función al objetivo general; la existencia de una correlación positiva alta comprendida entre $0,6 < 0,78 < 0,8$ y respecto a los objetivos específicos; una correlación positiva alta $0,6 < 0,721 < 0,8$ entre la transmisión de la información y el desempeño laboral; una correlación positiva moderada $0,4 < 0,576 < 0,6$ entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral; finalmente una correlación positiva moderada $0,4 < 0,533 < 0,6$ entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Picsi – Chiclayo – 2021.

Palabras clave: Plan, capacitación, desempeño laboral.

Abstract

This research work arises with the purpose of determining the relationship of the Skills Training Plan in job performance in the district municipality of Picsi - Chiclayo, 2021. The investigation was of a correlational type, non-experimental design - cross-sectional, in which worked with a sample composed of 70 participants and a representative sample of 59 workers from the municipality of Picsi in the province of Chiclayo.

In this work, the survey technique was used, whose instrument for collecting information was the questionnaire, obtaining results based on the general objective; the existence of a high positive correlation between $0.6 < 0.78 < 0.8$ and with respect to the specific objectives; a high positive correlation $0.6 < 0.721 < 0.8$ between the transmission of information and job performance; a moderate positive correlation $0.4 < 0.576 < 0.6$ between skill development and job performance; Finally, a moderate positive correlation $0.4 < 0.533 < 0.6$ between the development of attitudes and the work performance of the workers of the municipality of Picsi - Chiclayo - 2021.

Keywords: Plan, training, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

La Capacitación en toda institución es importante, ya que se encuentra inmersa a los cambios que exige la sociedad. Pues se menciona que, el recurso humano es considerado clave para la existencia de toda organización, es por ello que deberá de estar en constante actualización de sus habilidades, conocimientos y capacidades, y así se logre un desempeño óptimo de sus labores asignadas.

De acuerdo con Marín y Delgado (2020), argumentan que el desempeño laboral es un tema muy sensible para las organizaciones, en especial las de carácter público que deben alcanzar metas planteadas por el estado y lograr metas institucionales; sin embargo, por estatus político, muchas autoridades no prestaron mucha atención porque los funcionarios desempeñaban sus funciones por conveniencia personal y no de acuerdo con las competencias identificadas en las descripciones de sus puestos de trabajo. Asimismo, se debe tener en cuenta que el desempeño laboral es primordial para que distintas organizaciones logren crecer ya que responde a situaciones y necesidades sociales que de otro modo generarían diferencias que afectarían el desarrollo social.

Según Manjarrés (2013), muestra que en Colombia, en un estudio del modelo de evaluación del desempeño basados en competencias, demostraron que a través de la correcta evaluación del desempeño laboral se puede establecer las debilidades y fortalezas de los trabajadores, identificar el nivel de las funciones administrativas, determinar las cualidades de los colaboradores, determinar cuán eficaz y eficiente es el desempeño de las funciones, diferenciar los requisitos del programa de selección, crear recompensas por el buen desempeño laboral y determinar la ejecución de la capacitación con base en las competencias a adquirir.

De igual manera, Medina y Ninanya (2019) explican que, dentro del Perú, el desempeño laboral de cada empleado se ve perjudicado porque van a experimentar estrés por la poca capacidad de delegar funciones correspondientes a los

colaboradores, y nuevamente, porque no tienen identidad con las instituciones las cuales están representando, y no poder trabajar en equipo, frustrando todos los proyectos importantes para la empresa.

En el sector público, existe una necesidad urgente de mejorar el desempeño laboral, ya que el campo de los recursos humanos influirá en gran medida en el reclutamiento, ya que todos los gobiernos incorporan trabajadores y deben mejorar el desempeño laboral capacitando las habilidades que tienen y alentándolos a trabajar en equipo. El municipio del distrito de Picsi tiene poca o ninguna cultura de formación de sus empleados a nivel institucional, lo que conduce a una disminución en el desempeño laboral, lo que hace más clara la intervención del municipio para el bienestar de los recursos humanos. En dicha municipalidad, no se practica con la función de capacitar; es por ello que se propone un plan de capacitación y así logren que los empleados obtengan un buen desempeño laboral; y los objetivos programados se logran principalmente en un período de tiempo determinado, es así como, el desempeño laboral de cada empleado va a depender de cada acción que desarrollen y el resultado obtenido. Es cierto que el desempeño laboral de cada empleado del municipio del distrito de Picsi, en relación a su comportamiento, a las características en su búsqueda de un fin común, no se logra; porque dentro de su análisis foda se pudo registrar que cuenta con manual de funciones pero es obsoleto, insuficiente capacitación del personal para el desempeño y rendimiento de sus labores, escasa identificación institucional, material mobiliario en depreciación, sistema informático deficiente, entre otros. Fuente (Oficina de Recursos Humanos).

Dada cada situación presentada, en esta investigación se han formulado las siguientes preguntas; problema general; ¿De qué manera un Plan de Capacitación de Competencia, permite el mejoramiento del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi – 2021?, también se formularon los problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de habilidades y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi?, y ¿Cuál es la relación

entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pícsi?

De mismo modo en el presente estudio se plantearon los objetivos a nivel general y específicos; objetivo general, Determinar la relación del Plan de Capacitación de Competencias en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pícsi – Chiclayo, 2021; objetivos específicos, Determinar cuál es la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pícsi, Establecer la relación entre el desarrollo de habilidades y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pícsi, y Definir la relación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pícsi.

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico (Bernal, sampieri). En el aspecto práctico, si el plan de capacitación propuesto logra resultados impresionantes, se dejará para futuras investigaciones y mejoras en el desempeño laboral en otras ciudades. Metodológicamente, el plan de capacitación empleará un diseño básico no experimental, método descriptivo correlacional, y transversal, en los que se utilizarán técnicas de cuestionario, seguido de análisis estadístico. En el aspecto social, con el plan a realizarse, se espera beneficiar el conocimiento del municipio y aplicar de esta manera las capacitaciones en beneficio de los colaboradores de la entidad pública.

Dentro de las Hipótesis, Existe relación entre el Plan de Capacitación de Competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pícsi, 2021, No existe relación entre el Plan de Capacitación de Competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pícsi, 2021. Y como hipótesis específicas, Existe relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pícsi, Existe relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pícsi, y Existe relación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pícsi.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de la literatura también se han encontrado estudios a nivel nacional, como la de Farfán (2019), en su tesis aplicó un diseño descriptivo, donde 20 colaboradores integraban la población, los cuales se desempeñan laboralmente como técnicos electricistas en la Empresa Itelsac Company SRL. Se utilizó como instrumento al cuestionario y como técnica a la encuesta. Concluyendo que los colaboradores de las áreas productivas de la entidad alcanzaron bajos niveles de desempeño en las competencias metodológicas debido a que dichas competencias no estaban siendo cumplidas. Es recomendable desarrollar un mejor proceso de reclutamiento de personas para evitar problemas al momento de realizar cada servicio que ofrece la empresa.

En la tesis descriptiva, correlacional de Linares (2017), de corte transversal, no experimental, en donde 48 trabajadores del C.S la Huayrona conformaron la muestra. El instrumento a utilizar fue el test de motivación y desempeño laboral. Por lo tanto, al mostrar que ambas variables guardan relación entre sí, siendo directamente proporcional y positiva, asimismo apreciamos que es significativa, es así como se va a denegar la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alternativa.

Basándose en la investigación de Cabrera (2022), nos precisa su objetivo general fue plantear un plan de capacitación para la mejora del nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad desde la Municipalidad provincial de San Marcos, en donde su estudio tipo cualitativo, tipo básico descriptiva y propositiva; se seleccionó una muestra de 19 personas con discapacidad de las 380 existentes dentro del padrón del municipio de San Marcos, en donde se empleó la encuesta como técnica para recoger datos. De los datos recogidos evidenciamos que los encuestados valoran y requieren de la mejora de sus competencias a través de las capacitaciones, dichos hechos destacan la necesidad de implementar la propuesta.

En su tesis de Oblitas (2021), su enfoque fue de tipo no experimental descriptivo propositivo. 10 personas de la Edpyme Alternativa Agencia Cutervo conformaron la muestra, en donde el cuestionario ha sido aplicado como instrumento. Como conclusión, se alcanzó un diagnóstico de cada competencia laboral de cada trabajador. Se conoció la situación actual de las mismas, y se formuló el Plan de capacitación a través de programas de capacitación contando con la validación del mismo.

Respecto a la investigación de Sanabria (2017), se realizó un estudio con enfoque cuantitativo de tipo aplicada con nivel explicativo y diseño preexperimental, se eligieron de la Municipalidad Provincial de Concepción a 8 trabajadores los cuales conformaron la población, en donde aplicaron una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento. Según el resultado después de aplicar esta propuesta del programa de fortalecimiento, ayudó mucho a desempeñarse laboralmente, tal que cada trabajador viene trabajando eficientemente gracias a la propuesta aplicada.

De acuerdo a Tovar (2017), en su artículo se realizó mediante un diseño correlacional y corte transversal, 65 trabajadores que ejercen labor en áreas donde se ejecutan proyectos de inversión pública conformaron la población, y la muestra se consideró de 26 personas. Se utilizó como herramienta un cuestionario fiable y válido para cada variable. De acuerdo a las dos variables de estudio se observa una relación estadísticamente significativa y directa, esto significa que, si el desempeño laboral de los empleados es lo suficientemente bueno, la eficiencia en la gestión de los proyectos de inversión pública aumentará. Asimismo, se concluyó que el desempeño laboral es uno de los determinantes de la gestión de proyectos y debe ser priorizado en las políticas estratégicas municipales.

Del mismo modo en el contexto internacional, los estudios de Bohórquez, et al. (2020), dan cuenta en su artículo con metodología de estudio probabilístico donde utilizó un enfoque mixto y descriptivo. 31 personas conformaron la población para la entrevista entre ellos los altos directivos. Mientras que 435 personas participaron en la encuesta los cuales estuvieron conformados por colaboradores. Se obtuvo una muestra

de 157 personas. Luego del uso de estos instrumentos, se establecen recomendaciones motivacionales para optimizar el desempeño laboral para el desarrollo organizacional y personal.

De igual manera, Leal de Suárez y Sánchez (2006), en su investigación de tipo aplicada, su objetivo general fue, establecer las capacidades técnicas y genéricas solicitadas para el eficiente desempeño laboral del personal operativo de las empresas del sector automotriz del estado Zulia, Venezuela. La población fue de 6 expertos, el instrumento que se empleó fue el cuestionario, luego del análisis se tuvo los siguientes resultados, en el cual se destacó principalmente, que las competencias genéricas señaladas por los expertos como de alta exigencia fueron: valores hacia la responsabilidad, actitudes hacia la motivación al logro, disposición para el aprendizaje continuo, habilidad para el trabajo en equipos, capacidad para comunicarse efectivamente, y actitudes para aplicar normas de seguridad. Dentro de las conclusiones, se estableció que se requiere una combinación de un alto grado de competencias genéricas y técnicas para obtener en los empleados un desempeño eficiente de sus funciones.

Según Pedraza, et al. (2010), en su investigación de tipo descriptiva, no experimental, transversal. En donde 50 empleados conformaron la población, utilizándose como instrumento el cuestionario, en el cual se concluyó que los empleados expresaron insatisfacción y negatividad debido a las compensaciones y evaluaciones de desempeño.

Así mismo para Torres (2014), en su tesis, exploratoria, descriptiva y correlacional, en donde 35 colaboradores integraban la muestra, teniendo el cuestionario como instrumento de investigación, se concluye que, en la empresa los trabajadores no logran cumplir con los intereses de dicha empresa, debido a que no existe aporte alguno en las distintas áreas, para que puedan lograr todas las metas propuestas.

De acuerdo a la teoría de Douglas McGregor, como la teoría X y la teoría Y, según Hellriegel y Slocum (2009), señala que la teoría X, está orientado a un mando y control a la administración, basado en un punto de vista negativo de la naturaleza humana. Sin embargo, la teoría Y, adopta un enfoque de liderazgo y empoderamiento a la administración, basado en un punto de vista positivo de la naturaleza humana.

Con respecto a la teoría de Herzberg de 1968, como la teoría de los dos factores o teoría de motivación-higiene, citado por Palomo (2017), donde indica a los factores motivacionales (satisfacción) y factores higiénicos (insatisfacción). Esta teoría se basa en la motivación, puesto que considera que la motivación es el factor que ayuda a que las personas tengan un desempeño laboral eficiente. Por eso es fundamental que los objetivos de la empresa concuerden con los beneficios de sus trabajadores.

Para Silíceo (2006), define que la capacitación son las variadas actividades que se han proyectado por necesidades basadas en aprendizaje, aptitudes, conocimientos o actitudes que los trabajadores dentro de una organización deben disponer para ser considerados eficientes.

Para Chiavenato (2009), muestra que la capacitación crea varios beneficios a las organizaciones, sin embargo, hay empresas que no lo emplean. Para que se consiga la efectividad y eficiencia en las organizaciones es preciso que se ejecute las capacitaciones en todos los niveles jerárquicos, de esa manera se tendrá colaboradores más capacitados y aptos para poder enfrentar el mercado que se encuentra en constante cambio.

Según Chiavenato (1998), dice que el Plan de capacitación es aquel proceso a corto plazo, realizado organizada y sistemáticamente, a través del cual los trabajadores adquieren conocimientos, habilidades y competencias de acuerdo con metas establecidas. Amaya (2003), nos indica que el trabajo que se ejecuta dentro

de una organización en un tiempo determinado para satisfacer las necesidades de esta es el plan de capacitación, en la que se emplean recursos físicos, materiales o humanos, que tiene como finalidad mejorar las conductas, actitudes, habilidades, y conocimientos de los colaboradores.

Según Chiavenato (2007), nos manifiesta que las dimensiones del plan de capacitación son las siguientes: Trasmisión de información: Es un elemento primordial en varios planes de capacitación, la investigación que se comparte a un grupo de personas forma un conjunto de conocimientos, esta información es mayormente sobre trabajo, ya sea información de la empresa, su estructura organizacional, sus normas o reglas y sus productos o servicios. Sus indicadores son: Logro de metas y Respeto. Desarrollo de habilidades: Se basa en una capacitación direccionada a las operaciones y actividades que serán elaboradas. Son las diferentes capacidades, habilidades y conocimientos, que se relacionan con el desempeño de un puesto laboral o de otro cargo a futuro. Sus indicadores son: Conocimiento y Desarrollo de Tareas. Desarrollo de actitudes: Dentro de esta dimensión lo que se requiere es el cambio de actitudes negativas de los colaboradores, y se conviertan en actitudes favorables para la organización. Dentro de ellas, el desarrollar la motivación del personal, el comportamiento con sus compañeros, y la supervisión en cuanto a las reacciones y sentimientos de los colaboradores. Su indicador es: Actitudes.

Según González (2005), nos indica que las etapas del plan de capacitación son: *Análisis de las necesidades*: Determinar las competencias que el colaborador debe de poseer para realizar las funciones del puesto. Analizar las habilidades y conocimientos de los colaboradores. Establecer los objetivos del plan. *Diseño de la instrucción*: Establecer las características del plan, objetivos, descripción, procedimiento, entre otros. Estructurar los puntos anteriores en un plan de capacitación. *Validación*: Presentar el plan de capacitación a la gerencia para ser validado. Llevar a cabo revisiones finales en base a un estudio piloto. *Aplicación*: Antes de ser aplicado el plan de capacitación, se debe enseñar al facilitador para

tener una correcta transmisión de los conocimientos. *Evaluación y seguimiento:* Identificar la respuesta de los colaboradores frente a la capacitación. A través de la retroalimentación, evaluar el aprendizaje durante el proceso de capacitación.

Para Chiavenato (2007) manifiesta el desempeño laboral como la capacidad o potencial, que manifiesta una persona en un determinado cargo o puesto, para tomar en cuenta la excelencia, el valor y las cualidades de una persona.

Según Alles (2018), lo define la evaluación del desempeño laboral como una transformación, donde se evalúa la productividad del colaborador. En la gran mayoría se busca una retroalimentación sobre el desempeño a sus actividades, y es ahí donde los directivos deben de evaluar a su personal para decidir qué acciones se deben de tomar, de acuerdo a los resultados que éste arroje.

Según Amaya (2003) nos muestra que las dimensiones del desempeño son: Logro sobre metas. Sus indicadores son, Cumplimiento: Es la seguridad de ser capaz sobre el logro de los objetivos propuestos. (Alcalde y Lalanguí, 2016). Proactividad: factor que establece la competencia en contextos cambiantes y competitivos en una organización. Productividad: es vincular la cantidad de un producto a los recursos utilizados para una producción particular. (Alcalde y Lalanguí, 2016). Otra dimensión es la iniciativa, para Amaya (2003) nos indica que es la capacidad activa sobre hechos para el logro de los objetivos. Es la habilidad de inventar o emprender situaciones. Sus indicadores son: Innovar: se relaciona a las personas que optan por dar soluciones novedosas en los procesos de selección, formación, promoción, retribución y desvinculación en la organización. (Castromonte, 2017). Resolver conflictos: Cualquier situación de relación humana es sensible ante los conflictos, creando un difícil ambiente de clima laboral, donde se vea afectado todos los colaboradores y resultados de la organización. Adaptación al cambio: la adaptación se obtiene por ciertos cambios de una organización tanto interna como externamente. Las Relaciones Interpersonales, según Amaya (2003), indica que esta dimensión involucra equipos organizados y disponibles. Las

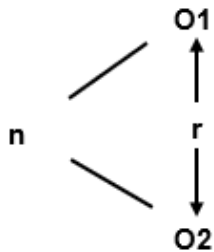
organizaciones deben de orientar a sus colaboradores a potencializar sus fortalezas, para que luego manifiesten nuevos aportes, propuestas, o ideas positivas para la organización. Donde tiene como indicador a la empatía, que es comprender las emociones y sentimientos de otra persona, de esa manera entender cómo se sienten y se preocupan. (Guerrero, 2017). La siguiente dimensión es el rendimiento, donde Amaya (2003), indica que el desempeño laboral se representa por el rendimiento o esfuerzo brindado por el colaborador a su función realizada, la misma que poder ser variada por las habilidades, capacidades, experiencias, percepción y destrezas del colaborador. Se puede indicar que el rendimiento se relaciona al gasto de energía tanto física como mental, disponible en la elaboración de su trabajo, el cual tiene como indicador a las metas alcanzadas: son aquellas que se cumplen con un determinado tiempo, poniendo como prioridad al recurso humano, ya que es la variable de mayor énfasis, pues este recurso es quien ejecuta las funciones para llegar a dichas metas. (Guerrero, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación aplicada puede generar conciencia sobre cómo se puede utilizar el conocimiento para diseñar un sistema que produzca resultados y logre resolver problemas. Thomas y Manz (2017). La investigación de tipo aplicada se realiza para resolver problemas reales. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

En este tipo de estudio se considera un diseño No – experimental, por lo que no realiza manipulación de variables, es por ello que su diseño también es transversal por lo que será necesario un tiempo determinado para recopilar los datos y correlacional, porque sabremos que existe una relación entre las variables diagramado de la siguiente manera. Hernández y Mendoza (2018)



Dónde

O1 = Medición de Plan de capacitación de competencias

O2 = Medición de desempeño laboral

r = relación

n = muestra

3.2 Variables y operacionalización

Plan de Capacitación

Definición Conceptual:

Según Chiavenato (1998), dice que el Plan de capacitación es aquel proceso a corto plazo, realizado organizada y sistemáticamente, a través del cual los trabajadores adquieren conocimientos, habilidades y competencias de acuerdo con las metas establecidas.

Definición Operacional:

La evaluación de la variable se realizará por el rendimiento que tengan los colaboradores, relacionando la transmisión de información, desarrollo de habilidades y actitudes.

Desempeño Laboral

Definición Conceptual:

Para Chiavenato (2007) manifiesta que es la capacidad o potencial, que manifiesta una persona en un determinado cargo o puesto, para tomar en cuenta la excelencia, el valor y las cualidades de una persona.

Definición Operacional:

Si se pretende evaluar la variable, se establecerá mediante el logro de metas, iniciativa y rendimiento; de esa manera sabremos si la municipalidad cumple con los planes de capacitación hacia sus colaboradores.

3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Una población es un conjunto de elementos con las mismas características que forman parte de una investigación. Hernández Fernández y Baptista (2014)

La población de la Municipalidad Distrital de Picsi, estuvo conformada por los 70 colaboradores, de la cual se han distribuido según el área de trabajo y función que cumplen:

Tabla 1*Personal según clasificación y unidades orgánicas municipalidad distrital de Picsi*

ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS (1)	CLASIFICACIÓN (2)								TOTAL (3)
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	SP-EC	RE	
Alcaldía	1					1			2
Gerencia Municipal						1	1		2
Oficina De Control Interno			1						1
Oficina de asesoría jurídica					1				1
Oficina de planificación y presupuesto							1		1
Oficina de programación multianual de inversiones					1				1
Oficina de secretaria general						2	1		3
Oficina de imagen institucional y participación vecinal						1			1
Sub gerencia de recursos humanos						1	1		2
Unidad de contabilidad					1				1
Unidad de tesorería				1		1			2
Unidad de logística				1		3			4
Unidad de control patrimonial						1			1
Unidad de informática						1			1
Sub gerencia de administración tributaria						1	1		2
Unidad de registro tributario y recaudación						2			2
Unidad de fiscalización tributaria						3			3
Oficina de ejecución coactiva					1				1
Sub gerencia de desarrollo económico o servicios comunales					1				1
Unidad de desarrollo empresarial, licencias, salubridad y policía municipal						5			5
Unidad de medio ambiente						1			1
Unidad de registro civil						2			2
Unidad de defensa civil						2			2
Unidad de seguridad ciudadana y serenazgo						4			4
Sub gerencia de proyección y desarrollo social					1	1			2

Unidad de educación, turismo, cultura y bienestar social						2			2
Unidad de defensoría municipal del niño y del adolescente - DEMUNA						1			1
Unidad de atención a la persona con discapacidad – OMAPED						1			1
Unidad del programa del vaso de leche y asistencia alimentaria						1			1
Unidad de focalización						1			1
Sub gerencia de desarrollo urbano y rural						1	1		2
Unidad de obras urbano y rural						1			1
Unidad de catastro						1			1
Unidad de tránsito y transporte						1			1
Unidad formuladora					1				1
Sub gerencia de gestión de saneamiento municipal					1	1			2
Unidad de operación y mantenimiento						3			3
Unidad de comercialización						3			3
Área técnica municipal						1			1
TOTAL	1	0	1	2	8	52	6	0	70
(5) TOTAL OCUPADOS						46			
(6) TOTAL PREVISTOS						24			
(7) TOTAL GENERAL						70			

Nota: CAP – Municipalidad de Picsi

Criterios de Inclusión: Solo participarán trabajadores del área interna de la Municipalidad Distrital de Picsi

Criterios de exclusión: No participarán los trabajadores contratados y funcionarios externos.

Muestra

Para Ñaupas et al., (2018), aquella parte de la población que presenta ciertas características precisas en la investigación y de esa fracción tomada se permite difundir los resultados es la muestra. La muestra en este estudio estuvo formada por 59 trabajadores en total de la Municipalidad Distrital de Picsi.

$$n = \frac{NZ^2P(1 - P)}{E^2(N - 1) + (Z^2P(1 - P))}$$

Dónde:

N = 70 trabajadores de la municipalidad de Picsi.

Z = 1.96 Valor tabular con un nivel de confianza del 95%

E = 5% Error de muestreo según el investigador

P=50% proporción de éxito del estudio

P (1-P) = 0.25 Varianza máxima de la población en estudio

n = Muestra estimada.

$$n = \frac{70 * 1.96^2 * 0.50(1 - 0.50)}{0.05^2(70 - 1) + (1.96^2 * 0.50(1 - 0.50))} = 59 \text{ trabajadores}$$

Muestreo

Basándose en Ñaupas et al., (2018), manifiesta al muestreo como un procedimiento que permite elegir las unidades de la investigación que forman parte de la muestra, y de esta manera permite recoger los datos necesarios para el presente trabajo.

Se utilizó el muestreo aleatorio simple sin reemplazo, basándose en números aleatorios generados por el software Excel.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Los instrumentos para recolectar datos son recursos que pueden registrar datos observables. Hernández, Fernández y Baptista (2014). Se utilizaron técnicas de encuesta a través del instrumento de cuestionario virtual para ser aplicado en el presente trabajo de investigación

3.5 Procedimientos

Para el procedimiento se realizó de la siguiente manera: Primero se realizó los items del cuestionario, luego se comprobó a través de los expertos si el instrumento tiene validez, posteriormente se aplica la información del trabajo. La recolección de datos fue de manera directa, por el cuestionario virtual, enviando el link del cuestionario a cada colaborador.

3.6 Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se empleó el paquete estadístico SPSS versión 22.0 para el entorno virtual Windows vista 2010.

3.7 Aspectos éticos

En este trabajo, con el único fin académico, se ha manejado la información de la Municipalidad Distrital de Picsi, es por ello que fue de conocimiento de la autora y no fue revelada a terceros. Adicional a ello, se utilizó el software Turnitin para la autenticidad de los datos recolectados. En todo momento se ha tenido respeto por la dignidad de los trabajadores, a su privacidad, a su autonomía y libertad para poder participar de este trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

En función al análisis descriptivo en la que se observan los valores únicos relacionado con los valores brindados con las variables de estudio en función a las dimensiones que contiene el instrumento trabajados por medio del programa SPSS versión 26.

4.1 Capacitación

Tabla 2
¿Cuál es su edad?

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido [18 – 28]	16	27,1	27,1	27,1
[28 – 38]	16	27,1	27,1	54,2
[38 – 48]	8	13,6	13,6	67,8
[48 – 58]	10	16,9	16,9	84,7
[58 - 68]	9	15,3	15,3	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi.

Se puede apreciar en la siguiente tabla que, el 27,1% de los trabajadores tiene de 18 a 28 años, de igual forma un 27,1% de ellos tienen entre 28 a 38 años de edad, en tanto que el 16,9% tiene entre 48 a 58 años de edad, mientras que de un 13,6% de trabajadores sus edades oscilan entre 38 a 48 años de edad y finalmente un 15,3% tiene entre 58 a 68 años de edad. Los resultados reflejan la existencia de una población bastante joven, otro grupo de ellos medianamente joven y una menor cantidad de empleados mayores adultos.

La población joven puede estar abierto a las capacitaciones, por considerarse que estar en formación continua, hecho que no podría suceder con una población bastante mayor, dado que este grupo se basa en las experiencias mas que en las capacitaciones.

Tabla 3*Género de los participantes*

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Masculino	29	49,2	49,2	49,2
Femenino	30	50,8	50,8	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

La tabla 3 refleja resultados relacionados con el género de los trabajadores, donde existe mayor presencia de trabajadoras mujeres representado por un 50,8%, seguido de un 49,2% de trabajadores varones.

Tabla 4*¿Cuál es su grado de instrucción?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Superior Universitaria	29	49,2	49,2	49,2
Superior Técnica	15	25,4	25,4	74,6
Secundaria	15	25,4	25,4	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

Relecto al grado de instrucción de los trabajadores de esta comuna, el 49,2% posee grado de instrucción superior universitario, lo que implica que en dicha institución existe mucha gente preparada. Del mismo modo se encontró que el 25,4% de colaboradores tiene grado de instrucción superior técnica, seguido con el mismo porcentaje 25,4% de ellos con grado de instrucción secundaria. Esto denota la existencia de trabajadores preparados para ayudar en la gestión de este municipio.

Tabla 5*¿En qué área trabaja?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Biblioteca	1	1,7	1,7	1,7
	Asistente	4	6,8	6,8	8,5
	Obras	1	1,7	1,7	10,2
	Sub Gerencia	4	6,8	6,8	16,9
	Gerencia	1	1,7	1,7	18,6
	Vigilante	4	6,8	6,8	25,4
	Servicios Comunes	11	18,6	18,6	44,1
	Empadronamiento	4	6,8	6,8	50,8
	Administración	4	6,8	6,8	57,6
	tributaria				
	Secretaria	5	8,5	8,5	66,1
	Trámites	1	1,7	1,7	67,8
	Imagen institucional	1	1,7	1,7	69,5
	Practicante	2	3,4	3,4	72,9
	Logística	3	5,1	5,1	78,0
	Tesorería	3	5,1	5,1	83,1
	Chofer	3	5,1	5,1	88,1
	Mantenimiento	1	1,7	1,7	89,8
	Ninguna	1	1,7	1,7	91,5
	Baja Policial	2	3,4	3,4	94,9
	Otros	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

El 18,6% de trabajadores este concentrado en el área de servicios comunales, el 8,5% esta ubicado laboralmente en el área de secretaría, el 6,8% en el puesto de asistente, 6,8% en la Sub Gerencia, el 6,8% en el puesto de vigilancia, 6,8% en el cargo de empadronamiento, 6,8% laboran en el área de administración. La minoría del personal labora en las demás áreas del municipio, puntualmente limitado trabajador para el área de obras (1,7%).

Tabla 6*Conocimiento de metas y objetivos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	1,7	1,7	1,7
	Casi siempre	23	39,0	39,0	40,7
	Siempre	35	59,3	59,3	100,0
Total		59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

En la tabla 6 se aprecia que el 59,3% de los trabajadores encuestados refirió que siempre debe conocer las metas y los objetivos; mientras que el 39,0% de encuestados respondió que casi siempre, y solo el 1,7% señaló que a veces. Los trabajadores en su mayoría conocen bien los objetivos y metas trazadas dentro de la institución.

Tabla 7*Conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención en su puesto de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	29	49,2	49,2	49,2
	Siempre	30	50,8	50,8	100,0
Total		59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

Respecto a la pregunta de la encuesta el 50,8% de los trabajadores sostuvo que siempre considera que debe de conocer los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo, y el 49,2% indicó que casi siempre. Buen número de trabajadores cuida su puesto de trabajo para no correr riesgos.

Tabla 8

Cuando hay implantación de nuevos mecanismos y formación específica, cree usted que la municipalidad le debe facilitar la información precisa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	6,8	6,8	6,8
	Casi siempre	26	44,1	44,1	50,8
	Siempre	29	49,2	49,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

Relación a la pregunta, el 49,2% de los trabajadores encuestados indicó que cuando se implantan nuevos mecanismos y es necesaria la formación específica, siempre cree que, la municipalidad le debe facilitar la información precisa, mientras que el 44,1% manifestó que casi siempre y solo el 6,8% dijo que a veces.

Tabla 9

Importancia de la comunicación asertiva para el logro de las metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	5,1	5,1	5,1
	A veces	8	13,6	13,6	18,6
	Casi siempre	32	54,2	54,2	72,9
	Siempre	16	27,1	27,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

En la tabla 9 los resultados muestran que el 54,2% de colaboradores del municipio casi siempre considera que la comunicación asertiva es importante para el logro de las metas, el 27,1% refirió que siempre, un 13,6% señaló que a veces y solo un 5.1% manifestó que casi nunca la comunicación asertiva es importante para el logro de las metas.

Tabla 10*Considera usted que debe de conocer las tareas que desempeñan otras áreas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	20,3	20,3	20,3
	Casi siempre	25	42,4	42,4	62,7
	Siempre	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

En la tabla 10 se observa que, el 42,4% del personal que trabaja en la municipalidad señaló que a veces se debe de conocer las tareas que desempeñan otras áreas, mientras que el 37,3% dijo que siempre y solo un 20,3% explico que a veces.

Tabla 11*Considera usted que la municipalidad le debe de proporcionar oportunidades para su desarrollo profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	1,7	1,7	1,7
	Casi siempre	30	50,8	50,8	52,5
	Siempre	28	47,5	47,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

En la tabla 11 se puede apreciar que, el 50,8% de trabajadores respondió que casi siempre considera que la municipalidad le debe de proporcionar oportunidades para su desarrollo profesional, el 47,5% reveló que siempre y solo un trabajador (1,7%) dijo que a veces esta comuna debe otorgar oportunidades para su desarrollo profesional.

Tabla 12

Considera que las tareas, obligaciones, responsabilidades, son para el logro de la visión y misión de la municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	3,4	3,4	3,4
	A veces	17	28,8	28,8	32,2
	Casi siempre	27	45,8	45,8	78,0
	Siempre	13	22,0	22,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi.

De acuerdo a la pregunta formulada en esta tabla los resultados denotan que, el 45,8% de trabajadores respondió que casi siempre considera que las tareas, obligaciones, responsabilidades, son para el logro de la visión y misión de la municipalidad, el 28,8% dijo que, a veces, el 22,0% sostuvo que siempre, y el 3,4% indicó que casi nunca.

Tabla 13

Tiene conocimiento de las funciones a realizar en su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	A veces	1	1,7	1,7	3,4
	Casi siempre	18	30,5	30,5	33,9
	Siempre	39	66,1	66,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi.

En la tabla 13 se observa que el 66,1% de trabajadores siempre tiene conocimiento de las funciones a realizar en su puesto de trabajo, el 30,5% señaló que casi siempre, el 1,7% a veces y finalmente otro 1,7% explico que casi nunca tienen ese conocimiento.

Tabla 14

Existencia de un plan de capacitación de competencias para mejorar el desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	6,8	6,8	6,8
	Casi siempre	23	39,0	39,0	45,8
	Siempre	32	54,2	54,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

En la tabla 14 se aprecia que, el 54,2% de colaboradores respondió que siempre considera que debe de existir un plan de capacitación de competencias como herramienta para mejorar el desempeño laboral, también el 39,0% indico que casi siempre, y finalmente el 6,8% respondió que a veces debe de existir un plan de capacitación de competencias como herramienta para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 15

Recibir una formación competente para desempeñar de manera efectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	3,4	3,4	3,4
	Casi siempre	31	52,5	52,5	55,9
	Siempre	26	44,1	44,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

En la tabla 15 se observa como resultados que, el 52,5% de empleados respondió que casi siempre se debe recibir una formación competente para desempeñar de manera efectiva su trabajo, el 44,1% dijo siempre y solo el 3,4% sostuvo que a veces.

4.2 Desempeño laboral

Tabla 16

La responsabilidad es parte del desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	6,8	6,8	6,8
	Casi siempre	22	37,3	37,3	44,1
	Siempre	33	55,9	55,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi.

La tabla 16 refleja como resultados donde, el 55,9% de encuestados sostuvo que siempre considera que la responsabilidad es parte del desempeño laboral, el 37,3% dijo que casi siempre considera que la responsabilidad es parte del desempeño laboral, solo el 6,8% de ellos señaló que a veces la responsabilidad es parte del desempeño laboral.

Tabla 17

Usted estaría dispuesto a aceptar retos y desafíos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	3,4	3,4	3,4
	A veces	3	5,1	5,1	8,5
	Casi siempre	31	52,5	52,5	61,0
	Siempre	23	39,0	39,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi.

Se aprecia que, el 52,5% de los trabajadores respondió que casi siempre estaría dispuesto a aceptar retos y desafíos; mientras que el 39,0% indicó que siempre estaría dispuesto a aceptar retos y desafíos, solo el 5,1% de los que respondieron refirió que a veces estaría dispuesto a aceptar retos y desafíos. Finalmente 3,4% indicó que casi nunca estaría dispuesto a aceptar retos y desafíos.

Tabla 18

Los bonos, gratificaciones, ascensos, otros, son favorables para el desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	3,4	3,4	3,4
	A veces	3	5,1	5,1	8,5
	Casi siempre	27	45,8	45,8	54,2
	Siempre	27	45,8	45,8	100,0
Total		59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi.

La tabla 18 denota dentro de los resultados que el 45,8% de los trabajadores encuestados informo que siempre los bonos, gratificaciones, ascensos, otros son favorables para el desempeño laboral, el mismo porcentaje 45,8% indicó que casi siempre, solo el 5,1% sostuvo que a veces y por último el 3,4% dijo que casi nunca.

Tabla 19

Nivel de producción de acuerdo a lo está establecido por las políticas de la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	1,7	1,7	1,7
	Casi siempre	25	42,4	42,4	44,1
	Siempre	33	55,9	55,9	100,0
Total		59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi

Los resultados señalan que, el 55,9% de los encuestados siempre piensa que su nivel de producción es conforme a lo que está establecido por las políticas del municipio, 42,4% señalo que casi, y solo el 1,7 sostuvo que a veces.

Tabla 20*Condiciones salariales mejora el desempeño laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	1,7	1,7	1,7
	Casi siempre	24	40,7	40,7	42,4
	Siempre	34	57,6	57,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi.

Respecto a la pregunta formulada a los trabajadores, el 57,6% manifestó que siempre considera que las condiciones salariales son favorables para una mejor del desempeño laboral, mientras que el 40,7% dijo que casi siempre, y solo el 1,7% señaló que a veces.

Tabla 21*Cumplimiento de los objetivos y metas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	8,5	8,5	8,5
	Casi siempre	30	50,8	50,8	59,3
	Siempre	24	40,7	40,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi.

En la tabla 21 se observa que el 50,8% de participantes de esta investigación señalaron que casi siempre, del mismo modo el 40,7% de encuestados dijo que siempre, y por último el 8,5% a veces ayudan en el cumplimiento de las metas y objetivos.

Tabla 22*Cambio de planes por algo inesperado.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	6,8	6,8	6,8
	Casi siempre	37	62,7	62,7	69,5
	Siempre	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

La presente tabla denota que el 62,7% de los encuestados casi siempre puede cambiar sus planes si sucede algo inesperado. Por otro lado, el 30,5% de encuestados manifestó que siempre, y otro 6.8% señaló que a veces.

Tabla 23*Un buen clima laboral en su institución favorece el desempeño laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	3,4	3,4	3,4
	Casi siempre	35	59,3	59,3	62,7
	Siempre	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

La tabla 23 presenta resultados donde el 59,3% de trabajadores respondieron que casi siempre favorece el desempeño laboral con un buen clima laboral, el 37,3% sostuvo que siempre, y solo el 3,4% de los que participaron señaló que a veces.

Tabla 24

El horario es un factor favorable de trabajo que le permite desarrollarse en su puesto y/o área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	5,1	5,1	5,1
	A veces	7	11,9	11,9	16,9
	Casi siempre	36	61,0	61,0	78,0
	Siempre	13	22,0	22,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi.

En el resultado se observa que, el 61,0% de encuestados respondió casi siempre, el 22,0% indicó que el horario siempre es un factor positivo el cual permite desarrollarse en el puesto de trabajo, solo el 11,9% indicó que a veces, y por último, el 5,1% manifestó casi nunca.

Tabla 25

En momentos de crisis actúa de manera rápida y decididamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	3,4	3,4	3,4
	Casi siempre	38	64,4	64,4	67,8
	Siempre	19	32,2	32,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pícsi.

La tabla 25 presenta resultados que expresan que, el 64,4% de trabajadores casi siempre en momentos de crisis actúa de manera rápida y decididamente. Mientras que el 32,2% indicó que siempre y finalmente, el 3,4% expresó que a veces.

Estadística Inferencial

Hipótesis de la paramétrica

H₀: Los datos tienen una distribución normal

H_a: Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 26*Pruebas de normalidad*

	Desempeño		Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		
	Laboral	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Plan de	12	,260	2	.			
Capacitación	14	,298	4	.	,849	4	,224
	15	,280	7	,102	,875	7	,206
	16	,190	6	,200*	,934	6	,614
	17	,206	13	,134	,882	13	,076
	18	,162	13	,200*	,967	13	,858
	19	,213	5	,200*	,939	5	,656
	20	.	3	.	.	3	.
	21	,267	6	,200*	,809	6	,070

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ya que la significancia es $\text{sig} > 0.05$, aceptamos la hipótesis nula y trabajaremos por Pearson para comprobar el grado de confiabilidad.

Hipótesis General

H₀: No existe relación entre la variable Plan de capacitación y desempeño laboral

H_a: Si existe relación entre la variable Plan de capacitación y desempeño laboral

Tabla 27*Plan de Capacitación y Desempeño laboral*

		Plan	de	Desempeño
		Capacitación	Laboral	
Plan de Capacitación	Correlación de Pearson	1		,788**
	Sig. (bilateral)			,000
	N	59		59
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,788**		1
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	59		59

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

Los hallazgos demuestran que existe una correlación positiva alta comprendida entre $0,6 < 0,78 < 0,8$

Hipótesis Específicas

En seguida se alcanzan las hipótesis específicas que permiten responder al objetivo formulado.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la transmisión de información y desempeño laboral

H_a: Existe relación entre la transmisión de información y desempeño laboral

Tabla 28

Transmisión de información y desempeño laboral

		Transmisión de información	Desempeño Laboral
Transmisión de información	Correlación de Pearson	1	,721**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,721**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

Los hallazgos demuestran que existe una correlación positiva alta $0,6 < 0,721 < 0,8$

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el desarrollo de habilidades y desempeño laboral

H_a: Existe relación entre el desarrollo de habilidades y desempeño laboral

Tabla 29*Desarrollo de habilidades y desempeño laboral*

		Desarrollo de habilidades	de Desempeño Laboral
Desarrollo de habilidades	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

Los hallazgos demuestran que existe una correlación positiva moderada $0,4 < 0,576 < 0,6$

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el desarrollo de actitudes y desempeño laboral

Ha: Existe relación entre el desarrollo de actitudes y desempeño laboral

Tabla 30*Desarrollo de actitudes y desempeño laboral*

		Desarrollo de actitudes	de Desempeño Laboral
Desarrollo de actitudes	Correlación de Pearson	1	,533**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,533**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

Los hallazgos demuestran que existe una correlación positiva moderada $0,4 < 0,533 < 0,6$

V. DISCUSIÓN

Dentro del proceso de investigación se ha encontrado múltiples investigaciones que han sido asumidas para la construcción de la discusión.

Para ello se ha tomado como referencia la formulación del objetivo general, en función del cual se ha elaborado la discusión; Determinar la relación del Plan de Capacitación de Competencias en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi, Chiclayo 2021.

El estudio guarda un vínculo estrecho con lo indagado por Cabrera (2022), toda vez que el total de trabajadores que habían participado de esta encuesta valoran y requieren mejorar sus competencias por medio de las capacitaciones, dado que dichos hechos subrayan la necesidad de implementar una propuesta. Nuestro trabajo refleja un interés dado que el (50,8%) de trabajadores casi siempre considera que la municipalidad le debe proporcionar oportunidades para su desarrollo profesional, en función de ello el 54,2% considera que siempre debe existir un plan de capacitación de competencias para mejorar el desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico; Determinar cuál es la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi, el estudio realizado por Según Chiavenato (2007), nos manifiesta que las dimensiones del plan de capacitación son las siguientes: Trasmisión de información dentro de este contexto es un elemento fundamental los planes de capacitación, la investigación que se comparte a un grupo de personas forma un conjunto de conocimientos, esta información es mayormente sobre trabajo, ya sea información de la empresa, su estructura organizacional, sus normas o reglas y sus productos o servicios.

Y de acuerdo al objetivo; Establecer la relación entre el desarrollo de habilidades y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi, un trabajo hecho por Silíceo (2006), dice que la capacitación son múltiples actividades orientadas a las necesidades basadas en aprendizaje, habilidades, aptitudes, conocimientos o actitudes que los trabajadores dentro de una organización deben disponer para ser considerados eficientes.

El trabajo efectuado por Leal de Suárez y Sánchez (2006), tiene relación con el objetivo; Definir la relación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi, porque en dicho estudio se estableció que se requiere una combinación de un alto grado de competencias genéricas y técnicas para obtener en los empleados un desempeño eficiente de sus funciones, y esto constituye un criterio válido para la evaluación del desempeño profesional.

VI. CONCLUSIONES

Con relación al objetivo general: Determinar la relación del Plan de Capacitación de Competencias en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi – Chiclayo, 2021; permitieron saber que existe una correlación positiva moderada comprendida entre $0,6 < 0,78 < 0,8$. Quedando demostrada la hipótesis que se presumía, “Existe relación entre el Plan de Capacitación de Competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi , 2021”, se cumplió. Eso implica que la autoridad debe de tener en cuenta la capacitación para el desenvolvimiento de los trabajadores. Fructificar los resultados del cuestionario, donde el mayor porcentaje de los trabajadores tienen grado de instrucción superior, eso ayudará en las capacitaciones planteadas en la propuesta para el mejoramiento del desempeño laboral.

De los objetivos específicos: determinar cuál es la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi, los hallazgos demuestran que existe una correlación positiva moderada $0,6 < 0,721 < 0,8$. Indicando que sí se cumple la hipótesis “Existe relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Picsi”.

Respecto al objetivo específico; establecer la relación entre el desarrollo de habilidades y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi, se encontró una correlación positiva media $0,4 < 0,576 < 0,6$. Este resultado muestra que si existe relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Picsi”.

Y finalmente de acuerdo al objetivo específico; definir la relación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi, los resultados demuestran que existe una correlación positiva media $0,4 < 0,533 < 0,6$. Concluyendo que si existe relación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Picsi.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al alcalde de turno de esta comuna, aprovechar del potencial que tiene su institución toda vez que el 49,2% de sus colaboradores posee grado de instrucción superior universitario, además el 25,4% de su población también cuenta con grado de instrucción superior técnica, y 25,4% de ellos con grado de instrucción secundaria. Además, porque sus resultados de acuerdo al objetivo general indican que existe una correlación positiva moderada comprendida entre $0,6 < 0,78 < 0,8$

El jefe de recursos humanos debe tomar en cuenta estos resultados relacionados con la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi, porque los hallazgos demuestran que existe una correlación positiva moderada $0,6 < 0,721 < 0,8$

Del mismo modo el alcalde y los demás jefes de imagen, relaciones humanas deben considerar estos resultados para potenciar las funciones en cada área, sacando del desarrollo de habilidades y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Picsi, dado que de acuerdo al estudio se encontró una correlación positiva media $0,4 < 0,576 < 0,6$

Las autoridades correspondientes deben enfatizar el desarrollo de actitudes, con planificaciones permanentes de capacitaciones para un óptimo desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi, resaltando que como resultados se tiene que, existe una correlación positiva media $0,4 < 0,533 < 0,6$

VIII. PROPUESTA

Plan de Capacitación de Competencias para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi, Chiclayo 2021

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Justificación

El recurso más sustancial en cualquier organización lo forma el personal comprometido en las actividades laborales. Esto es muy importante en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

Finalidad del Plan de Capacitación

Siendo su propósito general impulsar el desempeño laboral, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello el incremento de la productividad en la municipalidad.
- Satisfacer fácilmente los requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad.
- Mantener la salud física y mental en, ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.

- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

Objetivos del Plan de Capacitación

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos, para los que el colaborador puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

Metas

Capacitar al 100% de los gerentes, jefes de departamento, y personal operativo de la Municipalidad Distrital de Pícsi.

Estrategias

- Desarrollo de trabajos prácticos que se vienen realizando cotidianamente.
- Presentación de casos casuísticos de su área.
- Realizar talleres.
- Metodología de exposición – diálogo.

Temas de Capacitación

Sistema Institucional

- Planeamiento Estratégico
- Administración y organización
- Cultura Organizacional
- Gestión del Cambio

Imagen Institucional

- Relaciones Humanas

- Relaciones Públicas
- Administración por Valores
- Mejoramiento del Clima Laboral

Recursos que se emplearán

Humanos: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados en administración, contadores, psicólogos, etc.

Materiales

Infraestructura: Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la municipalidad.

Mobiliario, equipos y otros: conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, total folio, equipo multimedia, TV-VHS, y ventilación adecuada.

Documentos técnicos – educativos: entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

Financiamiento

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiado por parte de la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Picsi.

Cronograma de Actividades

Actividades a desarrollar	MESES								
	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
Planeamiento Estratégico	X								
Administración y organización		X							
Cultura Organizacional			X						
Gestión del Cambio				X					
Relaciones Humanas					X				
Relaciones Públicas						X			

Administración por Valores							X		
Mejoramiento del Clima Laboral								X	
Evaluación y retroalimentación		X	X	X	X	X	X	X	X

REFERENCIAS

Alcalde, J. Y Lalangui, T. (2016). Modelo de evaluación del desempeño de 360° para la mejora de la gestión del recurso humano, en la empresa MW BUSINESS S.A.C. de Chiclayo en el 2014. (Tesis de Licenciatura). Obtenido de Universidad de Lambayeque: https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/43/1/T107_73465635T.pdf

Alles, M. (2018). Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. Buenos Aires: Granica.

Amaya, L. (2003). "Memoria 2003" (Primera ed.). México : Ciudad Universitaria.

Bohórquez, E. Pérez, M. Caiche, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 04 de marzo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

Cabrera Chavez, V. (2022). Plan de capacitación para la inserción laboral a personas con discapacidad desde la Municipalidad Provincial de San Marcos. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79033/Cabrera_CVR-SD.pdf?sequence=1

Castromonte, E. (2017). Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017. (Tesis de Maestría). Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11948/castromon>

[te_me .pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Press. Chiavenato, I. (1998) *Introducción a la Teoría General de la Administración*, México, Mc Graw-Hill.

Chiavenato , I. (2009). "Gestión del Talento humano" (Tercera ed.). Ciudad de México: Mograw-Hill/Interamericana de México.

Chiavenato, I. (2007). "Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones" (Octava ed.). México: McGraw-Hill.

Farfán Ortiz, W. (2019). *Propuesta de plan de capacitación en competencias técnicas del personal de producción para mejorar el desempeño laboral en la empresa ITELSAC Company S.R.L, Piura 2019. (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo. Perú.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46253/Farf%c3%a1n_OW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, M. (2005). "Administración de los Recursos Humanos". México: Continental.

Guerrero, Y. (2017). *Influencia del Clima Organizacional en el mejoramiento del Desempeño Laboral en la empresa BYB Refrigeración del distrito de san Juan de Lurigancho – 2017. (Tesis de Licenciatura). Obtenido de Universidad César Vallejo:*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3240/Guerrero_YV.p df?sequence=1&isAllowed=y

Hellriegel, D. and Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12a. ed.) México, D.F.: Cengage Learning Editores. 270-274 Pp.

Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta). México D.C.: MacGraw Hill – Interamericana Editores S.A.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Leal de Suárez, R. y Sánchez, N. (2006). Competencias profesionales del personal operativo de las empresas automotrices para su desempeño laboral eficiente. Revista Venezolana de Ciencias Sociales, 10 (2),541-560. ISSN: 1316-4090. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30910216>

Linares Marín, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJ_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manjarrés A., Castell R., Luna C. (2013). INGENIARE, Universidad Libre-Barranquilla, Año 8, No. 15, pp. 11-29 • ISSN: 1909-2458. Modelo d[e Evaluación del Desempeño Basado en Competencias. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5980476.pdf>

Marín, J. & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145.

Medina C., Ninanya E. (2019). La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima metropolitana. Tesis de posgrado. Universidad Marcelino Champagnat. Escuela de postgrado. Programa de maestría Perú. <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/3017/1/82.%20Tesis%20%28Medina%20%20y%20Ninanya%29.pdf>.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018) Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 5a. Edición. Bogotá

Colombia.

Oblitas Pinedo, S. (2021). Plan de capacitación para el desarrollo de competencias laborales en los colaboradores de Edpyme Alternativa Agencia Cutervo. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68752/Oblitas_PSZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palomo, T. (2017). Liderazgo y motivación en equipos de trabajo. ESIC.

Pedraza, Esperanza; Amaya, Glenys, y Conde, Mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

Pinto, V. R. (2000). "Planeación estratégica de capacitación: como alinear el entrenamiento empresarial a los procesos críticos del negocio" (Primera ed.). México: McGraw-Hill.

Ponce García, M. (2021). Eficiencia laboral y su incidencia en la administración pública del gobierno autónomo descentralizado del cantón Ventanas. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo). Repositorio de la Universidad Técnica de Babahoyo
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/10694/E-UTB-FCJSE-SEBGUE-000145.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. (1998). "Fundamentos de Comportamiento Organizacional" (Quinta ed.). Prentice-Hall, Hispanoamericana S.A. Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&printsec=frontcover&dq=ro#v=onepage&q=ro&f=false>

Rodriguez, J. (2007). "Administración Moderna de Personal". México: International

Thomson Editores.

Sanabria Huaman, M. (2017). Propuesta de un Programa de Fortalecimiento para la Mejora del Desempeño Laboral en el área de transporte de la Municipalidad Provincial de Concepción para el año 2018. (Tesis de pregrado) Universidad Continental, Huancayo, Perú.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3845/4/INV_FCE_308_TE_Sanabria_Huaman_2017.pdf

Siliceo, A. A. (2006). "Capacitación y Desarrollo personal". (Cuarta ed.). Limusa S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSulMUC&printsec=frontcover&dq=con#v=onepage&q=con&f=false>

Thomas, E. y Manz, D. (2017). Research Methods for Cyber Security. Synggress, 269. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-805349-2.00035-2>

Torres Espín, G. (2014). Evaluación del desempeño y su impacto en la eficiencia de los trabajadores del Departamento de Servicios Laborales de la empresa Plasticaucho Industrial. (Tesis de pregrado) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7899/1/172%20o.e..pdf>

Tovar Chambilla, H. (2017). La gestión de la inversión pública y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de mariscal nieta, en el año 2015. Revista ciencia y tecnología - Para el Desarrollo - UJCM, 2(4), 66-72. doi:<http://dx.doi.org/10.37260/rctd.v2i4.56>

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL PLAN DE CAPACITACION

Buen día, se le pide total sinceridad en su respuesta, ya que dicha encuesta se aplica con la finalidad de analizar el Plan de capacitación en la Municipalidad Distrital de Picsi. Tomando en cuenta las siguientes opciones de respuesta marque con una X la que crea conveniente:

Datos informativos:

Género: M F

Edad :

Grado de Instrucción :

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

Nr o	Ítems	N	CN	AV	CS	S
TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN		1	2	3	4	5
1	Considera usted que debe conocer las metas y los objetivos a lograr dentro del municipio.					
2	Considera usted que debe de conocer los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo.					
3	Cuando se implantan nuevos mecanismos y es necesaria la formación específica, cree usted que la municipalidad le debe proporcionar la información necesaria.					
4	Considera usted que la comunicación asertiva es importante para el logro de las metas.					
DESARROLLO DE HABILIDADES		1	2	3	4	5
5	Considera usted que debe de conocer las tareas que desempeñan otras áreas.					
6	Considera usted que la municipalidad le debe de proporcionar oportunidades para su desarrollo profesional.					
7	Considera que las tareas, obligaciones, responsabilidades, son para el logro de la visión y misión de la municipalidad.					
8	Tiene conocimiento de las funciones a realizar en su puesto de trabajo.					
DESARROLLO DE ACTITUDES		1	2	3	4	5

9	Considera usted que debe de existir un plan de capacitación de competencias como herramienta para mejorar el desempeño laboral.					
10	Considera usted que debe recibir la formación necesaria para desempeñar su trabajo en el área donde labora.					

Anexo 02. Validación de instrumentos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Plan de Capacitación
 Autor del Instrumento : Bachiller Leslie Alexandra Morante Gamarra

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: PLAN DE CAPACITACIÓN 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: PLAN 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.					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: PLAN 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					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)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Chiclayo 22 de marzo del 2022


 Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750

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

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del Instrumento : Bachiller Leslie Alexandra Morante Gamara

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: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovador y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL				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		46				

(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)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Chiclayo 22 de marzo del 202



.....
 Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo-Sede Trujillo
 Jefe de Investigación
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Plan de Capacitación
 Autor del instrumento : Bachiller Leslie Alexandra Morante Gamara

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PLAN DE CAPACITACIÓN 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: PLAN DE CAPACITACIÓN				X	
ORGANIZACIÓN	Los items 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 items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PLAN 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)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Lima 11 de abril del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo-Sede Trujillo
 Jefe de Investigación
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del Instrumento : Bachiller Leslie Alexandra Morante Gamama

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los Items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del Instrumento permiten recoger la Información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL 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: DESEMPEÑO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los Items 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 Items del Instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e Indicadores.				X	

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGIA	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)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima 11 de abril del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Tamayo Palacios María Sofía
 Institución donde labora : IESPP Sagrado Corazón de Jesús
 Docente
 Especialidad : Doctora en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Plan de Capacitación
 Autor del Instrumento : Bachiller Leslie Alexandra Morante Gamara

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: PLAN DE CAPACITACIÓN 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: PLAN 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.					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: PLAN 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							46

(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 cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Chiclayo 20 de abril del 2022


 20 ABR 2022
 Dra. María Sofía Tamayo Palacios

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Tamayo Palacios María Sofía
 Institución donde labora : IESPP Sagrado Corazón de Jesús
 Docente
 Especialidad : Doctora en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del Instrumento : Bachiller Leslie Alexandra Morante Gamarra

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: DESEMPEÑO LABORAL 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: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del Instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la Investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del Instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del Instrumento son coherentes con el tipo de Investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La Información que se recoja a través de los ítems del Instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la Investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del Instrumento expresan relación con los Indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					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)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación


VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Chiclayo 20 de abril del 2022


 20 ABR 2022
 Dra. María Sofía Tamayo Pataños

Anexo 03. Solicitud de autorización para realizar investigación.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 20 de abril de 2022

Señor
CPC. Cesar Herrera Núñez
Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Picsi

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

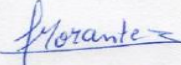
De mi mayor consideración:


Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. Leslie Alexandra Morante Gamarra del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Plan de Capacitación de Competencias para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi, Chiclayo 2021**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.



Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Firma 
DNI: 72705841



Anexo 04. Autorización para recojo de información



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍCSI
Creado el 12 de Noviembre de 1823
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 25 de abril de 2022

**Srta.
Leslie Alexandra Morante Gamarra**


Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

Estimada:

Reciba usted cordiales saludos. Sirva la presente para dar respuesta a vuestra solicitud del día 20 de abril en la que nos pide autorización para ejecutar su investigación titulada: "**Plan de Capacitación de Competencias para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pícsi, Chiclayo 2021**", para optar el grado de Licenciada en Administración, al respecto queda autorizada su solicitud y ponemos a su disposición el personal para que realice las acciones de coordinación según los temas los temas que necesite desarrollar.

Sin otro particular, me despido deseándole éxitos en su trabajo de investigación.

Atentamente,



CPC PÍCSI A. Herrera Núñez
Jefe (e) de Recursos Humanos

"Caminemos juntos"

Calle Congreso N° 169 - Distrito de Pícsi - Provincia de Chiclayo - Región Lambayeque - Perú

Anexo 05. Datos

tesis_morante_alexandra.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EDAD	Numérico	8	0	¿Cuál es su ed...	(1, [18 - 28])...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	GRADO	Numérico	8	0	¿Cuál es su gr...	(1, Superior...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	ÁREA	Numérico	8	0	¿En que área tr...	(1, Bibliotec...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
4	GÉNERO	Numérico	8	0	Género	(1, Masculin...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	P1	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	P2	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
7	P3	Numérico	8	0	Cuando se impl...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
8	P4	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
9	P5	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
10	P6	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	P7	Numérico	8	0	Considera que l...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
12	P8	Numérico	8	0	Tiene conocimi...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	P9	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	P10	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	P11	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	P12	Numérico	8	0	Usted estaría di...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	P13	Numérico	8	0	Los bonos, grat...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	P14	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
19	P15	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
20	P16	Numérico	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
21	P17	Numérico	8	0	Usted es capaz...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
22	P18	Numérico	8	0	Un buen clima l...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
23	P19	Numérico	8	0	El horario es un...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
24	P20	Numérico	8	0	En momentos ...	(1, Nunca)...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

5:33 p. m. 15/05/2022

tesis_morante_alexandra.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables



	EDAD	GRADO	ÁREA	GÉNERO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	[28 - 38]	Superior T...	Vigilante	Masculino	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
2	[48 - 58]	Superior T...	Biblioteca	Femenino	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
3	[18 - 28]	Superior U...	Asistente	Masculino	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
4	[28 - 38]	Superior U...	Obras	Femenino	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
5	[28 - 38]	Superior U...	Sub Geren...	Femenino	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6	[18 - 28]	Superior T...	Sub Geren...	Femenino	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
7	[28 - 38]	Superior T...	Gerencia	Femenino	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
8	[48 - 58]	Secundaria	Vigilante	Masculino	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
9	[58 - 68]	Secundaria	Servicios C...	Masculino	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
10	[38 - 48]	Superior T...	Chofer	Masculino	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
11	[38 - 48]	Superior T...	Empadron...	Masculino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
12	[28 - 38]	Superior U...	Administra...	Masculino	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
13	[18 - 28]	Superior U...	Secretaria	Femenino	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
14	[58 - 68]	Superior U...	Secretaria	Masculino	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
15	[38 - 48]	Superior U...	Sub Geren...	Masculino	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
16	[48 - 58]	Superior T...	Empadron...	Femenino	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
17	[38 - 48]	Superior T...	Trámites	Femenino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
18	[38 - 48]	Superior U...	Imagen ins...	Masculino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
19	[18 - 28]	Superior U...	Practicante	Femenino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
20	[58 - 68]	Secundaria	Asistente	Masculino	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
21	[18 - 28]	Secundaria	Servicios C...	Masculino	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
22	[58 - 68]	Superior T...	Empadron...	Masculino	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
23	[18 - 28]	Superior U...	Servicios C...	Femenino	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

5:31 p. m. 15/05/2022

Anexo 06. Constancia



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍCSI
Creado el 12 de noviembre de 1923

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

El que suscribe Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pícsi.


Hace constatar:

Que, la Srta. Leslie Alexandra Morante Gamarra ha ejecutado su Tesis de Pregrado titulada "Plan de Capacitación de Competencias para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pícsi, Chiclayo 2021", con total aceptación y cumpliendo lo establecido en su investigación. La investigación se ha desarrollado a través de encuestas con los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pícsi.

Asimismo, se le agradece por el aporte brindado en lo que respecta al mejoramiento del desempeño laboral en la Municipalidad.

Se le expide la presente constancia a la parte interesada, para los fines que se estime conveniente.

Chiclayo, 12 de mayo del 2022



CPG Cesar A. Herrera Nuñez
Jefe (a) de Recursos Humanos

"Caminemos juntos"

Calle Congreso N° 169 - Distrito de Pícsi - Provincia de Chiclayo - Región Lambayeque - Perú

Anexo 06: Matriz de operacionalización de variables

Plan de Capacitación de Competencias para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Picsi, Chiclayo - 2021

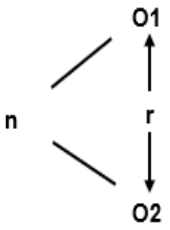
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Plan de Capacitación	Según Chiavenato (1998), define el Plan de capacitación como un proceso a corto plazo, realizado de manera organizada y sistemática, mediante el cual los trabajadores alcanzan conocimientos, habilidades y aptitudes, en función de objetivos definidos.	Para la evaluación de la variable, se establecerá mediante el logro de metas, iniciativa y rendimiento; de esa manera sabremos si la municipalidad cumple con los planes de capacitación hacia sus colaboradores.	Transmisión de información	Logro de metas	Nominal
				Respeto	
			Desarrollo de habilidades	Conocimiento	
				Desarrollo de tareas	
Desarrollo de actitudes	Actitudes				
Desempeño laboral	Para Chiavenato (2007) manifiesta que es la capacidad o potencial,	La evaluación de la variable se realizará por el	Logro sobre metas	Cumplimiento	Nominal

	que manifiesta una persona en un determinado cargo o puesto, para tomar en cuenta la excelencia, el valor y las cualidades de una persona.	rendimiento que tengan los colaboradores, relacionando la transmisión de información, desarrollo de habilidades y actitudes.		Proactividad	
				Productividad	
			Iniciativa	Innovar	
				Resolver conflictos	
				Adaptación al cambio	
			Relaciones interpersonales	Empatía	
			Rendimiento	Metas alcanzadas	

Anexo 07: Matriz de consistencia

Plan de Capacitación de Competencias para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Picsi, Chiclayo - 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera un Plan de Capacitación de Competencia, permite el mejoramiento del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo de habilidades y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del Plan de Capacitación de Competencias en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi – Chiclayo, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Picsi.</p> <p>Establecer la relación entre el desarrollo de habilidades y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi.</p> <p>Definir la relación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación entre el Plan de Capacitación de Competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi – 2021.</p> <p>H0: No existe relación entre el Plan de Capacitación de Competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Picsi – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la transmisión de información y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Picsi - 2021</p> <p>Existe relación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Picsi - 2021</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

		Existe relación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Picsi - 2021												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Tipo y Diseño: Aplicada, descriptiva – Correlacional y diseño no experimental</p>  <p>Dónde; O1 = Medición de Plan de capacitación de competencias O2 = Medición de desempeño laboral r = relación n = muestra</p>	<p>Población</p> <p>La población de la Municipalidad Distrital de Picsi, estuvo conformada por los 70 colaboradores, las mismas que han sido distribuidos por áreas de trabajo/funciones</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra en este estudio estará formada por un total de 59 trabajadores de la Municipalidad de Distrital de Picsi, las mismas que han sido distribuidos por áreas de trabajo/funciones.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Plan de Capacitación</td> <td>Transmisión de información</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de Habilidades</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Desempeño laboral</td> <td>Logro sobre n</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Rendimiento</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensi	Plan de Capacitación	Transmisión de información	Desarrollo de Habilidades	Desarrollo de	Desempeño laboral	Logro sobre n	Iniciativa	Relaciones interpersonales	Rendimiento	
Variables	Dimensi													
Plan de Capacitación	Transmisión de información													
	Desarrollo de Habilidades													
	Desarrollo de													
Desempeño laboral	Logro sobre n													
	Iniciativa													
	Relaciones interpersonales													
	Rendimiento													