



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores del
programa social Meta 4 – Huaral 2022

AUTORES:

García Sosa, Juan José (orcid.org/0000-0002-0739-1636)

Licera Bastante, Rosario Del Pilar (orcid.org/0000-0003-0329-8327)

ASESOR(A):

Dra. Calanché De Bracho África Del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Línea de acción de responsabilidad social universitaria:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA— PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo en primer lugar a Dios por darnos la fuerza y la motivación de seguir por nuestros sueños, en segundo lugar, a nuestro hijo quien es nuestro motor de fuerza para no rendirnos ante los obstáculos y, por último, pero no menos importante a nuestros padres que son el ejemplo en el constante y arduo seguir de la vida.

Agradecimientos

Nuestro profundo y sincero agradecimiento va a la doctora África Calanchez Urribarri quien con sus enseñanzas y valores ampliaron nuestros conocimientos y por haber contribuido en nuestra formación profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSION	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de instrumento por juicios de expertos.....	18
Tabla 2. Confiabilidad del cuestionario capacitación.....	19
Tabla 3. Confiabilidad del cuestionario desempeño.....	19
Tabla 4. Resultado de la variable capacitación.....	22
Tabla 5. Resultado de la dimensión implementación del programa capacitación.....	23
Tabla 6. Resultado de la dimensión capacitación en medios audiovisuales.....	24
Tabla 7. Resultado de la dimensión evaluación de los resultados.....	25
Tabla 8. Resultado de la variable desempeño.....	26
Tabla 9. Resultado de la dimensión objetivos del desempeño.....	27
Tabla 10. Resultado de la dimensión evaluación del desempeño.....	28
Tabla 11. Resultado de la dimensión beneficios del desempeño.....	29
Tabla 12. Prueba de normalidad.....	30
Tabla 13. Hipótesis general.....	31
Tabla 14. Hipótesis específica 1.....	31
Tabla 15. Hipótesis específica 2.....	32
Tabla 16. Hipótesis específica 3.....	33

Índice de figuras

Figura 1. Relación de variables.....	15
Figura 2. Porcentaje de la variable capacitación.....	22
Figura 3. Porcentaje de la dimensión implementación del programa capacitación .	23
Figura 4. Porcentaje de la dimensión capacitación en medios audiovisuales.....	24
Figura 5. Porcentaje de la dimensión evaluación de los resultados.....	25
Tabla 6. Porcentaje de la variable desempeño.....	26
Tabla 7. Porcentaje de la dimensión objetivos del desempeño.....	27
Tabla 8. Porcentaje de la dimensión evaluación del desempeño.....	28
Tabla 9. Porcentaje de la dimensión beneficios del desempeño.....	29

Resumen

La investigación titulada Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores del programa social meta 4 – Huaral 2022, tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación en el desempeño de los trabajadores sociales. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo correlacional, el diseño que se utilizó fue no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 30 trabajadores sociales, por lo que se trabajó la muestra con la misma cantidad. La técnica utilizada fue la encuesta, se utilizó como instrumento el cuestionario de 28 preguntas (15 son de capacitación y 13 son de desempeño laboral) los cuales fueron estructurados bajo la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se utilizó el software SPSS vers. 25, como p-valor < 0.05 , con un valor de 0,000, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluyó que existe una relación entre la variable capacitación y desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 – Huaral 2022, con un nivel de correlación positiva muy fuerte. De acuerdo con el cuadro de interpretación de valor Rho spearman 0,902.

Palabras Clave: Capacitación, desempeño, implementación, audiovisuales, evaluación

Abstract

The research entitled Training and job performance of workers in the social program goal 4 - Huaral 2022, aimed to determine the influence of training on the performance of social workers. The methodology used was applied, with a quantitative correlational approach, the design used was non-experimental and cross-sectional. The population consisted of 30 social workers, so the sample was worked with the same number. The technique used was the survey, using a questionnaire of 28 questions (15 are training questions and 13 are work performance questions), which were structured on a Likert scale. For data processing, SPSS vers. 25 software was used, as $p\text{-value} < 0.05$, with a value of 0.000, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. It was concluded that there is a relationship between the variable training and performance of the workers of the social program goal 4 - Huaral 2022, with a very strong positive correlation level. According to the table of interpretation of Rho spearman value 0.902.

Keywords: Training, performance, implementation, audiovisuals, evaluation

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación fue un componente importante de cualquier empresa, permitió que sus trabajadores se desempeñen mejor tanto en sus puestos de trabajo actuales como futuros cargos y se adapten siempre a los cambios relacionados con ellos. Las empresas debieron de destinar recursos para poder capacitar a sus empleados, de esta forma pudieron ver resultados óptimos. Asimismo, en cada empresa u organización, el desempeño laboral, distinguió un ritmo, en otras palabras, cuanto avanza, crece, se desarrolla o a veces viceversa. Es por esto por lo que ninguna organización laboral pudo incursionar exitosamente en el mundo de la manufactura y/o de los servicios si no contó con profesionales competentes y maduros para lograr sus objetivos estratégicos y cumplir con sus tareas sociales.

Vergara (2015), indicó que la capacitación laboral es uno de los temas más considerables, ya que aporta al progreso de los países y también de los bienes de producción. Asimismo, ayudó a avanzar y actualizar los conocimientos, para empleados eficientes, calificado y productivos. Así mismo, dijo que las empresas más exitosas del mundo dan prioridad a la gestión del desempeño, invierten tiempo para mantener un buen desempeño laboral, por lo que la productividad energética y la innovación en cada empleado se pudo desarrollar a través de una buena gestión (Apaza, 2018).

A nivel internacional, el permanente cambio tecnológico, económico y social que es constante en el mundo en el que vivimos y la única oportunidad para la empresa es la capacitación continua de sus trabajadores, pues son cartas de recomendación a los consumidores (Profedet, 2018).

En el rubro de programas sociales, la capacitación incluyó la capacidad de utilizar herramientas necesarias para ser eficaz en la gestión de las empresas. A través de la capacitación fue posible motivar la contratación de nuevos empleados y retener a los mejores empleados que han aportado al éxito de la empresa.

El estado que valoró la capacitación de las fuerzas del orden es México, donde la capacitación estuvo en el marco de la constitución, se pudo ver el compromiso del estado con respecto a la seguridad ciudadana. Como parte de las orientaciones de

la política en asuntos de seguridad, se estableció un modelo de evaluación y seguimiento (López y Pérez, 2017).

De esta forma, en el ambiente de los negocios fue importante la exigencia por la búsqueda de profesionales idóneos, ya que fue el esencial recurso de las organizaciones, nos dijeron que cuanto más capacitados sean los trabajadores en la empresa, mejor tienen conocimientos de sí mismo profesionalmente, y así mismo las empresas deben mantener actualizadas para poder alcanzar sus metas planificadas con competitividad y eficiencia (Infante y Brejo,2017).

En el ámbito a nivel nacional, la capacitación en las empresas es una ventaja; por lo tanto, entre los beneficios, se puede ver que la planificación del nuevo conocimiento pudo mejorar la rentabilidad y contribuir de manera óptima al negocio (Barros, 2016). Así mismo, Castagnola et al. (2020) enunciaron que la capacitación debe realizarse de manera continua y sistemática en toda organización, de modo que cada colaborador posea los conocimientos y aptitudes que le permitan realizar un buen desempeño en su trabajo. Por tanto, la capacitación fue uno de los comportamientos clave que debe adoptar una organización que quiera mejorar el rendimiento de sus empleados. Algo no aplicable en el Perú en este periodo de innovación en el trabajo.

Es así que en la Municipalidad Provincial de Huaral, se detectó la debilidad en las capacitaciones sobre el consumo de hierro, la falta de conocimientos relacionados con la nutrición y el poco conocimiento de las relaciones humanas , ya que en el campo los trabajadores sociales no han demostrado su desempeño laboral en el desarrollo de los temas establecidos en las capacitaciones brindadas por la Municipalidad, por lo tanto, deben de asumir con responsabilidad esta problemática, de lo contrario nos llevaría a tener trabajadores poco capacitados y con un desempeño totalmente mediocre.

Con todo lo mencionado, en la presente investigación se formuló la siguiente problemática general: ¿Cómo influye la capacitación en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral, Lima - 2022? Y como problemas específicos: ¿Cómo influye la implementación del programa capacitación en el desempeño de los trabajadores del programa social

meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022? ¿Cómo influye la capacitación en medios audiovisuales en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022? ¿Cómo influye la evaluación de los resultados en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022?

La investigación se justificó tomando en cuenta los siguientes aspectos: En lo social, fue posible conocer y verificar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral – 2022, se pudo adoptar mejoras continuas, porque un buen entrenamiento nos dio una mejora significativa en el desempeño laboral, y con esto poder obtener mejores resultados en la reducción de la anemia. Es de aspecto teórico, donde se pudo adquirir conocimiento de la realidad que presenta la Municipalidad ya antes mencionada. Con esta información pudimos revelar claramente el potencial humano, destacando en dicha capacitación el desempeño y mejoras en la institución.

Así también es de aspecto práctico con relación al pilar fundamental de la organización, que es la capacitación, que va de la mano en la mejora del desempeño esperado por los trabajadores sociales de la Municipalidad Provincial de Huaral. Esperando mejores resultados en la eficiencia y eficacia en las labores desempeñadas. Es metodológica porque la investigación permitió usar como instrumento la recolección de datos y el análisis para poder contestar las preguntas, los cuales fueron trasladados en medición numérica y análisis estadísticos. Es conveniente porque gracias a esta encuesta pudimos detectar los problemas existentes en el programa social meta 4, y de esta manera tendremos un panorama más amplio de las debilidades de los actores sociales en su desempeño laboral.

Dentro de la investigación se definió como objetivo general; Determinar la influencia de la capacitación en el desempeño en los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022. De la misma forma se presentan los objetivos específicos; Determinar la influencia de la implementación del programa capacitación en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022. Determinar la influencia de la capacitación en medios audiovisuales en el desempeño de los trabajadores del programa social

meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022. Determinar la influencia de la evaluación de los resultados en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022.

La investigación cuenta con una hipótesis general: la capacitación se relaciona positivamente, o no, con el desempeño de los trabajadores sociales de la municipalidad de Huaral. Asimismo, se presentan las hipótesis específicas; Es probable, o no, que la implementación del programa capacitación influya positivamente en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral – 2022. Es probable, o no, que la capacitación en medios audiovisuales influya positivamente en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022. Es probable, o no, que la evaluación de los resultados influya positivamente en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentaron como parte de las investigaciones previas relacionadas con las variables estudiadas, tanto a nivel nacional como internacional.

A nivel internacional se ha reseñado la tesis de Rojas (2018) titulada: “Capacitación y desempeño laboral a los trabajadores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango”; tuvo como objetivo general: poder determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en Tenería San Miguel de Quetzaltenango. Si bien la metodología fue cuantitativa - descriptiva en la que participan 36 personas, todas fueron entrevistadas con el instrumento, una encuesta en la que se miden las necesidades de capacitación y la manera en que afectan al desempeño laboral de la industria. Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta lograron confirmar que existe una relación significativa entre la formación y el desempeño laboral en general y su trascendencia. Concluyeron que, la organización debe incentivar el progreso a través de la capacitación, dependiendo de los resultados que la institución desee alcanzar, se sugirieron

técnicas de capacitación aptas para generar personas motivadas a aprender, así como un marco para aumentar el desempeño.

Álvarez y Defaz (2019), en su tesis titulada: “Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador”, tuvo como objetivo general: estudiar la correlación entre la formación de los empleados y la producción en la industria alimentaria. Mientras que, la metodología fue de enfoque cuantitativo con un nivel correlacional. La muestra fue de 61 empresas dedicadas a la industria alimentaria, utiliza la encuesta como herramienta. En los resultados se obtuvieron que existe una correlación significativa, para el valor del coeficiente de Pearson, $R= 0.949$. Concluyeron que cuanto más capacitados, esté el personal, mejor preparado, estarán para desempeñar sus labores en sus puestos de trabajo.

De acuerdo con la tesis de Álvarez et al. (2017) titulada: “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas en la Universidad de Concepción”; tuvo como objetivo general: calcular el efecto de la capacitación en la producción de las instituciones chilenas en el 2015. Mientras que, la metodología que se empleó fue el pareamiento por puntaje de propensión (PSM), análisis vecino más cercanos (NNM) y coincidencia exacta engrosada (CEM). Los resultados demostraron que hay una desigualdad entre la productividad laboral de las instituciones capacitadas y no capacitadas, pero esta diferencia no es significativa. Concluyeron que, la capacitación no se vería impactado en el rendimiento de las instituciones chilenas, lo que contradice la mayor parte de la literatura revisada anteriormente, ya que se ha argumentado que la capacitación tiene un impacto significativo y positivo en la productividad laboral.

Salgado et al. (2019) con su tesis titulada: “Bienestar subjetivo y desempeño laboral: prueba de un efecto supresor”; cuyo objetivo general de la presente investigación fue dar seguimiento durante un periodo de cuatro años para visualizar la relación entre los componentes cognitivos y afectivos (SWB), relacionados con el desempeño laboral en Monterrey, México. Si bien la metodología del estudio se basó en un enfoque cuantitativo, con el diseño correlacional, de manera no experimental y con corte transversal, se incluyó una comunidad y una muestra de

170 gerentes. Los resultados que se obtuvieron indicaron que existe una relación significativa entre el bienestar y el desempeño laboral. Concluyeron que, la investigación mostró que los componentes son predictores relevantes en el desempeño laboral y que sus efectos se mantuvieron durante al menos cuatro años. Es por eso que se recomendó que se muestre interés en el desempeño laboral y partes del bienestar objetivo, asegurando la estabilidad durante la implementación y la evaluación.

Por último, tenemos la tesis de Zamora (2019), titulada: “Estrategias de Motivación para mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores del Gad Municipal, cantón Salinas, Provincia de Santa Elena”; Su objetivo general fue plantear métodos motivacionales para la mejora del desempeño, y su metodología fue descriptiva en cuanto a su enfoque cuantitativo y cualitativo, en su investigación han utilizado métodos analíticos, deductivos e inductivos. El diseño de la muestra fue establecido por una población de 46 personas, por lo que la muestra es la población total. Los resultados que se obtuvieron muestran que la oferta presentada traerá buenos beneficios, los empleados se encontrarán motivados a través de entrevistas, apreciación y, en consecuencia, lograrán resultados efectivos, buen trabajo. Concluyeron que la implementación de este enfoque es importante porque los colaboradores mantienen una actitud imprecisa en las relaciones interpersonales.

A nivel nacional tenemos a Polanco (2017) con su tesis titulada: “Nivel de capacitación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Líderes en Servicios SAC, Franquicia (Movistar), Independencia, 2017”; cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el nivel de formación y el desempeño del trabajo. Mientras que, la metodología fue de forma aplicada con el diseño descriptivo correlacional, de manera no experimental, la población consta de 30 trabajadores, este modelo también es de 30 personas, área Posventa (Atención al Cliente). La técnica de encuesta fue utilizada para la recolección de datos y de su instrumento es el cuestionario. Para el análisis de datos se aplicó el método de inferencia hipotética, en el cual se empleó el SPSS para la estadística. Los resultados mostraron que hubo una relación significativa entre ambas variables, teniendo una correlación $r = 0.464$ con un $p = 0.010$ ($p < 0.05$). Concluyeron que, existe una relación de registro significativa entre ambas variables.

En la tesis elaborada por Cotrina y Liñan (2021) titulada: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan-Sihuas, 2021”; cuyo objetivo general fue poder determinar el impacto sobre la motivación en el desempeño del personal de la Municipalidad distrital de San Juan-Sihuas, 2021. Mientras que, la metodología de estudio tuvo un enfoque de estudio cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de tipo transaccional. En él se trabajó con una muestra censal de 20 empleados, se usó la técnica de la encuesta para la recogida de datos y su instrumento fue el cuestionario. De los resultados obtenidos con base en la prueba estadística de Pearson, es posible distinguir una correlación positiva altamente significativa ($r=0,704$). Concluyeron que, el nivel de motivación repercute significativamente en el desempeño del personal de la municipalidad; sin embargo, en cuanto a los motivos, aún existe ciertos desacuerdos entre los colaboradores en cuanto al nivel de seguridad laboral, salario y disposiciones institucionales por los cuales se deben tomar medidas estratégicas para su mejora.

De igual forma, la tesis de Obregón y Yumbato (2020) titulada: “Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020.”, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Barranca, en el año 2020. Si bien la metodología del estudio fue de tipo básica, con un nivel de tipo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y con un enfoque cuantitativo, teniendo una muestra de 76 enfermeras especialistas, recibió como instrumento el Cuestionario del estrés laboral. Los resultados estadísticos demostraron que hay una relación significativa entre ambas variables con una correlación igual a 0.000 menor al alfa, $p=0.05$, según lo cual se aceptó la hipótesis de investigación, se determinó que están íntimamente relacionados con la productividad, eficiencia y eficacia. Concluyeron que en el coeficiente de correlación Rho fue igual a -0.574, lo que arroja una correlación media negativa.

Asimismo, la tesis de Urupeque (2017) titulada: “Estrés y desempeño laborales en los trabajadores de una Empresa de Transporte Urbano en el distrito de Carabayllo, 2017.”, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el desarrollo laboral y las relaciones internas entre los trabajadores de comercios

minoristas ubicados en la ciudad de Lima durante el periodo 2020. Mientras que, la metodología de estudio fue descriptiva con un diseño de tipo no experimental. Trabajaron con una población de ciento cuarenta personas utilizando los instrumentos como las entrevistas y los cuestionarios. Los resultados fueron que la encuesta mostró mayor productividad, rotación de empleados, mejor calidad de servicios, tasas reducidas de quejas y reclamaciones, mayores ganancias y una mayor ventaja competitiva dentro de un marco relevante para la industria. Concluyeron que, el desarrollo laboral se trató de enriquecer a los trabajadores y las relaciones internas que les permiten crear nuevos productos, prestar mejores servicios y crear métodos. Así, se puede decir que para lograr un desarrollo integral en la profesión de cada colaborador y fortalecer las relaciones internas en cada organización, es necesario tomar medidas creativas.

Por último, tenemos a Angaspilco y Santiesteban (2019) con su tesis titulada: "Clima laboral y el desempeño en los trabajadores en la empresa Agua Esperanza; Guadalupe, La Libertad, 2019.", cuyo objetivo general fue estudiar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la institución Agua Esperanza; Guadalupe, La Libertad 2019. Mientras que, la metodología del estudio fue de diseño descriptivo, simple, de tipo no experimental, correlacional; contando con una población de 30 trabajadores; como instrumento, se empleó el cuestionario y la encuesta como técnica; la información fue desarrollada utilizando la estadística inferencial y la prueba de correlación Rho de Spearman. Los resultados que se obtuvieron indicaron que existe una correlación fuerte entre ambas variables ($\rho = 0.763$); se consideró la hipótesis alternativa ($p < 0,05$) y rechazando la hipótesis nula. Concluyeron que presenta una correlación fuerte entre el ambiente de trabajo y el desempeño del personal, y, por lo tanto, el clima laboral de los empleados, como el desempeño de los trabajadores, se encuentran en un nivel estable. Además, existió una correlación significativa entre los aspectos del ambiente de trabajo (estructura, responsabilidades, compensación y tolerancia a conflicto) y el desempeño laboral.

La investigación para la variable capacitación se fundamentó en la teoría de Becker, Teoría del Capital Humano, en la que nos habló de la formación que imparten las empresas, de dos tipos: general y específico. En el primero lugar, los resultados

obtenidos son generales, y muchas empresas pueden invitar a este programa de capacitación, ya que se ofrece a los aprendices; a diferencia del específico, solo puede ser utilizado por la empresa que pagó por la capacitación (Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 2017).

De igual manera con la teoría de Max Weber, la Teoría Estructuralista nos planteó que toda organización debe tener una buena distribución de puestos para evitar la duplicación; esto se puede hacer a través de la capacitación, pues de esta manera es posible descubrir a trabajadores que realizan tareas fuera de su área de trabajo (Solano y Yachi, 2016). Por último, la teoría de Taylor, Teoría Científica, el cual consta de cuatro principios: planeación, preparación, control y ejecución, en donde la preparación consistía en seleccionar, capacitar o entrenar y desarrollar a cada trabajador de cada factor según el método planificado (Da Silva, 2002).

Por tanto, para la variable capacitación se consideró como autor principal, Dessler (2015) quien señaló que la capacitación se puede lograr pidiendo a los empleados que expliquen activamente a los nuevos empleados cómo es el trabajo, ya sea a través de un proceso de varias semanas en clase o cursos online. La capacitación es fundamental. Incluso las personas de alto potencial tienden a dejar de producir si no saben qué hacer o cómo hacerlo, han proporcionado teorías que respaldan este estudio que apuntan a problemas de capacitación y desempeño laboral, y, por lo tanto, son variables; el cual, fueron plasmadas en sus conclusiones y comentadas por diversos autores, brindando así un historial de fundamentos teóricos que ayuden en el análisis para determinar las relaciones existentes.

Por su parte, Louffat (2018) definió a la capacitación como un proceso sistemático y continuo de actividades planificadas, de acuerdo con las necesidades reales de la organización, para potenciar el talento, mejorando así las condiciones laborales de acuerdo con los incrementos salariales, porque si tienes más conocimientos, te permitirá potenciar y mejorar tus habilidades.

Asimismo, Bonilla et al. (2018) identificó que la capacitación es muy importante, ya que mejorará los conocimientos, actitudes y habilidades de los empleados en la organización, asimismo formar a los colaboradores es una tarea que se debe considerar, obteniendo así mejores resultados y un incremento económico.

Además, es una ventaja para la organización y sus colaboradores, porque gracias a los empleados bien capacitados, podrán mejorar perfeccionar la calidad del servicio brindado y con ello lograr el objetivo principal de la organización. Por tanto, todos los diseños considerados deben representar el desarrollo de aspectos del contenido o base pedagógica del programa de capacitación, es por ello que encontramos las siguientes dimensiones de la variable capacitación.

Siendo la primera dimensión, Implementación del programa de capacitación, como señaló Dessler (2015), indicó que una vez fijados los objetivos y que el programa de capacitación esté diseñado y elaborado, se podrá implementar, es decir, de hecho, asegurar la formación usando uno o más métodos. En cambio, para Münch (2018), la finalidad de la capacitación, entrenamiento y desarrollo fue fomentar cada capacidad, competencia y habilidad del colaborador, logrando maximizar su productividad y desarrollar su potencialidad. Según Dessler (2015) empleó como indicadores la capacitación en el puesto, esto significó que alguien tiene que aprender una función mientras la hace. Dentro de la organización, todos los empleados, desde la secretaria hasta el director ejecutivo, los cuales deben recibir capacitación en el trabajo antes de unirse a la organización.

Por otro lado, el indicador capacitación por aprendizaje es definido por Dessler (2015) como el proceso por el cual las personas se convierten en trabajadores calificados, a menudo a través de una combinación de aprendizajes formales y una capacitación en trabajo a largo plazo. Además, el indicador capacitación por instrucciones en el puesto definido por Dessler (2015) consistió en pasos que siguen una secuencia lógica y son fáciles de aprender paso a paso.

Respecto a la segunda dimensión capacitación en medios audiovisuales, como manifestó Dessler (2015), las técnicas de capacitación audiovisuales, como películas, diapositivas, DVD y grabaciones, que siguen siendo populares, han sido sustituidas por métodos basados en internet. Para Rappoport et al. (2021), la necesidad de emplear componentes digitales para lograr una comunicación, genera un desarrollo en la educación no presencial y presencial, para así facilitar, seleccionar y educar, compartiendo información digital para el aprendizaje de la persona. El indicador capacitación simulada planteada por Dessler (2015) fue una

forma en que las personas aprendan a usar equipos reales o simulados que podrían usar en el trabajo.

Además, el indicador la videoconferencia, según Dessler (2015) implicó la entrega de programas de internet, banda ancha o la transmisión vía satélite. Finalmente, el indicador capacitación por computadora definida por Dessler (2015) incluyó métodos para utilizar sistemas informáticos interactivos para poder mejorar las habilidades o el conocimiento.

Por último, la tercera dimensión evaluación de los resultados, como indicó Chiavenato (2017), este es el último paso para el proceso de capacitación, ya que debe comprender tres niveles de evaluación. Según Münch (2018), estuvo ligado a la planeación, la evaluación a través del control de resultados es la fase del proceso administrativo para evaluar cada resultado obtenido con relación al plan con la finalidad de realizar correcciones, desviaciones para el reinicio del proceso, debiendo seleccionar y emplear cada tipo, técnica o forma de evaluación a través del control para propiciar la máxima satisfacción de la organización.

Siendo el primer indicador evaluación en el nivel organizacional planteado por Chiavenato (2017) en este nivel la capacitación se debió lograr resultados tales como una mayor eficiencia organizacional, una mejor imagen corporativa, un mejor entorno organizacional, mejores relaciones entre la institución y el empleado, apoyar el cambio, la innovación, y aumentar la eficiencia.

Como segunda evaluación en el nivel de los recursos humanos definida por Chiavenato (2017) en este nivel la capacitación brindó resultados como: reducir la rotación de empleados, reducir el ausentismo, mayor eficacia del empleado individual, aumento de las capacidades personales, mayor conocimiento, cambio de actitudes y comportamiento. Por último, el indicador evaluación en el nivel de las tareas y operaciones, según Chiavenato (2017) en este nivel la capacitación debió lograr resultados tales como: aumentar la productividad, buena calidad del producto y servicios, reducir el proceso de productividad, mejorar el servicio al cliente, reducir las tasas de accidentes y reducir las tasas de mantenimiento de equipo.

Para la investigación de la segunda variable, desempeño se fundamentó en la teoría de Stacey, Teoría de la Equidad, la teoría de la justicia, la cual demostró que está relacionada con la percepción que tiene el trabajador del trato que recibe, ya sea justo o injusto. A menudo, esta percepción estuvo asociada a un estado mental basado en juicios subjetivos, en los que la equidad y el buen trato son factores clave para lograr una buena comunicación entre los gerentes y supervisores (Peiró,2021).

De igual manera con la teoría de Víctor Vroom, Teoría de las Expectativas, según esta teoría se centró en que los empleados se sientan satisfechos y, de esta forma, se desempeñen mejor que los demás. Es por esto que esta teoría nos ayudó a comprender muchas reacciones positivas o negativas al desempeño de los trabajadores, ya que los trabajadores también tienen expectativas y metas (Turienzo, 2016).

Por último, para la variable desempeño se tomó como autor principal a Chiavenato (2017) quien consideró al desempeño como un grupo de características o habilidades que llevan a cabo el comportamiento de una persona, grupo e institución. Un organismo, máquina, dispositivo, producto o sistema, en relación con metas, estándares o expectativas predeterminadas. Es la acción de ejecutar, realizar y practicar una determinada actividad. Es la manera en que las personas e instituciones ejecutaron sus labores y actividades, logrando alcanzar los objetivos organizacionales y promoviendo la excelencia.

Por su parte, Peña y Durán (2016) definió que el desempeño no es el resultado al que se dirige la acción. Uno es el trabajo y el otro es el resultado. Sin embargo, lo que se señaló como desempeño no es solo trabajo humano, sino una acción con un propósito encaminado a lograr un resultado. Por último, Griffin et al. (2017) afirmó que el desempeño es similar al comportamiento laboral de un empleado, el cual comparó (mide) con estándares previamente establecidos en la organización.

Siendo la primera dimensión, objetivos del desempeño, como señaló Chiavenato (2017) especificó que la estrategia se implementa en los niveles organizacionales hasta llegar al nivel operativo. Por lo tanto, es necesario emparejarlos a través de objetivos de desempeño al nivel de actividad que pueda ayudar a mejorar la ventaja competitiva de la empresa. Según, Gabini (2018) detalló, es el nivel de un

colaborador para demostrar las competencias laborales específicas y no específicas, transformando cada recurso de la organización en un producto o servicio aptos para intercambiar de manera económica.

Para Chiavenato (2017) el objetivo principal fue mejorar los siguientes aspectos: calidad es la fabricación y para proporcionar productos y servicios completamente libres de errores de acuerdo con las especificaciones, velocidad es la reducción del tiempo de entrega y finalmente la confiabilidad, que es la producción precisa y entrega segura y confiable.

Tenemos como segunda dimensión la evaluación de desempeño, como indicó Chiavenato (2017) fue toda evaluación sistemática del desempeño de los individuos y su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es aquel proceso de medir o reforzar los valores y características de la persona que desempeña un rol en la organización. Según Robbins y Coulter (2018) detallaron, son los resultados de las actividades laborales desarrollados de forma eficaz, para lograr los objetivos de la empresa, mediante altos niveles de rendimiento. Para Chiavenato (2017) planteó como indicadores, planeación es la identificación entre empleados y directivos de objetivos y metas a alcanzar, gestión del desempeño es la etapa de realización de las tareas y actividades, monitoreo y seguimiento del desempeño del colaborador por parte del gerente.

Por último, como tercera dimensión, beneficios de la evaluación del desempeño, según Chiavenato (2017) reconoce que cuando el programa de evaluación del desempeño está bien coordinado, estructurado y desarrollado, generó beneficio a corto, mediano y largo plazo. Según Gabini (2018) detalló, el colaborador debe tener en cuenta las evaluaciones del desempeño por parte del jefe, administrador u otro encargado, con la finalidad de mejorarlo a través de capacitaciones, autoevaluación por periodos, entre otras estrategias, también podrá fomentar al colaborador a tomar medidas propias para capacitarse, atender sus labores dedicarse, entre otros.

Como primer indicador, beneficios para el jefe como administrador de personas, según Chiavenato (2017) lo definió como la evaluación del desempeño laboral y del comportamiento de los empleados, basados en factores de evaluación y sobre todo,

contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad. Como segundo indicador beneficios para la persona, según Chiavenato (2017) refirió que es el conocimiento de las indicaciones del juego, es decir, aspectos de la conducta y desempeño de los colaboradores que la institución valora. Por último, como tercer indicador, beneficios para la organización, planteó Chiavenato (2017) que fortaleció la política de recursos humanos de los trabajadores (crecimiento, promoción y autodesarrollo), al mismo tiempo que estimula el rendimiento y mejor las relaciones humanas en el centro laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicado, debido al empleo de un marco teórico para las variables estudiadas. Según Gallardo (2017), está ligado al tipo de estudio básico, debido a la dependencia de los aportes y descubrimientos teóricos, los cuales aplicará en el estudio de la investigación.

Diseño de investigación

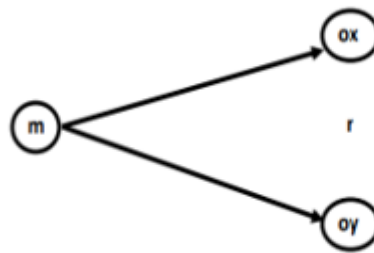
Fue no experimental de corte transversal, la información numérica se dio en un determinado momento y no fue alterada de manera deliberada. Para, Hernández y Mendoza (2018) son estudios no experimentales, donde se analizó y estudió un fenómeno social o físico sin alterar la información. Son transversales, recolectan información en un determinado periodo para describir y analizar el fenómeno social estudiado en un determinado momento.

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, al emplearse datos numéricos obtenidos del instrumento de estudio. De acuerdo con Cevallos et al. (2017) está orientado a fundamentar las mediciones de las variables y cada relación asociada a estas, debiendo de ser verificados para el establecimiento de la prueba de hipotéticos y validación mediante este proceso teorías anunciadas.

El estudio empleó un nivel correlacional causal, por determinar el vínculo entre dos variables. Sánchez et al. (2018) detallaron, tuvo la finalidad del establecimiento de niveles de correlación entre ambas variables empleadas en el estudio de investigación.

Según Hernández et al. (2016), plantea el siguiente diagrama:

Figura 1 *Relación de variables*



Dónde:

M = La muestra, conformado por los trabajadores sociales de la Municipalidad de Huaral.

Ox = Capacitación

Oy = Desempeño

r = Relación entre variable independiente y variable dependiente

3.2. Variables y operacionalización

Posteriormente, se desarrolló conceptualmente las definiciones de las variables de objeto de estudio, así mismo, se explicó claramente las definiciones y luego la evaluación de las variables de estudio y operacionalizaciones, además de mostrar las variables, dimensiones e indicadores, y convertir conceptos en unidades de medida.

Variable Capacitación

Definición conceptual, Dessler (2015) quien señaló que la capacitación se puede lograr pidiendo a los empleados que expliquen activamente a los nuevos empleados cómo es el trabajo, ya sea a través de un proceso de varias semanas en clase o cursos online.

Definición operacional, la variable capacitación se midió a través de las dimensiones, implementación del programa de capacitación, capacitación en medios audiovisuales y evaluación de los resultados. Un cuestionario con escala ordinal.

Indicadores: capacitación en el puesto, capacitación por aprendizaje y capacitación por instrucciones en el puesto; capacitación simulada, videoconferencias y capacitación por computadoras; evaluación en el nivel organizacional, evaluación en el nivel de los recursos humanos y evaluación en el nivel de tareas y operaciones.

Escala de medición, fue ordinal porque se presentó a través de la escala de Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual, Chiavenato (2017) consideró al desempeño como un grupo de características o habilidades que llevan a cabo el comportamiento de una persona, grupo e institución. Un organismo, máquina, dispositivo, producto o sistema, en relación con metas, estándares o expectativas predeterminadas. Es la acción de ejecutar, realizar y practicar una determinada actividad. Es la forma en que las personas e instituciones ejecutan sus labores y actividades, logrando alcanzar los objetivos organizacionales y promoviendo la excelencia.

Definición operacional, la variable desempeño fue medida a través de las dimensiones objetivos del desempeño, evaluación del desempeño y los beneficios del desempeño.

Indicadores, para la dimensión objetivos del desempeño se utilizó los siguientes indicadores: calidad, velocidad y confiabilidad; la dimensión evaluación del desempeño, que cuenta con tres indicadores: planeación, gestión del desempeño y monitoreo y seguimiento; finalmente la dimensión beneficios de la evaluación del desempeño que tiene tres indicadores: beneficios para el jefe como administrador de personas, beneficios para las personas y beneficios para la organización.

Escala de medición, fue ordinal porque se presentó a través de la escala de Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población que estudiamos estuvo conformada por 30 trabajadores sociales del programa social meta 4 de la municipalidad de Huaral, Lima-2020. Hernández y Mendoza (2018) detallaron, es un conjunto de elementos, los cuales cuentan con similares características.

Criterio de exclusión, trabajadores sociales que no pertenezcan al programa social meta 4 de la municipalidad de Huaral.

Criterio de inclusión, trabajadores sociales del programa social meta 4 de la municipalidad de Huaral.

Muestra

Al ser una población reducida, se empleó la totalidad de la población para la muestra, siendo una muestra censal. Neill y Cortez (2017) detallaron, que es un subconjunto que representa cada caso o elemento de la población

Muestreo

La muestra fue censal, no probabilístico, por ello, no se aplicó un muestreo. Fidias (2017) detalló, el muestreo no probabilístico, son procedimientos para seleccionar, donde no se reconoce las probabilidades que tiene cada elemento de la población para conformar la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para efectos de esta investigación se utilizaron técnicas investigativas. De acuerdo a Sánchez et al. (2018) fueron procedimientos ejecutados con un instrumento para recolectar datos conformado por un grupo de ítems o reactivos cuya finalidad es

recopilar información numérica de la muestra. Asimismo, la herramienta utilizada fue la encuesta

El instrumento empleado fue **el cuestionario**, se hizo teniendo en cuenta el marco teórico de las dos variables y la problemática del estudio. Para Ríos (2017) refirió, que el cuestionario consta de una serie de preguntas escritas, administradas por el investigador a las unidades de análisis con el propósito de recolectar datos. El cuestionario que se empleó consta de 28 preguntas según corresponda a las variables, se aplicó la escala tipo Likert.

Así mismo, el instrumento fue aplicado usando la plataforma Google forms, enviándose el link al WhatsApp de los 30 trabajadores sociales de la Municipalidad de Huaral, conteniendo 28 preguntas con escala de Likert de 5 puntuaciones (Anexo 2).

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez

Se dio mediante la validación de expertos. Ñaupas et al. (2018) detallaron, son, los niveles de efectividad dadas al instrumento mediante un juicio de investigadores asociados al tema, asociados a su criterio, experiencia laboral y académica.

El instrumento fue validado por 3 expertos para su mayor calidad y confiabilidad, a continuación, presentamos a los 3 especialistas.

Tabla 1

Validación de instrumento por juicio de expertos

Expertos	Resultado
1. Dra. África del Valle Calanchez Urribarri	Excelente
2. Dr. Kervin Jose Chávez Vera	Excelente
3. Mag. Leocadio Bautista Loayza	Excelente

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad

Se obtuvo la fiabilidad a través de la aplicación del instrumento, en la prueba piloto. Ñaupas et al. (2018) refirieron, se obtiene al aplicar el instrumento a una muestra estudiada, determinando su fiabilidad al obtener un coeficiente similar o aproximado aplicándolo en diversas muestras o momentos.

Para asegurar la confiabilidad del primer instrumento se utilizó el cuestionario de capacitación, que se distribuyó en tres dimensiones (implementación del programa, capacitación, capacitación en medios audiovisuales, evaluación de los resultados) se aplicó mediante el Alfa de Cronbach, donde se obtuvo como resultado = .969, es decir, el resultado presenta una confiabilidad de 96.9% siendo excelente la confiabilidad.

Tabla 2

Confiabilidad del cuestionario de capacitación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	15

Nota. Investigadores

Para asegurar la confiabilidad del segundo instrumento se utilizó el cuestionario de desempeño, que se distribuyó en tres dimensiones (objetivos del desempeño, evaluación del desempeño, beneficios del desempeño) se aplicó mediante el Alfa de Cronbach, donde se obtuvo como resultado = .980, es decir, el resultado presenta una confiabilidad de 98% siendo excelente la confiabilidad.

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario de desempeño

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	13

Nota. Investigadores

En cuanto a la interpretación, se observa en la tabla 2 y 3 de confiabilidad, las variables capacitación con $\alpha = .969$, con ello se obtuvo la fiabilidad del instrumento como excelente y desempeño con $\alpha = .980$, con ellos se obtuvo la fiabilidad del instrumento como excelente, aceptable para su uso en la recolección de datos y se realizó utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach (Anexo 3).

3.5. Procedimientos

Para desarrollar el estudio primero se identificó en el contexto del estudio la problemática, para luego, plantear el tema de investigación, y asociarlo a dos variables, la capacitación y desempeño. Posteriormente se desarrolló el marco teórico, teniendo en cuenta las dos variables para encontrar las definiciones de las correspondientes variables, dimensiones e indicadores respectivamente. Para desarrollar un instrumento que fue validado por un juicio de expertos, luego se comprobó su confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach. Luego de ello, se pidió el permiso a la institución estatal para llevar a cabo la recolección de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo, se realizó con el Excel primero para la transposición de datos, para luego, emplear el programa estadístico SPSS para la generación de tablas donde saldrá las frecuencias y porcentajes de los rangos de la variable y dimensiones, también se obtendrá figuras donde saldrá los porcentajes.

Análisis inferencial, posteriormente se realizó la prueba de normalidad con el programa estadístico SPSS, debido a que la variable es cualitativa, pero se ha dado un enfoque cuantitativo, los datos no son paramétricos y no tienen una distribución normal, por ello, se empleará el estadístico, rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se empleó el manual de productos académicos de la UCV 2022, para desarrollar el contenido de acuerdo al índice, también se cumplió los requerimientos de hojas por capítulo, y referencias necesarias. También, se empleó el Manual APA 7.^a edición, para poder citar y referenciar de manera adecuada la información de los

autores a emplear. Asimismo, se utilizó los códigos de éticas de la UCV, para respetar la autonomía, identidad, y opinión de los participantes de la muestra. También el trabajo fue veraz por plasmar los datos tal cual son obtenidos de la muestra.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivos

Tabla 4

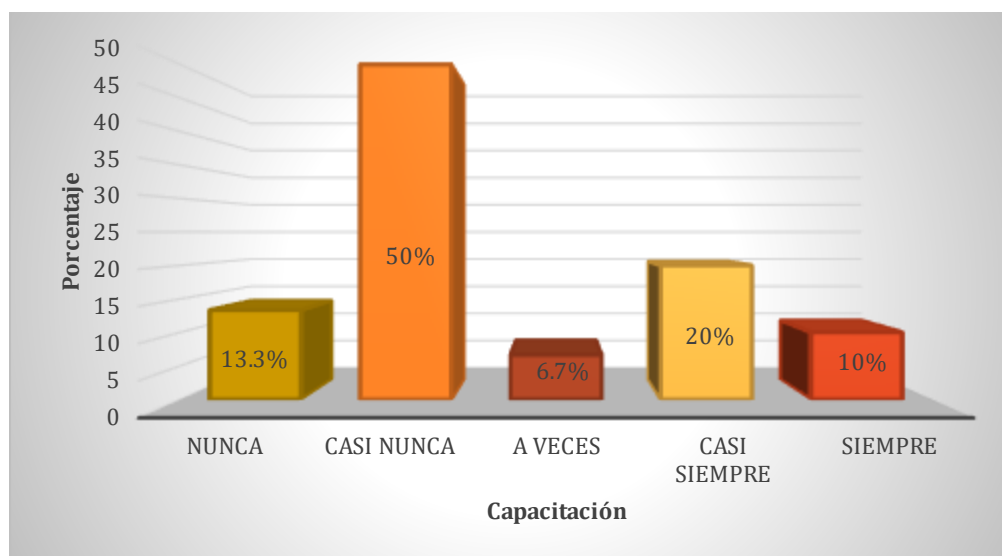
Variable Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	13,3
	Casi Nunca	15	50,0
	A Veces	2	6,7
	Casi Siempre	6	20,0
	Siempre	3	10,0
Total		30	100,0

Nota. Base de datos del autor

Figura 2

Porcentajes de la Variable Capacitación



Nota. Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

En la tabla 4 y figura 2 muestran que, el 50 % de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca brindan capacitación; el 20% mencionaron casi siempre; el 13.3% mencionaron nunca; el 10% mencionaron siempre y solo el 6.7% mencionaron a veces. En conclusión, la mayoría de los trabajadores sociales de la meta 4 mencionaron que la Municipalidad De Huaral casi nunca brindan capacitación.

Tabla 5

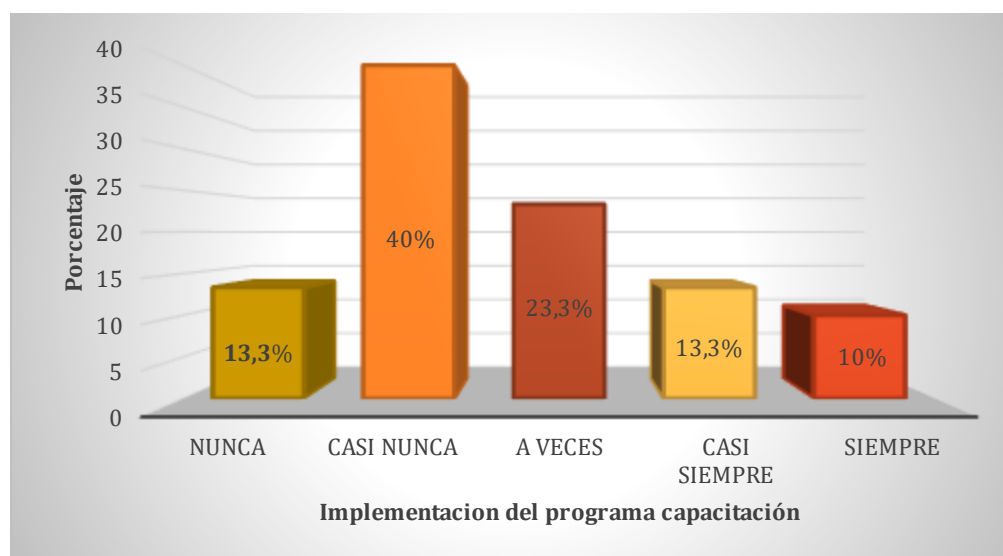
Dimensión Implementación del Programa Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	13,3
	Casi Nunca	12	40,0
	A Veces	7	23,3
	Casi Siempre	4	13,3
	Siempre	3	10,0
Total		30	100,0

Nota. Base de datos del autor

Figura 3

Porcentajes de la Dimensión Implementación del Programa Capacitación



Nota. Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

En la tabla 5 y figura 3 se observa que, el 40% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca se aplica la implementación del programa capacitación; el 23,3% mencionaron a veces; el 13,3% mencionaron que nunca y casi siempre y solo el 10,0% mencionaron siempre, por lo tanto, los trabajadores sociales de la meta 4 de la Municipalidad de Huaral mencionaron que casi nunca se da la implementación del programa capacitación.

Tabla 6

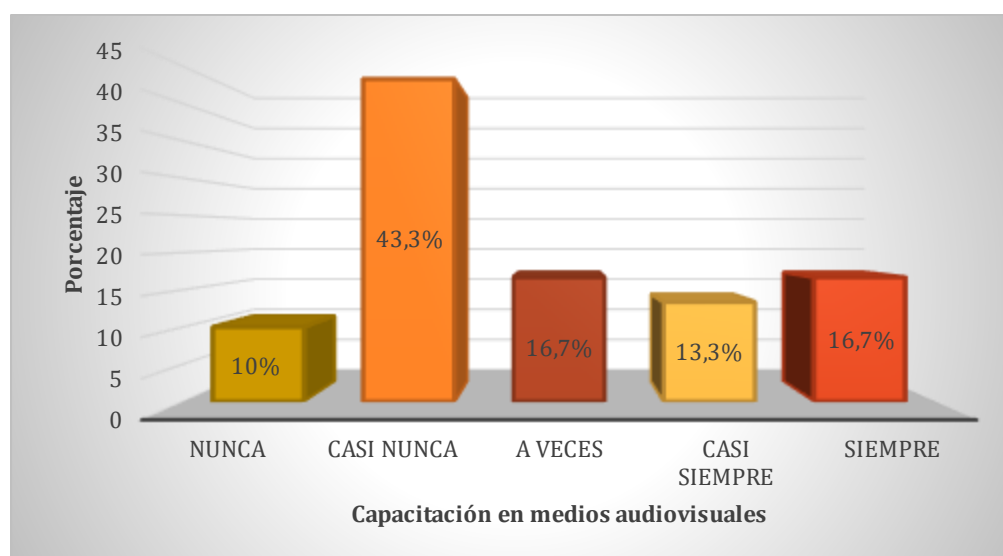
Dimensión Capacitación en medios audiovisuales

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Nunca	3	10,0
	Casi Nunca	13	43,3
	A Veces	5	16,7
	Casi Siempre	4	13,3
	Siempre	5	16,7
	Total		30

Nota. Base de datos del autor

Figura 4

Porcentajes de la Dimensión Capacitación en medios audiovisuales



Nota. Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

En la tabla 6 y figura 4 se observa que, el 43,3% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca tienen una capacitación en medios audiovisuales; el 16,7% mencionaron a veces y siempre; el 13,3% mencionaron que siempre y solo el 10,0% mencionaron nunca. En conclusión, los trabajadores sociales de la meta 4 de la Municipalidad de Huaral mencionaron que casi nunca tienen una capacitación en medios audiovisuales.

Tabla 7

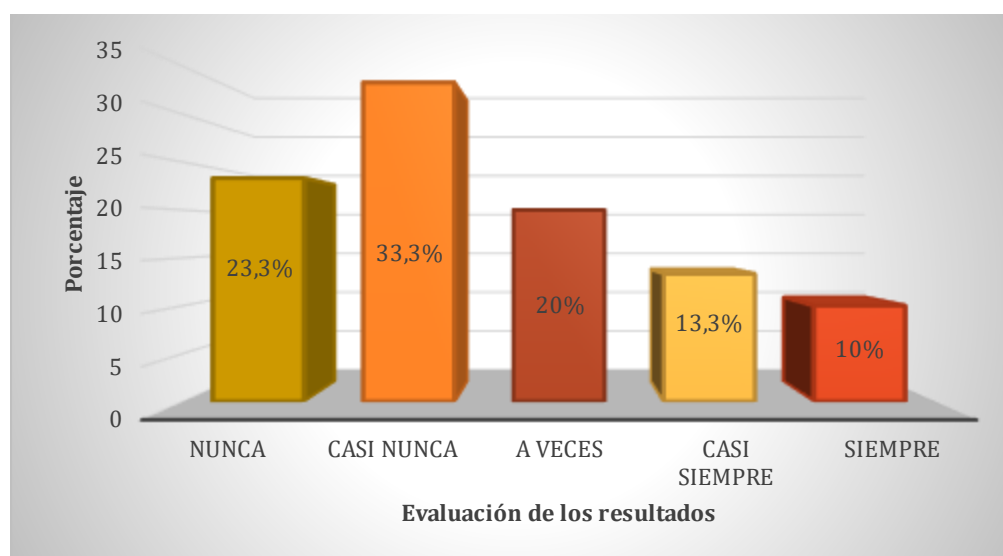
Dimensión Evaluación de Resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	23,3
	Casi Nunca	10	33,3
	A Veces	6	20,0
	Casi Siempre	4	13,3
	Siempre	3	10,0
Total		30	100,0

Nota. Base de datos del autor

Figura 5

Porcentajes de la Dimensión Evaluación de Resultados

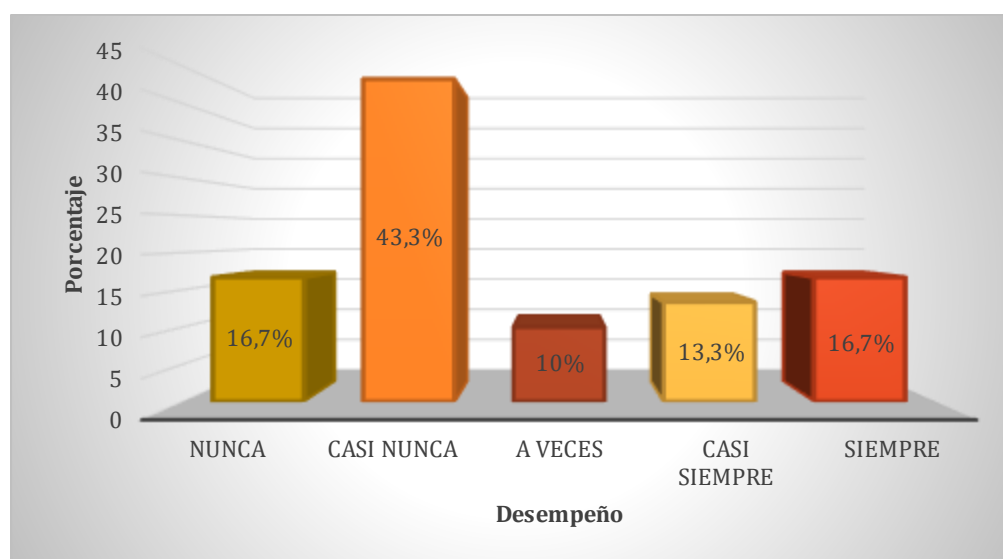


Nota. Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

En la tabla 7 y figura 5 se observa que, el 33,3% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca emplean la evaluación de resultados; el 23,3% mencionaron nunca; el 20,0% mencionaron a veces; el 13,3% mencionaron casi siempre y solo el 10,0% mencionaron siempre, por lo tanto, los trabajadores sociales de la meta 4 de la Municipalidad de Huaral mencionaron que casi nunca emplean la evaluación de los resultados.

Tabla 8*Variable Desempeño*

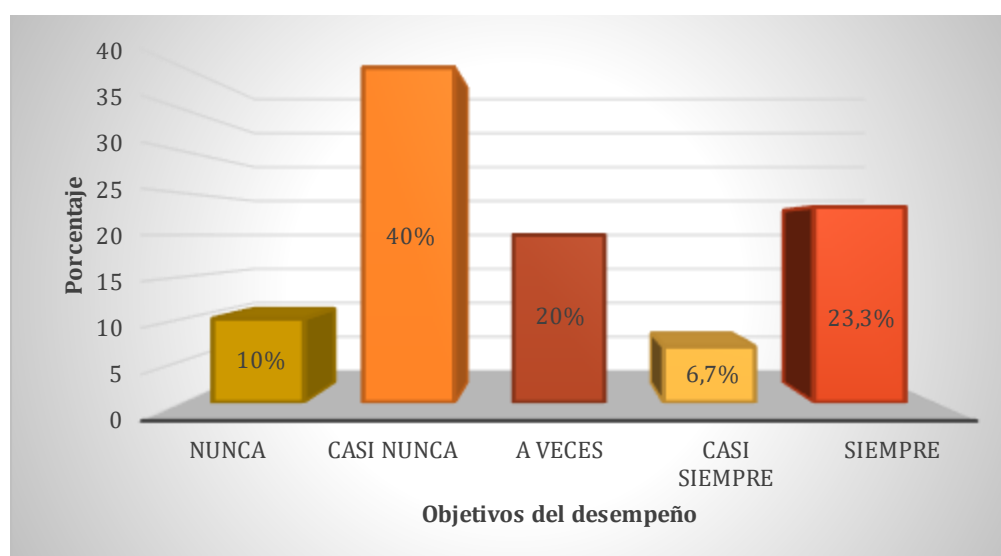
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	16,7
	Casi	13	43,3
	Nunca		
	A Veces	3	10,0
	Casi	4	13,3
	Siempre	5	16,7
Total		30	100,0

Nota. Base de datos del autor**Figura 6***Porcentajes de la Variable Desempeño**Nota.* Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

En la tabla 8 y figura 6 se observa que, el 43,3% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca tienen un buen desempeño en el campo; el 16,7% mencionaron nunca y siempre; el 13,3% mencionaron que casi siempre y solo el 10,0% mencionaron a veces. En conclusión, los trabajadores sociales de la meta 4 de la Municipalidad de Huaral mencionaron que casi nunca tienen un buen desempeño.

Tabla 9*Dimensión Objetivos del Desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	10,0
	Casi Nunca	12	40,0
	A Veces	6	20,0
	Casi Siempre	2	6,7
	Siempre	7	23,3
Total		30	100,0

Nota. Base de datos del autor**Figura 7***Porcentajes de la Dimensión Objetivos del Desempeño**Nota.* Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

En la tabla 9 y figura 7 se observa que, el 40,0% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca logran los objetivos del desempeño; el 23,3% mencionaron siempre; el 20,0% mencionaron que a veces; el 10,0% mencionaron nunca y solo el 6,7% mencionaron casi siempre. En conclusión, los trabajadores sociales de la meta 4 de la Municipalidad de Huaral mencionaron que casi nunca logran los objetivos del desempeño.

Tabla 10

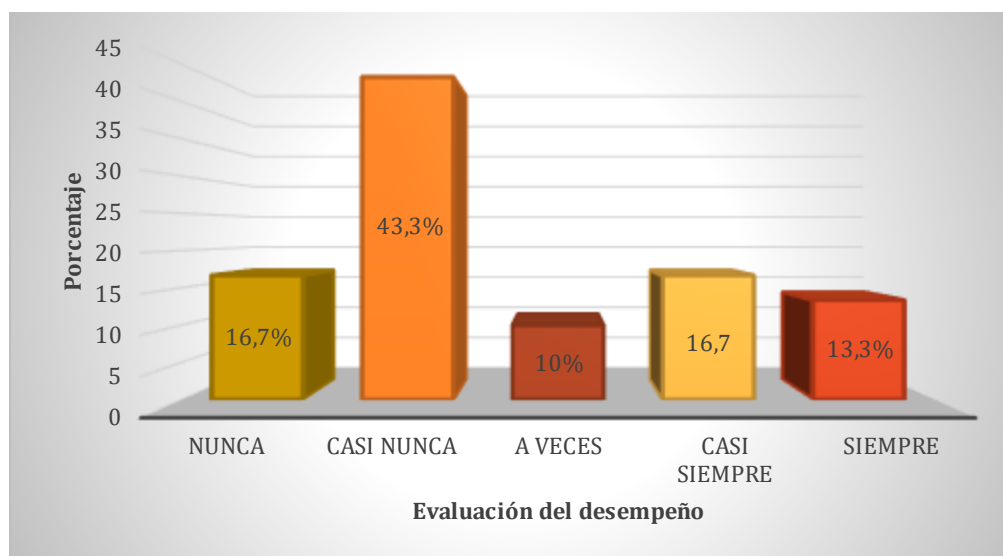
Dimensión Evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	16,7
	Casi Nunca	13	43,3
	A Veces	3	10,0
	Casi Siempre	5	16,7
	Siempre	4	13,3
	Total		30

Nota. Base de datos del autor

Figura 8

Porcentajes de la Dimensión Evaluación del desempeño



Nota. Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

En la tabla 10 y figura 8 se observa que, el 43,3% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca realizan una evaluación del desempeño; el 16,7% mencionaron nunca y casi siempre; el 13,3% mencionaron que siempre y solo el 10,0% mencionaron a veces, por lo tanto, la mayoría de los trabajadores sociales mencionaron que en el programa meta 4 de la Municipalidad de Huaral casi nunca realizan una evaluación del desempeño.

Tabla 11

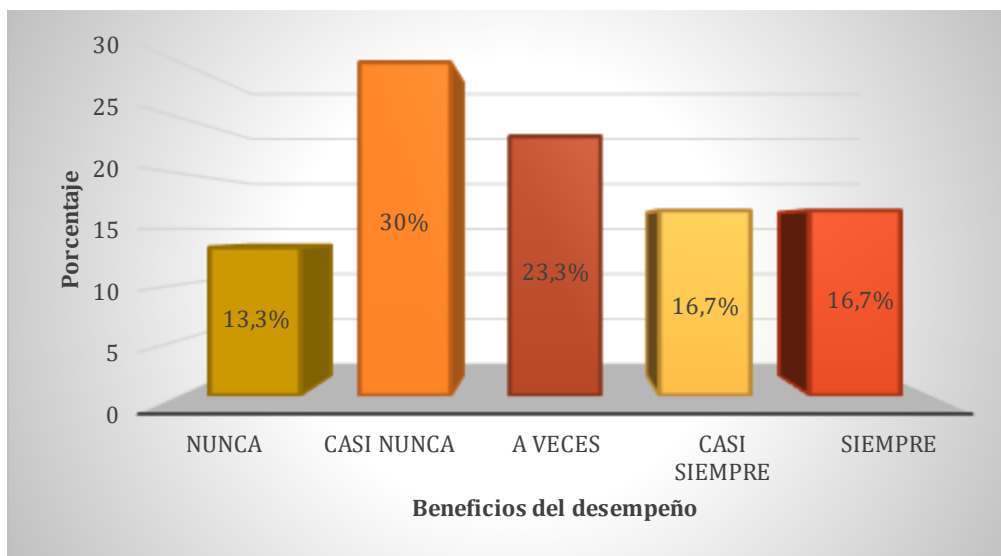
Dimensión Beneficios del Desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	13,3
	Casi Nunca	9	30,0
	A Veces	7	23,3
	Casi Siempre	5	16,7
	Siempre	5	16,7
	Total		30

Nota. Base de datos del autor

Figura 9

Porcentajes de la Dimensión Beneficios del Desempeño



Nota. Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

En la tabla 11 y figura 9 se observa que, el 30,0% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca tienen beneficios del desempeño; el 23,3% mencionaron a veces; el 16,7% mencionaron que siempre y casi siempre y solo el 13,3% mencionaron nunca. En conclusión, los trabajadores sociales de la meta 4 de la Municipalidad de Huaral mencionaron que casi nunca tienen beneficios del desempeño.

Prueba de Normalidad

Hipótesis de normalidad a contrastar

H0: Los datos proceden de una distribución normal.

H1: Los datos no proceden de una distribución normal.

Tabla 12

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,328	30	,000
Desempeño	,296	30	,000

Nota. Prueba de normalidad

Dado que cada una de las variables es de tipo ordinal, se consideró el uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para las pruebas estadísticas (Hernández, 2014).

Análisis Inferencial

Prueba de Hipótesis General

H0: La Capacitación no se relaciona positivamente con el desempeño de los trabajadores sociales de la municipalidad de Huaral.

Ha: La Capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los trabajadores sociales de la municipalidad de Huaral.

Se llevó a cabo la regla de decisión que se realizó para probar la hipótesis, la que consistió en comprobar si el p valor obtenido es menor que 0.05 y si es cierto, entonces se puede afirmar que se rechaza la H0 y se acepta la Ha que corresponde a la hipótesis alterna que sugiere el investigador.

Tabla 13*Hipótesis General*

Correlaciones				
			Capacitación	Desempeño
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,902
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,902	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. Correlación de Rho Spearman

De acuerdo con la tabla 13 se encontró que el nivel de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, con estos resultados se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis H_a . Según el factor Rho de Spearman es de 0.902 interpretando que la variable capacitación y desempeño tienen un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis Específica 1

H₀: No es probable que la implementación del programa capacitación influya positivamente en el desempeño de los trabajadores sociales de la Municipalidad de Huaral.

H_a: Es probable que la implementación del programa capacitación influya positivamente en el desempeño de los trabajadores sociales de la Municipalidad de Huaral.

Tabla 14*Hipótesis Específica 1*

Correlaciones				
			Implementación Del Programa Capacitación	Desempeño
Rho de Spearman	Implementación Del Programa Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,756
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. Correlación de Rho Spearman

De acuerdo con la tabla 14 se encontró que el nivel de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, con estos resultados se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis. Por lo tanto, existe una correlación entre la dimensión implementación del programa capacitación y la variable desempeño con un factor Rho de Spearman = 0.756 interpretando que existe un nivel de correlación positiva considerable.

Hipótesis Específica 2

H₀: No es probable que la capacitación en medios audiovisuales influya positivamente en el desempeño de los trabajadores sociales de la Municipalidad de Huaral.

H_a: Es probable que la capacitación en medios audiovisuales influya positivamente en el desempeño de los trabajadores sociales de la Municipalidad de Huaral.

Tabla 15

Hipótesis Específica 2

Correlaciones				
		Capacitación En Medios Audiovisuales		
Rho de Spearman	Capacitación En Medios Audiovisuales	Coeficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. Correlación de Rho Spearman

De acuerdo con la tabla 15 se encontró que el nivel de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, con estos resultados se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis. Por lo tanto, existe una correlación entre la capacitación en medios audiovisuales y la variable desempeño con un factor Rho de Spearman = 0.894 interpretando que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis Específica 3

Ho: No es probable que la evaluación de los resultados influya positivamente en el desempeño de los trabajadores sociales de la Municipalidad de Huaral.

Ha: Es probable que la evaluación de los resultados influya positivamente en el desempeño de los trabajadores sociales de la Municipalidad de Huaral.

Tabla 16

Hipótesis Específica 3

Correlaciones				
			Evaluación De Los Resultados	Desempeño
Rho de Spearman	Evaluación De Los Resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. Correlación de Rho Spearman

De acuerdo con la tabla 16 se encontró que el nivel de significancia bilateral es $0.000 < 0.05$, con estos resultados se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis. Por lo tanto, existe una correlación entre la evaluación de los resultados y la variable desempeño con un factor Rho de Spearman = 0.861 interpretando que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación en el desempeño en los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022. Se obtuvo que la variable 1 Capacitación indicó, el 50 % de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca brindan capacitación; el 20% mencionaron casi siempre; el 13.3% mencionaron nunca; el 10% mencionaron siempre y solo el 6.7% mencionaron a veces. Se concluyó que la mayoría de los trabajadores sociales de la meta 4 mencionaron que la Municipalidad De Huaral casi nunca brindan capacitación.

La variable 2 Desempeño indicó que, el 43,3% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca tienen un buen desempeño en el campo; el 16,7% mencionaron nunca y siempre; el 13,3% mencionaron que casi siempre y solo el 10,0% mencionaron a veces. Se concluyó que, los trabajadores sociales de la meta 4 de la Municipalidad de Huaral mencionaron que casi nunca tienen un buen desempeño. Según el estadístico Rho spearman 0,902, siendo un valor positivo muy fuerte para la correlación, además se obtuvo una significancia p-valor=0,000 que es menor a 0,05 por lo que se admitió que es una relación altamente significativa.

Los resultados de la investigación coinciden con la tesis de Rojas (2018) los cuales obtuvieron en la encuesta que existe una relación significativa entre la formación y el desempeño laboral en general y su trascendencia. Se concluyó que, la organización debe incentivar el progreso a través de la capacitación, dependiendo de los resultados que la institución desee alcanzar, se sugirieron técnicas de capacitación aptas para generar personas motivadas a aprender, así como un marco para aumentar el desempeño.

En cuanto al objetivo específico 1, determinar la influencia de la implementación del programa capacitación en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022. La dimensión 1, implementación del programa capacitación, indicó que, el 40% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca se aplica la implementación del programa capacitación; el 23,3% mencionaron a veces; el 13,3% mencionaron que nunca y

casi siempre y solo el 10,0% mencionaron siempre, por lo tanto, los trabajadores sociales de la meta 4 de la Municipalidad de Huaral mencionaron que casi nunca se da la implementación del programa capacitación. Según el resultado del estadístico Rho spearman igual a 0,756 siendo un valor positivo considerable para la correlación, además se observó una significancia $p=0,000$ que es menor a 0,05 por lo que se pudo admitir que existe una relación positiva considerable entre la dimensión implementación del programa capacitación y la variable desempeño.

Los resultados de la investigación coinciden con la tesis de Álvarez y Defaz (2019). Los cuales se obtuvieron que existe una correlación significativa, para el valor del coeficiente de Pearson, $R= 0.949$. Concluyeron que cuanto más capacitados, esté el personal, mejor preparado, estarán para desempeñar sus labores en sus puestos de trabajo.

En cuanto al objetivo específico 2, determinar la influencia de la capacitación en medios audiovisuales en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022. La dimensión 2, capacitación en medios audiovisuales indicó que, el 43,3% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca tienen una capacitación en medios audiovisuales; el 16,7% mencionaron a veces y siempre; el 13,3% mencionaron que siempre y solo el 10,0% mencionaron nunca. Por lo tanto, los trabajadores sociales de la meta 4 de la Municipalidad de Huaral mencionaron que casi nunca tienen una capacitación en medios audiovisuales.

Según el resultado de Rho spearman 0,894, siendo un valor positivo muy fuerte para la correlación, sin embargo, el valor p de significancia es igual a 0,000 que es menor a la probabilidad de 0,05 porque se pudo determinar que existe una relación positiva muy fuerte entre la capacitación en medios audiovisuales y la variable desempeño.

Los resultados de la investigación coinciden con la tesis de Álvarez et al. (2017). Demostraron que hay una desigualdad entre la productividad laboral de las instituciones capacitadas y no capacitadas, pero esta diferencia no es significativa. Concluyeron que, la capacitación no se vería impactado en el rendimiento de las

instituciones chilenas, lo que contradice la mayor parte de la literatura revisada anteriormente, ya que se ha argumentado que la capacitación tiene un impacto positivo y significativo en la productividad laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, determinar la influencia de la evaluación de los resultados en el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral - 2022. La dimensión 3, evaluación e los resultados indicó que, el 33,3% de los trabajadores sociales mencionaron, que casi nunca emplean la evaluación de resultados; el 23,3% mencionaron nunca; el 20,0% mencionaron a veces; el 13,3% mencionaron casi siempre y solo el 10,0% mencionaron siempre, por lo tanto, los trabajadores sociales de la meta 4 de la Municipalidad de Huaral mencionaron que casi nunca emplean la evaluación de los resultados.

En consecuencia, existe una correlación entre la evaluación de los resultados y la variable desempeño con un factor Rho de Spearman = 0.861 interpretando que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte. Los resultados de la investigación coinciden con la tesis de Salgado et al. (2019). Los resultados que se obtuvieron indicaron que existe una relación significativa entre el bienestar y el desempeño laboral. Concluyeron que, la investigación mostró que los componentes son predictores relevantes en el desempeño laboral y que sus efectos se mantuvieron durante al menos cuatro años. Es por eso que se recomendó que se muestre interés en el desempeño laboral y partes del bienestar objetivo, asegurando la estabilidad durante la implementación y la evaluación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que las variables tuvieron una correlación significativa, demostrando que los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral-2022, tuvieron conocimiento de ello, con estos resultados se rechaza la hipótesis nula. Los datos de Rho de Spearman fueron 0.902 interpretaron que la variable capacitación y desempeño tienen un nivel de correlación positiva muy fuerte, además se obtuvo una significancia p-valor=0,000 que es menor a 0,05 por lo que se admitió que es una relación altamente significativa. Los trabajadores sociales indicaron que consideran ambas variables como factores importantes para su desempeño en el campo y así lograr las metas establecidas por la Municipalidad de Huaral.
2. Se determinó que existe un nivel de correlación positivamente considerable entre la dimensión implementación del programa capacitación y la variable desempeño con un factor Rho de Spearman de 0.756, por lo que a mayor implementación de programas de capacitación, mayor será la influencia positiva en el desempeño, además se obtuvo una significancia p-valor=0,000 que es menor a 0,05 por lo que se admitió que es una relación altamente significativa entre la implementación del programa capacitación y el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral.
3. Se determinó que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte entre la dimensión capacitación en medios audiovisuales y la variable desempeño con una factor Rho de Spearman de 0.894, por lo que a mayor capacitación en medios audiovisuales, mayor será la influencia positiva en el desempeño, además se obtuvo una significancia p-valor=0,000 que es menor a 0,05 por lo que se aceptó que es una relación altamente significativa entre la capacitación en medios audiovisuales y el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral.

4. Se determinó que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte entre la dimensión evaluación de los resultados y la variable desempeño con un factor Rho de Spearman de 0.861, por lo que a mayor evaluación de los resultados, mayor será la influencia positiva en el desempeño, además se obtuvo una significancia $p\text{-valor}=0,000$ que es menor a 0,05 por lo que se admitió que es una relación altamente significativa entre la evaluación de los resultados y el desempeño de los trabajadores del programa social meta 4 de la Municipalidad de Huaral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente del departamento de desarrollo social y participación ciudadana mejorar continuamente el desempeño de los trabajadores sociales a través de las capacitaciones, para mejorar los niveles de los indicadores de la implementación del programa capacitación, así como la capacitación en medios audiovisuales, evaluación en el nivel de tareas y operaciones, objetivos del desempeño, evaluación del desempeño y beneficios para la organización.
2. Se recomienda tomar en cuenta la fiabilidad, sobre todo orientada a la capacitación de los trabajadores sociales, a fin de que puedan mostrar compromiso con la Municipalidad de Huaral a través del servicio brindado a las madres de niños menores de un año, ya que se verá reflejado en la reducción del índice de los niños anémicos.
3. Se sugiere coordinar con el área de Recursos Humanos la programación mensual de capacitaciones para fortalecer los conocimientos y así poder identificar las habilidades de los trabajadores sociales para el logro de las metas establecidas.
4. Se recomienda realizar evaluaciones del desempeño de los trabajadores sociales en el campo, para conocer el impacto de las capacitaciones que se les brindó en los temas relacionados con el consumo de hierro, nutrición y las relaciones humanas.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. y Defaz, S. (2019). *Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13605/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-533.pdf>
- Álvarez, D., Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas en la Universidad de Concepción*. Universidad de Concepción.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Angaspilco, P. y Santiesteban, M. (2019). *Clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Agua Esperanza; Guadalupe, La Libertad 2019*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62484>
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, Cusco 2018*. Universidad Peruana Unión.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becker, G. (1961). *Investment in human capital. A theoretical analysis*. The Journal of Political Economy.
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/258724>
- Bonilla, D., Macero, R., Mora, E. (2018). *La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*. Editorial Universo Sur.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268

Cevallos, A., Polo, E., Salgado, D. y Orbea, M. (2017). *Métodos y técnicas de investigación*.

<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/498/3/metodolog%C3%ADa.pdf>

Cotrina, N. y Liñan, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan-Sihuas, 2021*. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86662>

Chiavenato, E. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Décima edición. McGraw-Hill.

Da Silva, R. (2002). *Teorías de la administración*. Primera edición. Thomson editores.

https://books.google.com.pe/books/about/Teor%C3%ADas_de_la_administraci%C3%B3n.html?id=tPH5caAXYgcC&redir_esc=y

Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. 14ª Edición. Pearson Educación.

<https://es.scribd.com/document/415095363/Administracion-de-Recursos-Humanos-14a-Edicion-Pearson>

Fidias, G. (2017). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica*.

https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*.

<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12^a ed.). Cengage Learning.
https://www.academia.edu/40093889/Comportamiento_Organizacional_Administraci%C3%B3n_de_personas_y_organizaciones
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México. Mc Gra – Hill.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Infante, V., Brejo, T. (2017). *Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo*. Revista Mendive.
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/972/html>
- Louffat, E. (2018). *Administración del potencial humano*. Ediciones Cengage Learning.
<https://www.udocz.com/book/read/6403/administracion-del-potencial-humano>
- Münch, L. (2018). *Administración: gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Educación. Tercera edición
<https://es.scribd.com/document/524466246/ADMINISTRACION-Gestion-Organizacional-Enfoques-y-Proceso-Administrativo>
- Neill, D. y Cortez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis*. (5.^a Edición).
https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf

Obregón, M. y Yumbato, S. (2020). *Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020*. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62572/Obreg%C3%B3n_EMDC-Yumbato_JSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peiró, R. (2021). *Teoría de la equidad laboral de Stacey Adams*.

<https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-equidad-laboral-de-stacey-adams/>

Peña, M. y Durán, N. (2016). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 201-222.

https://www.researchgate.net/publication/303957627_Justicia_organizacional_desempeno_laboral_y_discapacidad

Polanco, N. (2017). *Nivel de capacitación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Líderes en Servicios SAC, Franquicia (Movistar), Independencia, 2017*. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9083>

Profedet (2018). *La importancia de la capacitación para las y los trabajadores*. Obtenido de Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

<https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>

Rappoport, S., Rodríguez, M. y Bressanello, M. (2021). *Enseñar en tiempos de COVID-19*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373868>

Reinaldo, S. (2002). *Teorías de la Administración*. (1.ª ed). Thomson Learning.

<https://www.worldcat.org/title/teorias-de-la-administracion/oclc/437109005>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>

- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración* (13.^a ed.). Pearson
<https://es.scribd.com/document/525701512/ROBBINSAdministracion-Robbins-Coulter-13e>
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral a los trabajadores del área operativa de Tenerife San Miguel de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar de Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Solano, A. y Yachi, S. (2016). *Teoría estructuralista y teoría de Empowerment*. Universidad Usel.
<http://repositorio.usel.edu.pe/handle/USEL/150>
- Salgado, J., Blanco, S. y Moscoso, S. (2019). *Bienestar subjetivo y desempeño laboral: prueba de un efecto supresor*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000200006
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Editorial Alienta.
https://planetadelibroscom.cdnstatics2.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- Urupeque, G. (2017). *Estrés y desempeño laborales en los trabajadores de una Empresa de Transporte Urbano en el distrito de Carabayllo, 2017*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11354>

- Vergara, J. (2015). *Aprendo porque quiero*. Biblioteca innovación educativa.
https://aprenderapensar.net/wp-content/uploads/2015/05/159466_Aprendo-porque-quiero.pdf
- Villagra, J. (2021). *Gestión del desempeño*. (1^a ed.). Top publicaciones S.A.C.
- Zamora, E. (2019). *Estrategias de Motivación para mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores del Gad Municipal, cantón Salinas, Provincia de Santa Elena*. Universidad Estatal de la Península de Santa Elena.
<https://1library.co/document/yngr3m0z-estrategias-motivacion-mejorar-desempeno-trabajadores-municipal-salinas-provincia.html>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables.

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escalas de Medición
Capacitación	Dessler (2015) quien señala que la capacitación se puede lograr pidiendo a los empleados que expliquen activamente a los nuevos empleados cómo es el trabajo, ya sea a través de un proceso de varias semanas en clase o cursos online.	La variable capacitación se va a medir a través de las dimensiones, implementación del programa de capacitación, capacitación en medios audiovisuales y evaluación de los resultados. Un cuestionario con escala ordinal.	Implementación del programa capacitación	Capacitación en el puesto	Escala Ordinal/ Liker 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
				Capacitación por aprendizaje	
				Capacitación por instrucciones en el puesto	
			Capacitación en medios audiovisuales	Capacitación simulada	
				Videoconferencias	
				Capacitación por computadoras	
			Evaluación en el nivel de tareas y operaciones	Evaluación en el nivel organizacional	
				Evaluación en el nivel organizacional	
				Evaluación en el nivel organizacional	
Desempeño	Chiavenato (2017) considera al desempeño como un grupo de características o habilidades que llevan a cabo el comportamiento de una persona, grupo e institución. Un organismo, máquina, dispositivo, producto o sistema, en relación con metas, estándares o expectativas predeterminadas. Es la acción de ejecutar, realizar y practicar una determinada actividad.	La variable productividad se va a medir con las siguientes dimensiones: Competencias Básicas, Eficiencia y Eficacia y Capital Humano. Se aplicará la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario.	Objetivos del desempeño	Calidad	Escala Ordinal/ Liker 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
				Velocidad	
				Confiabilidad	
			Evaluación del desempeño	Planeación	
				Gestión del desempeño	
				Monitoreo y seguimiento	
			Beneficios para la organización	Beneficios para el jefe como administrador de personas	
				Beneficios para la persona	
				Beneficios para la organización	

Anexo 2.

Escala de Likert

ALTERNATIVAS	PUNTUACION	AFIRMACIONES
N	1	NUNCA
CN	2	CASI NUNCA
A	3	A VECES
CS	4	CASI SIEMPRE
S	5	SIEMPRE

Nota: Elaboración propia

Anexo 3.

Coeficiente de Alpha de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0;0,5["Inaceptable"
[0,5;0,6["Pobre"
[0,6;0,7["Débil"
[0,7;0,8["Aceptable"
[0,8;0,9["Bueno"
[0,9;1]	"Excelente"

Nota. Elaborado por los investigadores.

Anexo 4

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA SOCIAL META 4, HUARAL 2022.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los trabajadores de la Municipalidad de Huaral, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la capacitación y desempeño laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1 (N) Nunca	2 (CS) Casi nunca	3 (AV) A veces	4 (CS) Casi siempre	5 (S) Siempre
----------------------	-------------------	-------------------------	----------------------	---------------------------	---------------------

Variable 1: Capacitación		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
Implementación del programa capacitación	Capacitación en el puesto					
	1 La capacitación recibida ayuda a adaptarse a los cambios de su puesto laboral					
	2 Recibe capacitaciones solventadas por la empresa, enfocado en su puesto laboral					
	Capacitación por aprendizaje					
	3 Su productividad laboral incrementó luego de capacitarse					
	4 Posterior a las capacitaciones recibidas, mejora su desempeño laboral					
	Capacitaciones por instrucciones en el puesto					
	5 Le brindaron el manual de instrucciones y obligaciones, para capacitarse en sus actividades laborales					
Capacitación en medios audiovisuales	6 Recibió una capacitación didáctica, mediante las actividades y dirección asignadas por su jefe de área					
	Capacitación simulada					
	7 Recibe capacitaciones simuladas en herramientas tecnológicas empleadas para sus actividades laborales.					
8 Pudo mejorar su desempeño laboral, luego de recibir capacitaciones simuladas en herramientas tecnológicas						

	Videoconferencias						
	9	Recibe capacitaciones a través de videoconferencias					
	10	Las capacitaciones mediante videoconferencias , ayuda a planificar su tiempo para capacitarse					
	Capacitación por computadoras						
	11	Utiliza la capacitación por computadoras , para poder practicar y realizar sus actividades laborales					
	12	Mejora su conocimiento y habilidades, emplearse programas informáticos interactivos para capacitarse.					
Evaluación de los resultados	Evaluación en el nivel organizacional						
	13	Recibe capacitaciones e inducciones en grupo, para poder mejorar el clima organizacional					
	Evaluación en el nivel de los recursos humanos						
	14	Recibe evaluaciones psicológicas, para determinar posibles riesgos laborales de salud mental					
	Evaluación en el nivel de tareas y operaciones						
	15	Son evaluados de manera grupal, para poder determinar la productividad del área					

Variable 2: Desempeño laboral							
Objetivos del desempeño	Calidad						
	16	Mejora sus habilidades laborales, por el conocimiento adquirido en la calidad de las capacitaciones.					
	Velocidad						
	17	Utiliza adecuadamente la tecnología brindada por la institución, debido a la capacitación que recibió.					
	Confiabilidad						
	18	La confianza que tiene hacia la empresa mejoraría por las capacitaciones que realiza.					
	19	Su compromiso laboral incrementó por las capacitaciones ejecutadas por la organización.					
Evaluación del desempeño	Planeación						
	20	El jefe ejecuta una adecuada toma de decisiones, luego de capacitarse.					

	21	Recibir una capacitación anual sobre los objetivos y cambios a ejecutarse, ayudará a que se concreten.					
	Gestión del desempeño						
	22	Recibe informes de sus actividades laborales realizadas, para mejorarlas					
	23	Obtiene reconocimientos al tener un buen desempeño, motivando la continuidad de este					
	Monitoreo y seguimiento						
	24	Es evaluado, para poder determinar el nivel de conocimiento sobre su puesto laboral					
Beneficios del desempeño	Beneficios para el jefe como administrador de personas						
	25	La capacitación que recibió, ayudo a desarrollar mejor los procesos de sus labores.					
	Beneficios para las personas						
	26	Debido a las capacitaciones, es tolerante al incremento de labores designadas por su jefe de área.					
	Beneficios para la organización						
	27	Ha mejorado los métodos empleados para desarrollar sus labores, luego de capacitarse					
	28	La capacitación que recibió su coordinador de área, mejoro el consenso que brinda					

Anexo 5

Constancia de validación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHÁVEZ VERA, KERWIN JOSÉ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Especialidad: DOCTOR EN GERENCIA

Instrumento de evaluación: Variable Capacitación

Autor (s) del instrumento (s): Juan García Sosa-Rosario Licera Bastante

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 aprobado 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 Capacitación, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: 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: Capacitación				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					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)

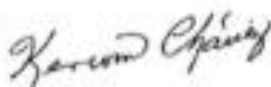
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lugar y fecha: Lima, 22 de junio de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHÁVEZ VERA, KERWIN JOSÉ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Especialidad: DOCTOR EN GERENCIA

Instrumento de evaluación: Variable Desempeño

Autor (s) del instrumento (s): Juan Garcia Sosa-Rosario Licera Bastante

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 aprobado 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, 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.					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.				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							46

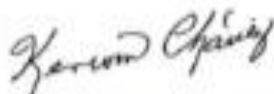
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 46

Lugar y fecha: Lima, 22 de junio de 2022



.....
Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias.

Instrumento de evaluación: Variable Capacitación

Autor (s) del instrumento (s): Juan García Sosa-Rosario Licera Bastante

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 aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				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:					x



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias.

Instrumento de evaluación: Variable Desempeño

Autor (s) del instrumento (s): Juan García Sosa-Rosario Licera Bastante

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 aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				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					x

	relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					
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					20	25
		45				

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 45

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha Chiclayo, 30/06/2022


 Dra. Africa Calanchez Urribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Observación:



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bautista Loayza, Leocadio

Institución donde labora: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social –
Programa Nacional Cuna Más

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Variable Capacitación

Autor (s) del instrumento (s): Juan García Sosa-Rosario Licera
Bastante

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 aprobado 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 Capacitación, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: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:Capacitación.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					20	25
45						

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45

Lugar y fecha: Lima, 01/07/2022

Firma



Firmado digitalmente por BAUTISTA
LDAYZA Leocadio FAU.20546537792
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.07.2022 17:56:12 -05:00



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bautista Loayza, Leocadio

Institución donde labora: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social –
Programa Nacional Cuna Más

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Variable Desempeño

Autor (s) del instrumento (s): Juan García Sosa-Rosario Licera

Bastante

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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño.				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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					20	25
						45

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45

Lugar y fecha: Lima, 01/07/2022

Firma

CARGO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Ing. Mauro Sócrates Guzmán Rojas

Gerente de desarrollo social y participación ciudadana

Ref. Solicitud de Autorización para aplicación de investigación

Yo, *García Sosa Juan José*, identificado con DNI N° 70442820 y *Licera Bastante Rosario Del Pilar*, identificada con DNI. N° 46636740 con domicilio en calle Luis Falcón 465 me presenta y expone.

Que, habiendo culminado la carrera de Administración, Finanzas y Negocios Globales, solicito a Ud. Permiso para aplicar mi instrumento de investigación en la Municipalidad de Huaral sobre "Capacitación y Desempeño Laboral en el programa social meta 4, para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo.

Por lo expuesto

Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud

Huaral, 2 de junio del 2022

García Sosa Juan José

DNI. N° 70442820

Licera Bastante Rosario Del Pilar

DNI. N° 46636740

Nota. Se adjunta posible instrumento de evaluación



GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN
CIUDADANA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huaral, 7 de junio del 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima

A través del presente, Mauro Sócrates Guzmán Rojas, identificado (a) con DNI N° 46801120 representante de la empresa/institución Municipalidad de Huaral con el cargo de Gerente de desarrollo social y participación ciudadana, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) García Sosa, Juan José
- b) Licera Bastante, Rosario Del Pilar

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Capacitación y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Programa Social Meta 4- Huaral 2022.

Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Municipalidad Provincial de Huaral
Mauro Guzmán Rojas
Gerente de Desarrollo Social y Participación Ciudadana

		VARIABLE Capacitacion																											
		DIMENSION Implementacion del programa capacitacion						DIMENSION Capacitacion en medios audiovisuales						DIMENSION evaluacion de resultados				Totales de la											
ENTREVISTADOS		Capacitación en		Capacitación por		Capacitaciones p		Promedio de la		Capacitación sim		Videoconferenci		Capacitación por		Promedio de la		Evaluación en el		Evaluación en el		Evaluación en el		Promedio de la		Total de las		Promedio total	
		Capacitación en	Capacitación por	Capacitaciones p	Promedio de la	Capacitación sim	Videoconferenci	Capacitación por	Promedio de la	Evaluación en el	Evaluación en el	Evaluación en el	Promedio de la	Evaluación en el	Evaluación en el	Evaluación en el	Promedio de la	Total de las	Promedio total										
1		4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	50.6666667	3									
2		2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	31.1666667	2									
3		5	2	5	4	1	3	3	4	3	2	4	2	5	3	3	4	3	49.6666667	3									
4		4	2	3	2	1	2	2	3	4	2	3	2	2	3	1	3	2	2	36	2								
5		5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	63.5	4								
6		3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	33.3333333	2								
7		1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	31.1666667	2								
8		3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	34.5	2								
9		3	5	1	1	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	58.6666667	4								
10		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5								
11		5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	70.5	5								
12		5	2	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	57.6666667	4								
13		5	4	5	5	3	2	4	2	2	5	5	5	5	4	4	2	3	3	60	4								
14		4	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	33.5	2								
15		4	3	5	5	1	2	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	59.8333333	4								
16		5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	4	3	3	3	3	63.6666667	4								
17		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5								
18		2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16.1666667	1								
19		2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	21.8333333	2								
20		1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	26.5	2								
21		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	2								
22		2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	28.8333333	2								
23		2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	25.5	2								
24		1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	19.6666667	1								
25		2	1	3	2	4	4	3	4	4	1	4	1	4	3	2	1	1	1	41.6666667	2								
26		2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	22	1								
27		2	3	1	4	4	2	3	1	2	4	1	4	2	2	1	2	2	2	36	2								
28		1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	3	25.3333333	2								
29		1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	4	1	2	1	2	2	2	24.3333333	2								
30		1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	18.5	1								
		2.73		2.75		2.50			2.73		2.83		2.90		2.60	2.57	2.47			2.66									

VARIABLE Desempeño																		
DIMENSION Objetivos Del Desempeño					DIMENSION Evaluacion Del Desempeño							DIMENSION Beneficios Del Desempeño					Totales de la variable	
Calidad	Velocidad	Confiabilidad		Promedio de la dimensión	Planeacion		Gestion del Desempeño		Monitoreo Y Seguimiento	Promedio de la dimensión	Beneficios para el jefe como administrador de personas	Beneficios para las personas	Beneficios para la organización		Promedio de la dimensión	Total de las respuestas de la variable	Promedio total de la variable	
3	2	3	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	4	3	3	33.55	3	
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	32.35	3	
4	3	2	4	3	2	4	1	4	5	3	3	5	4	3	4	38.45	3	
3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	27.7	2	
3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	46.8	4	
1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	25.4	2	
3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	26.2	2	
2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	27.45	2	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57.55	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	51.9	4	
3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	50.15	4	
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	55.15	5	
4	1	4	1	3	1	1	3	3	1	2	2	1	5	1	2	25.3	2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	57.6	5	
5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49.6	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	
2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	15.7	1	
1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20.3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	24	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14.4	1	
2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	16.85	1	
2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	20.4	2	
2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	17.9	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	26.05	2	
4	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	4	1	2	2	2	29.7	2	
2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	19.35	2	
2.97	2.67			2.78			2.77		2.67	2.63		2.83	2.67		2.95		2.78	

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA SOCIAL META 4, HUARAL 2022.

La encuesta es anónima

 juanosegarciasosa@gmail.com (no se comparten)
[Cambiar cuenta](#)

La capacitación recibida ayuda a adaptarse a los cambios de su puesto laboral.

- siempre
- casi siempre
- aveces
- casi nunca