



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



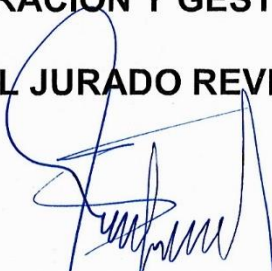
UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021

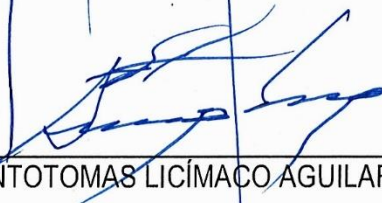
TESIS PRESENTADA POR:


Bach. YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO : 
Dr.Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0186-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 04 de abril de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-01855 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021** presentado por el(la) Bachiller: **YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 09 de abril de 2024**, a horas **10:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 1176-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 07 de setiembre de 2022

VISTOS: El oficio N° 034-2022-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 01 de setiembre de 2022, presentado por: **YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA** Titulado: **CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO) OTRAS (5311.99) CAPACITACIÓN DE PERSONAL**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA**, Titulado: **CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 1176-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 07 de setiembre de 2022

OBJETIVO GENERAL:	
Establecer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Román-2021	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
1.- Establecer la relación entre la capacitación por aprendizaje y desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Román-2021	
2.- Establecer la relación entre la capacitación por instrucciones y el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Román-2021.	
3.- Encontrar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Román-2021.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	JULIACA
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: MAYO 2022 FECHA FIN: SETIEMBRE 2022
PRESUPUESTO:	S/4450.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO) OTRAS (5311.99) CAPACITACIÓN DE PERSONAL

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR.**

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
BCQ/vnop.



RESOLUCIÓN N° 0546-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 23 de mayo del 2022

VISTOS: El Oficio N° 001-2022-UI-FCA-UANCV-J, del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite el expediente N° CU-24018, presentado por: YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA, en el cual solicita nominación del jurado revisor y dictaminador del Proyecto de Tesis Intitulado: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021.

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha informado a este Decanato, solicitando la conformación del jurado revisor y dictaminador del Proyecto de Tesis Intitulado: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021, con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, el Estatuto Universitario y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas para la nominación de Jurados.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Presidencia de la Comisión de Grados y Títulos la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Nominar el jurado para que evalúe y dictamine el Proyecto de Tesis presentado por: YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA; Jurado que por sorteo, está conformado por los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dr. F. HUGO BARRANTES SÁNCHEZ
- * 1er MIEMBRO : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * 2do MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO: El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará el dictamen correspondiente, indicando las observaciones efectuadas al mencionado Proyecto, si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060.

TERCERO: La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (03)
- Asesor (1)
- Interesado (01)
- Archivo FCA 2022(01)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Mg. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

TÍTULO DE LA TESIS	
CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YANETH SAAVEDRA CARLOSVIZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40924530
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-1816-2894
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO W. CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02145441
Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ubicación Edificio: Municipalidad Provincial de San Román País: Perú Región: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Coordenadas GMS Longitud 15° 29' 37.221" S Latitud: 70° 8' 8.120" W</p> <p>URL maps https://maps.app.goo.gl/YjnKA2rfucXG5jJ98</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2023 – abril 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias políticas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
 NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 JULIACA - TESIS
 Dr. Sr. S. Leticia Aguilar Pinto
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YANETH SAAVEDRA CARLOS VIZA, identificado con DNI Nro. 40924530 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada: CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca, 22 de julio del 2024

Firma del Asesor
(obligatoria)

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado a todas las personas que me ayudaron con su apoyo desinteresado en todo momento y en todo aspecto.



AGRADECIMIENTOS

A Dios Señor por siempre mantenerme firme y fuerte en cada paso que doy, por sus bendiciones y apoyo espiritual incondicional, porque quiero expresar mi mas profundo agradecimiento a mi querida madre que, aunque ya no este físicamente con nosotros, su espíritu y amor incondicional han sido mi guía y motivación en cada paso de este camino y a mi familia, cuyo apoyo y fe en mi han sido cruciales en este viaje su amor y su legado viven en este trabajo en todo lo que hago.



ÍNDICE GENERAL_Toc174799593

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTOS iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS ix

RESUMEN xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN xv

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

 1.2.1. Problema general..... 3

 1.2.2. Problemas específicos 3

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL..... 4

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 5

 3.1.1. Internacionales..... 5

 3.1.2. Nacionales 6

3.2. MARCO TEÓRICO 7



3.2.1. Teoría de la capacitación.....	7
3.2.2. Capacitación en Condiciones de Competencia Perfecta:	7
3.2.3. Capacitación	8
3.2.4. Dimensiones de la Capacitación	8
Los aspectos de preparación son propuestos por el creador Dessler y Várela (2017) y son los siguientes:	8
3.2.5. Componentes de la Capacitación Según Robbins y Judge	9
Los componentes de la formación según los autores referenciados Robbins y Judge (2017) son los siguientes:	9
3.2.6. La Capacitación y sus Fortalezas.....	9
3.2.7. Gestión del Talento Humano	10
3.2.8. Relaciones Humanas.....	11
3.2.9. Variables que Afectan el Desempeño Laboral	11
3.2.10. Evaluación del Desempeño	12
3.3. MARCO CONCEPTUAL	12

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	16
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	16
4.3. VARIABLES.....	17
4.3.1. Variable Independiente	17
4.3.2. Variable Dependiente	17
4.4. OPERACIONALIZACION DEL VARIABLES	17

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN



5.1.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	19
5.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	19
5.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	19
5.4.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	20
5.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	20
5.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	20
5.6.1.	Técnica.....	20
5.6.2.	Instrumento	21
5.7.	CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	22
5.7.1.	Confiabilidad	22
5.7.2.	Validez	22
5.8.	PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS	23
5.9.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	23
CAPÍTULO VI		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
6.1.	DESCRIPCIÓN DE TRABAJO DE CAMPO	25
6.2.	PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPREACIÓN DE RESULTADOS.....	25
6.2.1.	Análisis descriptivo	25
6.2.2.	Análisis de correlación	53
6.2.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
CONCLUSIONES		62
RECOMENDACIONES.....		64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		66
ANEXOS		75
Anexo 1		76



Matriz de concistencia	76
Anexo 2	77
Cuestionario	77
Anexo 3	79
Validación de juicio de expertos	79



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	¿Considera usted que, existe trabajadores hábiles en los cargos?	26
Tabla 2	¿Está usted de acuerdo que la capacitación tiene soporte técnico e inducción en los trabajadores?.....	29
Tabla 3	¿Está usted de acuerdo que los cursos de capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?.	30
Tabla 4	¿Se le ha considerado en el plan de capacitación temas relacionados al desempeño de sus funciones?	33
Tabla 5	¿Diga usted si existió conferencias para la capacitación?.....	35
Tabla 6.	¿Usted cree que los trabajadores participan en equipos de trabajo?	37
Tabla 7.	¿Diga usted la existencia de comunicación continua en el trabajo?	39
Tabla 8	¿Usted cree que se da cumplimiento de las labores por cargos tal como indica el ROF?	41
Tabla 9	¿Cree usted que en la municipalidad existe responsabilidad en el trabajo?	43
Tabla 10	¿Considera usted que el cumplimiento de las funciones de los trabajadores son eficaces?.....	45
Tabla 11	¿En la municipalidad existe iniciativas personales en el cargo? ...	47
Tabla 12	¿Usted ha notado el conflicto laboral entre los trabajadores?	49
Tabla 13	¿Usted falta a trabajar porque los problemas familiares lo desmotivan?	51
Tabla 14	Coeficiente de Correlación de Spearman entre las variables capacitación y desempeño laboral	53



Tabla 15	Coeficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión capacitación laboral por aprendizaje y desempeño laboral.	55
Tabla 16	Coeficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión capacitación por instrucciones y desempeño laboral.....	56
Tabla 17	Coeficiente de Correlación de Spearman entre la variable capacitación y desempeño laboral.	57



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	¿Considera usted que, existe trabajos hábiles en los cargos?	26
Gráfico 2	Gráfico por categorías de la pregunta N° 1	27
Gráfico 3	¿Está usted de acuerdo que la capacitación tiene soporte técnico e inducción en los trabajadores?	29
Gráfico 4.	Gráfico por porcentaje de la pregunta N°2	30
Gráfico 5	¿Está usted de acuerdo que los cursos de capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	31
Gráfico 6.	Gráfico por categorías de la pregunta N°3.	32
Gráfico 7	¿Se le ha considerado en el plan de capacitación temas relacionados al desempeño de sus funciones?	33
Gráfico 8.	Gráfico por categorías de la pregunta N°4.	34
Gráfico 9.	¿Diga usted si existió conferencias para la capacitación?	35
Gráfico 10.	Gráfico por categorías de la pregunta N°5.	36
Gráfico 11	¿Usted cree que los trabajadores participan en equipos de trabajo? .	37
Gráfico 12	Gráfico por categorías de la pregunta N°6	38
Gráfico 13	¿Diga usted la existencia de comunicación continua en el trabajo? ...	39
Gráfico 14.	Gráfico por categoría de la pregunta N°7.	40
Gráfico 15	¿Usted cree que se da cumplimiento de las labores por cargos tal como indica el ROF?.....	41
Gráfico 16	Gráfico por categorías de la pregunta N°8.	42
Gráfico 17	¿Cree usted que en la municipalidad existe responsabilidad en el trabajo?	43
Gráfico 18	Gráfico 18. Gráfico por categorías de la pregunta N°9.	44



Gráfico 19	¿Considera usted que el cumplimiento de las funciones de los trabajadores son eficaces?.....	45
Gráfico 20	Gráfico por categorías de la pregunta N°10.	45
Gráfico 21	¿En la municipalidad existe iniciativas personales en el cargo?....	47
Gráfico 22	Gráfico por categorías de la pregunta N°11.	48
Gráfico 23	¿Usted ha notado el conflicto laboral entre los trabajadores?	49
Gráfico 24	Gráfico por categorías de la pregunta N°12.	50
Gráfico 25	¿Usted falta a trabajar porque los problemas familiares lo desmotivan?.....	51
Gráfico 26	Gráfico por categorías de la pregunta N°13.	52



RESUMEN

El trabajo de investigación capacitación y desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román 2021; tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del Talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021; como objetivo específicos: establecer la relación entre la capacitación por aprendizaje y el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial de San Román 2021, en establecer la relación , la relación entre la capacitación por instrucciones y el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial de San Román, encontrar la relación entre la capacitación y desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial de San Román, 2021.

La población duradera fue de 201 obreros del barrio común de San Román, especialistas de la región, que fueron los sujetos fuente. Se trabajó con datos esenciales a través de una encuesta compuesta por 11 preguntas en una escala de disposición tipo Likert, con otras cinco opciones, involucrando la estrategia lógica así como la técnica científica y manufacturada, se observó que existe una conexión positiva entre los componentes de preparación y ejecución laboral de la región comunal de San Román, resultados que son afirmados por los coeficientes de relación Rho de Spearman y pruebas explícitas de especulación realizadas con la medida Chi-cuadrado (χ^2) con un nivel de importancia de 5% y 95% de nivel de certeza.

Palabras clave: Capacitación, desempeño laboral, dimensiones



ABSTRACT

The research work training and job performance of human talent in the provincial municipality of San Román 2021; Its general objective is to establish the relationship between training and job performance of human talent in the provincial municipality of San Román, 2021; as a specific objective: to establish the relationship between training by learning and the job performance of the human talent of the provincial municipality of San Román 2021, in establishing the relationship, the relationship between training by instructions and the job performance of the human talent of the municipality province of San Román, to find the relationship between training and job performance of human talent in the provincial municipality of San Román, 2021.

The long-lasting populace comprised of 201 laborers of the commonplace district of San Roman, specialists of the region was found, who were the source subjects. We worked with essential data through a poll comprising of 11 inquiries on a Likert-type disposition scale, with five other options, involving the logical strategy as well as the scientific and manufactured technique, it was observed that there is a positive connection between the components of preparing and work execution of the commonplace region of San Roman, results that are affirmed by the relationship coefficients Spearman's Rho and explicit speculation tests performed with the Chi-square measurement (χ^2) with an importance level of 5% and 95% certainty level.

Keywords: Training, job performance, dimensions



INTRODUCCIÓN

Los distritos son órganos de gobierno vecinal que ejercen en los ámbitos común y local de cada distrito del país, en las competencias y facultades que les otorga la Ley Natural de Regiones No. 27972. El objetivo principal de los distritos es el ordenamiento de las administraciones públicas vecinales. Para lo cual la exposición de sus representantes es vital, ya que una digna ejecución del trabajo es una de las principales cualidades de una asociación. La preparación asume una parte pertinente en la ejecución del trabajo de los obreros, que son actividades o maneras de comportarse visto en los servidores para la realización de los objetivos de la asociación. (Chiavenato, 2002, pág. 128)

Podemos por el cual incumplen con los objetivos y metas planeadas en la organización, está acompañada por las malas condiciones ambientales .como deficiente iluminación, mala distribución de las oficinas .herramientas de trabajo sin mantenimiento .existente insuficiente predisposición entre los trabajadores, los mismo que no cuentan con suficiente actualización y capacitación personal.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, las asociaciones cambian su clima interior debido a los avances innovadores, siendo un clima más poderoso y hábil donde se espera fortalecer las habilidades e información del personal, es decir, una acentuación más notable en la preparación y su actualización individual consistente.

En la República de Panamá, la preparación sigue siendo un tema próximo, según una revisión liderada en el ámbito público por los especialistas Baptista y Flores (2014), "que bajos grados de preparación, será difícil alcanzar los grados de habilidades y eficiencia desarrolladas, lo que sin duda será un imperativo para desarrollarse consistentemente" (p.6).

En Sudamérica, por nombrar a Uruguay, la revisión realizada muestra que "existe una baja afectividad de la estrategia pública en el campo de la preparación y reconoce significativos resultados potenciales para trabajar sobre los resultados y el efecto de preparar estrategias" (p.5).



La preparación es un logro significativo para cualquier asociación, ya que ayuda a fortalecer la información primaria y las carencias especializadas que espera un experto en una asociación; permite a los representantes fomentar de manera superior su trabajo, ya que es un ciclo extremadamente duradero para mejorar la eficiencia en sus metas y objetivos.

El Perú es un país que mantiene una administración pública reguladora, a pesar de que se han pretendido ciclos, sistemas y lineamientos para modernizar la administración pública, aún no hay resultados normales debido a que el tema principal es la capacidad humana, que muchas veces se deja de lado en las comunas provinciales y distritales.

El diagnóstico referido a la capacitación:

- a) En las municipalidades no existen programas de capacitación, la comuna local de San Román, es un ejemplo, de ello en los órganos de asesoramientos y de apoyo, debido.
- b) Ausencia de un espacio moldeado para las clases de instrucción, ausencia de equipos de visión y sonido.
- c) Las innovaciones de datos no están al tanto de las necesidades del mercado.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo se realiza la relación entre la capacitación y desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Román 2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁ ¿Cuál es la relación entre la capacitación por aprendizaje y el desempeño laboral del talento humano de las Municipalidad Provincial de San Román, 2021?

PE₂ ¿Cuál es la relación entre la capacitación por instrucciones y el desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?

PE₃ ¿Cuál es la relación entre la capacitación y desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La defensa hipotética de la examinación utiliza la significación de los factores, preparando y ejecución del trabajo en el funcionamiento de HR en el distrito próximo, que permite que seamos conscientes con una realidad más prominente la relación actual en la preparación, manos en la ejecución del personal de la región común de San Román.

En lo que concierne a la situación práctica, permitirá a los jefes de área, de la comuna local de otro lado, a la capacitación.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁ Establecer la relación entre la capacitación por aprendizaje y el desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

OE₂ Establecer la relación entre la capacitación por instrucciones y el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial de San Román, 2021.

OE₃ Encontrar la relación entre la capacitación y desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Internacionales

Tong (2019), encontró como resultado en una Municipalidad de Colombia, conexiones enormes y positivas entre el trabajo significativo y la ejecución de los recados y la ejecución de la ocupación que afectaron negativamente a la ejecución del trabajo. Por último, suponiendo que usted realmente quiere trabajar en el trabajo significativo y ofrecer más ayuda y ayuda para lograr un mayor desarrollo de la ejecución del trabajo y dar una mejor consideración a los usuarios.

Cansino (2015), En la exploración denominada "Elección del profesorado y ejecución del trabajo". Perfeccionamiento en la Azucarera de la Costa Sur, Plantel de Humanidades del Colegio Rafael Landívar. El objetivo fundamental de este trabajo de exploración fue la ejecución laboral, el trabajo se realizó en un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villaseca Retalhuleu, con 36 especialistas de la región reguladora, con menos de medio año de estar empleados. El trabajo realizado fue de tipo semi



exploratorio, los instrumentos fueron utilizados en una determinación y una escala de cumplimiento realista para el grado de viabilidad del ciclo de elección y una escala de cumplimiento realista para el grado de ejecución de los colegas. Se determinó que el grado de viabilidad del ciclo de elección del personal es del 71,15% y que el grado de ejecución de los asociados es satisfactorio. Estos resultados se exponen mediante la técnica factual y la sencillez de las sugerencias.

3.1.2. Nacionales

Oscoco H. (2015), En su proposición "El tablero de la capacidad humana y su relación con la ejecución laboral del personal del Distrito Zonal de Pacucha en el territorio de Andahuaylas en la localidad de Apurimac, 2014 Tesis para optar el Título de Experto de Lobo Solitario en Organización de Empresas, del Colegio Público José María Arguedas, Andahuaylas - Perú. En ella arribo a las resoluciones que se acompañan:

- Habilidad humana la junta es lastimosamente enfáticamente conectada con la ejecución de trabajo del personal de la Región Local de Pacucha. Como indica el coeficiente de relación de Spearman (0,417).
- El arreglo de la habilidad humana está débilmente decididamente relacionado (0,475) según la región vecinal.
- La combinación de la capacidad humana está lamentablemente relacionada (0,483) con la ejecución del trabajo en el barrio.



- El avance de la capacidad humana está lamentablemente relacionado (0,417) con la ejecución del trabajo.

3.2. MARCO TEÓRICO

3.2.1. Teoría de la capacitación

Según Peter Drucker, en el trabajo que realizó, dice: El hipotético trabajo de revisión y exploración que realicé me permite describir las percepciones obtenidas a través del examen de las especulaciones y procedimientos relativos, y posteriormente informará sobre ellas. El grado de interés para estimar, es considerablemente inferior al de los procesos útiles o centrados en la asociación. (p-34).

3.2.2. Capacitación en Condiciones de Competencia Perfecta:

Chacaltana, (2016) señala lo siguiente:

El objetivo principal de este modelo es reflexionar sobre los gastos y las ventajas de la preparación, incluidos los costes y la remuneración relacionados con el emprendimiento del potencial humano, y a medida que pasa el tiempo, se evalúa el perfil subyacente del especialista con el perfil en curso tras la preparación (p.37).

Frecuentemente la preparación se limita en las redes de proximidad para evitar costes, cuando sólo con grandes metodologías de administración tiende a ofrecerse a cambio de nada, produciendo una expansión en los fondos de reserva debido a las consecuencias aceptables del personal de proximidad preparado



en la evasión para dar una gran consideración con respecto a los clientes.

3.2.3. Capacitación

Según el autor Chiavenato (2007), la preparación se lleva a cabo para que un especialista conozca su ocupación de forma eficaz, proporcionándole los instrumentos necesarios para llevarla a cabo (p. 385).

Según los creadores Stoner, Freeman y Gilbert (2009)

"La preparación busca mejorar las capacidades de los trabajadores para ampliar la viabilidad de la asociación y trabajar en las habilidades del trabajo real" (p.413).

Sin preparación, no se puede mejorar la naturaleza de la atención; es importante obtener información actualizada para apoyar continuamente a los clientes.

La preparación, según Robbins y Coulter (2010), es importante para los activos humanos de los ejecutivos de una asociación, para lograr la naturaleza del trabajo como la mejora de las habilidades de los trabajadores (p. 215). Robbins y DeCenzo (2013) caracterizan la preparación como "El aprendizaje constante de nueva información para crear mejoras consistentes en las administraciones" (p. 169-170).

3.2.4. Dimensiones de la Capacitación

Los aspectos de preparación son propuestos por el creador Dessler y Várela (2017) y son los siguientes:



- Preparación práctica
- Preparación por aprendizaje
- Preparación mediante directrices prácticas

3.2.5. Componentes de la Capacitación Según Robbins y Judge

Los componentes de la formación según los autores referenciados

Robbins y Judge (2017) son los siguientes:

- Competencias básicas
- Habilidades técnicas
- Habilidades para la resolución de problemas
- Habilidades interpersonales

3.2.6. La Capacitación y sus Fortalezas

Para el trabajador: Fomenta el progreso personal y la mejora continua de los expertos, planifica la adecuación, por lo que aumentará la eficacia representativa, amplía el grado de realización profesional y fomenta perspectivas inspiradoras que promueven la satisfacción individual (...) (p.488)

Para la organización: Con la preparación, la asociación trabaja en sus grados de atención al cliente y esto debe ser visible y pioneros la asociación no es general, las personas que desempeñarán cargos competentes y específicos deben tener la información vital antes de unirse a una asociación. (...) (p.489).



3.2.7. Gestión del Talento Humano

Los individuos ya no son sólo especialistas a los que hay que pagar, sino que se convierten en especialistas dinámicos y astutos que ayudan a tratar con los diferentes activos de la asociación, la excursión o el cambio es perfecto, los individuos son vistos actualmente como socios de la asociación que persiguen opciones en sus ejercicios. Cumplen los objetivos y alcanzan los resultados predeterminados y estarán al servicio del cliente con el objetivo último de satisfacer sus exigencias y supuestos. (Chiavenato, 2009).

La administración de la capacidad humana en las asociaciones es la administración que permite la cooperación poderosa de los individuos (trabajadores, autoridades, RRHH) con el objetivo del representante, lo que constituye una tarea crucial para el progreso jerárquico. individual y la consecución de un elevado grado de seriedad (Batallas, 2007). Una forma más de tratar la capacidad humana el consejo es el arreglo de los acercamientos y de las prácticas importantes para ocuparse de los individuos relacionados con las partes de las posiciones de los ejecutivos, incluyendo la opción, la preparación, el premio y la evaluación de la ejecución (Montes, 2006). La administración legítima de los RR.HH. de una asociación afecta a la forma de comportarse de las personas, orientándolas hacia logros vitales, lo que supone una ventaja sobre sus rivales. (Dolan, 2007).



3.2.8. Relaciones Humanas

Mayo Elton (1880-1949) y sus compañeros de equipo de la Escuela Humanística de la Junta, en los EE.UU., completaron el ensayo Hawthorne - Western Electric, en el que los trabajadores se dividieron en dos grupos: grupos experimentados (que fueron expuestos a diversas pruebas) y grupos de control (que no fueron expuestos a ninguna prueba y realizaron un trabajo rutinario).

Según el modelo de las relaciones humanas, no son los impulsos financieros los que actúan sobre la presentación de los obreros, sino el orgullo de la reunión y el trato de favor y consideración por parte de los supervisores lo que amplía la inspiración de los obreros y se refleja en una mejora de la eficacia. (Montes, 2006)

3.2.9. Variables que Afectan el Desempeño Laboral

Kurt, Z (2014), la ejecución del trabajo es la evaluación, bastante equitativamente fundada en principios y punteros, del grado de cambio entre el trabajo del obrero, sus realizaciones y la naturaleza de su trabajo en un marco de autoridad y de industria..

- a) El estilo de iniciativa
- b) La responsabilidad derivada de la dispersión de tareas
- c) Normas inadecuadamente planificadas
- d) La elección
- e) Input
- f) Perspectiva del trabajador

3.2.10. Evaluación del Desempeño

Chiavenato, I. (2007), es una evaluación precisa de cómo actúa cada individuo en un puesto y su posible evolución futura. La evaluación de la ejecución es el ciclo por el que se valora la exposición general de un trabajador. Es una capacidad y en cierta estructura se actúa normalmente en cada asociación de vanguardia. Koontez y Wehrich, (2004), traen para arriba que la evaluación de la exposición es la razón para que el administrador caracterice a la posibilidad del negocio para los avances futuros. Evalúa las capacidades y los impedimentos donde muestra si las empresas realizadas se terminan de la manera correcta y debe ser una pieza necesaria de un marco de administración.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

- Naturaleza del trabajo: capacidad para realizar con exactitud y responsabilidad los ejercicios de trabajo que se le encomienden.
- Preparación: Es el aseguramiento de información especializada, hipotética y funcional que sumará al avance de la persona en el perfeccionamiento de una acción.
- Ejecución: Es el nivel de ejecución que tiene un individuo en cuanto a un fin normal.
- Ejecución del trabajo: Es la ejecución de las capacidades por parte de los representantes de una asociación de manera competente, con plena intención de reforzar los objetivos propuestos recientemente establecidos.



- Trabajo: Asignación de un puesto o ejecución donde se encuentra y crea un activo humano (Experto o Especializado), satisfaciendo un objetivo resuelto con anterioridad.
- Evaluación: Es el aseguramiento eficaz de la legitimidad, el enorme beneficio de una persona o cosa a la vista de los modelos relativos a un conjunto de directrices.
- Habilidad humana Los ejecutivos: Conjunto de ejercicios que ponen en actividad, crean y activan a los individuos enriquecidos con la información, las capacidades y las habilidades, que una asociación necesita para lograr sus objetivos, las progresiones en el mundo avanzado esperan que las asociaciones cambien sus tipos de personal el tablero que son por lo general habituales a los nuevos tipos de facultad los ejecutivos que son en su mayor parte convencionales a los nuevos tipos del tablero de la realidad en curso.
- Trabajo: alude a lo realizado por los individuos, a su trabajo o acción legítimos remunerados.
- Eficacia: Proporción de la destreza con la que se utiliza un activo (humano o físico), teniendo en cuenta su presentación o resultados.
- Remuneración ostensible: es la cantidad de dinero que se establece en un convenio y se refiere al puesto de trabajo que ocupa una persona.
- Compensación genuina: es la cantidad de productos que el trabajador puede obtener con la medida de efectivo aludida y es comparable a la fuerza de compra de dicha compensación.



- **Determinación del personal:** Es la elección del individuo más razonable entre los competidores, aquellos generalmente razonables a las situaciones actuales en una asociación con el objetivo final de mantener o apoyar con eficacia y ejecución de la fuerza de trabajo.
- **Trabajo:** es cualquier esfuerzo continuo del individuo ordenado a un motivo planificado.
- **Cooperación:** Un grupo de trabajo es una reunión que se organiza con un objetivo concreto en mente para lograr un objetivo compartido.
- **Administraciones públicas:** engloba un conjunto de administraciones otorgadas por el Estado, tanto a título oneroso como gratuito.
- **Desenredo autoritario:** Normas y actividades obtenidas de éstas, que tienen como fin último, por ejemplo que los prerrequisitos y plazos solicitados sean normales y relativos a la entrega viable de la asistencia (estrategia).
- **Avances en datos y correspondencia (TIC):** Componentes y estrategias utilizados en el tratamiento y la transmisión de datos, esencialmente la innovación de datos, la web y las comunicaciones de difusión.
- **Interacción narrativa:** Ciclo de recopilación, inscripción y circulación de la documentación obtenida por una sustancia pública, debido al inicio de un sistema de gestión (método).
- **Cliente:** Individuo que tiene el privilegio de utilizar algo ajeno con restricción segura.
- **Ventanilla Única:** Disposición que permite completar algunas metodologías y administraciones ofrecidas por un elemento público



en un único espacio real, que permiten facilitar las estrategias narrativas de la sustancia y trabajar con atención a residir.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación relevante entre la capacitación y desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Roman-2021.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- Existe relación relevante entre la capacitación por aprendizaje y el desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.
- Existe relación relevante entre la capacitación por instrucciones y el desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.
- La relación relevante entre la capacitación y desempeño laboral de talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021 es directa.



4.3. VARIABLES

4.3.1. Variable Independiente

- Capacitación (causa)

4.3.2. Variable Dependiente

- Desempeño Laboral (efecto)

4.4. OPERACIONALIZACION DEL VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente Capacitación (causa)	Capacitación Laboral por Aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Servidores hábiles en el cargo • Soporte Técnico e inducción • Cursos de capacitación
	Capacitación Laboral por Instrucciones	<ul style="list-style-type: none"> • Plan y Manual de Capacitación • Conferencias para la capacitación
	Emprendimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en equipos de trabajo. • Comunicación continua en el trabajo
Variable Dependiente Desempeño Laboral (efecto)	Desempeño Laboral en Cumplimiento al ROF	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las labores por cargos • Responsabilidad en el trabajo
	Desempeño Laboral por Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de funciones eficaces • Iniciativas Peculiares en el cargo



	Desempeño Laboral por Obstáculos	<ul style="list-style-type: none">• Conflicto laboral entre servidores• Inasistencias injustificadas
--	----------------------------------	---

Fuente: *elaboración propia*



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El método que se utiliza para la investigación es científico principalmente el analítico y sintético, habiéndose trabajado con categorías las que se infiere para su interpretación particular, las que son vinculantes con los grupos humanos e interrelacionados con su naturaleza y habitud para mejorar la calidad de vida de la población de medio urbano y rural.

5.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es cuantitativa, no experimental, estudia hechos ruidosos, es un proceso activo y sistemático, y los datos se obtendrán directamente de la realidad, sin ser modificados ni alterados.

5.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En este estudio, el nivel de investigación es predictivo por que el estudio se realiza en la Región de Puno, específicamente en la Provincia de San Román.



5.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene un diseño no exploratorio, debido a la inexistencia de manipulación entre variables, que ocurren en un determinado segundo en el tiempo.

5.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y muestra en este diseño de investigación participan en un promedio de 50 personas, la muestra está constituida por la misma cantidad de personas además la investigación a desarrollar es de tipo cualitativo.

5.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

En esta parte de la investigación se pretende recolectar datos sobre las variables ensnare en el estudio de la capacitación y desempeño laboral del talento humano en el municipio provincial de San Román, 2021.

Según Arias (2006), las técnicas de recolección de datos son las diferentes formas o maneras de obtener información.

5.6.1. Técnica

Las técnicas de recogida de datos carecería de sentido porque las técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Dependiendo de cada tipo de investigación, se deciden las técnicas que se van a utilizar y cada técnica tiene sus propias herramientas, instrumentos o medios que se van a emplear en la investigación. utilizados. Todas las técnicas se basan en la observación.



5.6.2. Instrumento

- Hernández (2014) Un instrumento de estimación adecuado es aquel que registra información perceptible que aborda realmente las ideas o factores que el especialista tiene como principal preocupación.
- En esta investigación de la capacitación y desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.
- La selección de la información se completará con las fases siguientes:
 - Creación de los instrumentos de selección de la información.
 - Aprobación de los instrumentos de surtido de información.
 - Utilización de los instrumentos de recopilación de información:
 - Los resultados obtenidos se ordenarán y codificarán para su examen mensurable individual.
 - Continuaremos con la investigación mensurable utilizando la programación factual IBM SPSS 27.0 y Microsoft Succeed 2021 (18.0), mientras que los resultados se trasladarán a Microsoft Word 2021 para la última presentación de los resultados.
- Una vez obtenidas las tablas y los gráficos factuales, continuaremos con el examen, la comprensión y la conversación de los resultados obtenidos para llegar a resoluciones y sugerencias.



5.7. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.7.1. Confiabilidad

Hernández (2014) afirma que: "existen algunos sistemas para calcular la fiabilidad de un instrumento de estimación. Todos ellos utilizan recetas que producen coeficientes de calidad constantes. Estos coeficientes pueden ir de 0 a 1". Hay que tener en cuenta que un coeficiente de 0 significa que no hay fiabilidad y que 1 indica un límite de calidad constante (calidad constante total).

Para el presente examen de la calidad constante de los instrumentos de estimación se aplicará la estrategia medible Alfa el personal de la municipalidad provincial de San Román, 2021.

5.7.2. Validez

En cuanto a la legitimidad del instrumento Hernández (2014) afirma que: Un instrumento (o método) es sustancial suponiendo que estima lo que realmente espera medir. La legitimidad es un estado legítimo en esencia, sino en cuanto a la razón que persigue con una determinada reunión de ocasiones o individuos, (p.200).

Lo que es más, la legitimidad puede ser hecha por juicio maestro; es decir, con individuos con extraordinaria implicación con la investigación o larga asistencia y educados en el espacio intrínseco a la cuestión en estudio. De esta forma, para lograr la legitimidad de los instrumentos aplicados en la presente revisión, se aconsejó la evaluación del consejo de proposición.



5.8. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Para el procedimiento de análisis de datos se utilizará:

Técnicas estadísticas:

Comprensiones expresivas: media, modo, medio, menor, mayor, desviación, estándar, cambio y tabla de frecuencias con sus diagramas particulares.

Estadística inferencial:

Pruebas de comparación. Software SPSS 25.0 y Microsoft Excel 2021 (18.0).

5.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis nula

- La capacitación no incide significativamente en el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.

Hipótesis alternativa

- La capacitación incide significativamente en el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.

Prueba de Hipótesis Específicas

- Existe relación relevante entre la capacitación por aprendizaje y el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial de San Román, 2021.



- Existe relación relevante entre la capacitación por instrucciones y el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial de San Román, 2021.
 - La relación entre la capacitación y desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial de San Román, 2021 es directa.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. DESCRIPCIÓN DE TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se ha realizado de junio a octubre de 2022, donde se ha aplicado la encuesta de recopilación de información; los datos estaban accesibles en la Web para finalizar la recopilación de datos. Una vez finalizada diseccionados utilizando medidas expresivas, lo que nos permite introducir los datos en tablas y figuras; totalmente respaldados por Microsoft Office (Word y Succeed); así como el programa fáctico SPSS.

6.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPREACIÓN DE RESULTADOS

6.2.1. Análisis descriptivo

A la pregunta ¿Considera usted que existe trabajadores hábiles en los cargos en la municipalidad provincial de San Román?

Encuesta realizada a 50 servidores de la municipalidad provincial de San Román

La escala valorativa que se utilizó en la presente investigación se compone por los siguientes puntos, como se muestra en el cuadro siguiente:



CÓDIGO	CATEGORÍA	ESCALA VALORATIVA
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Fuente: Elaboración propia

Capacitación laboral por aprendizaje

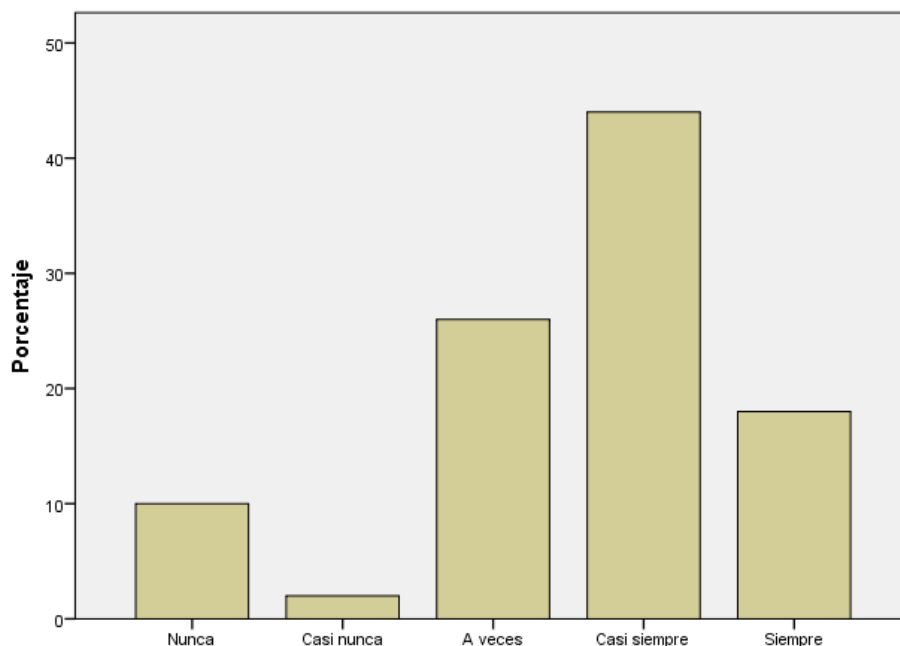
Tabla 1

¿Considera usted que existe trabajadores hábiles en los cargos?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	5	10,0
Casi nunca	1	2,0
A veces	13	26,0
Casi siempre	22	44,0
Siempre	9	18,0
Total	50	100,0

Gráfico 1.

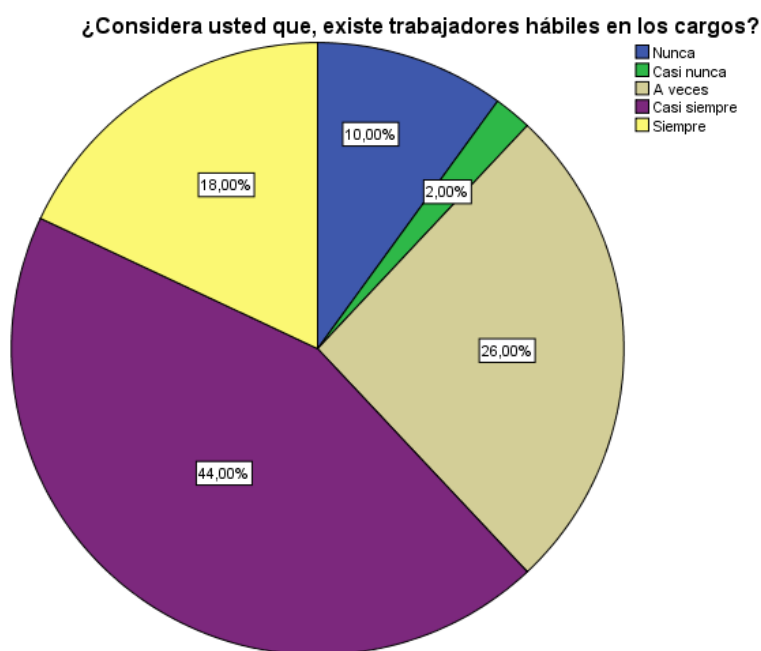
¿Considera usted que existe trabajadores hábiles en los cargos?



Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 2

Por categorías de la pregunta N° 1



Nota. Resultado SPSS 25



En el gráfico 1, podemos ver que el personal encuestado afirma en su mayoría que “Casi siempre” existe trabajadores hábiles en los cargos correspondientes en la municipalidad provincial de San Román en 44%, seguido de la categoría “A veces” en 26% dan a conocer los porcentajes más altos de las encuestas realizadas en la presente investigación. Cabe mencionar que esta pregunta corresponde a la capacitación laboral en el aspecto de aprendizaje.

Tabla 2

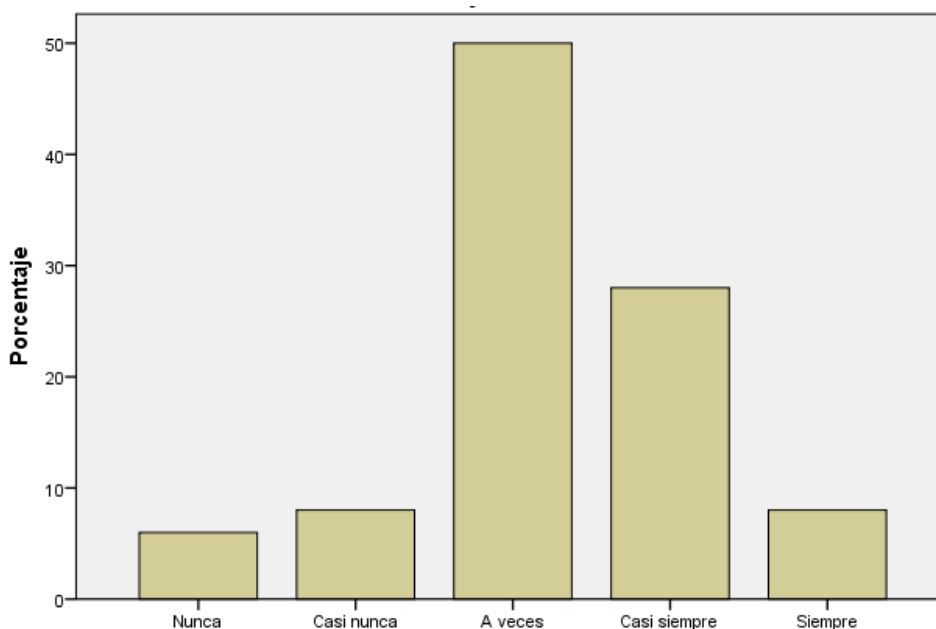
¿Está usted de acuerdo que la capacitación tiene soporte técnico e inducción en los trabajadores?.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	3	6,0
Casi nunca	4	8,0
A veces	25	50,0
Casi siempre	14	28,0
Siempre	4	8,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 3

¿Está usted de acuerdo que la capacitación tiene soporte técnico e inducción en los trabajadores?.

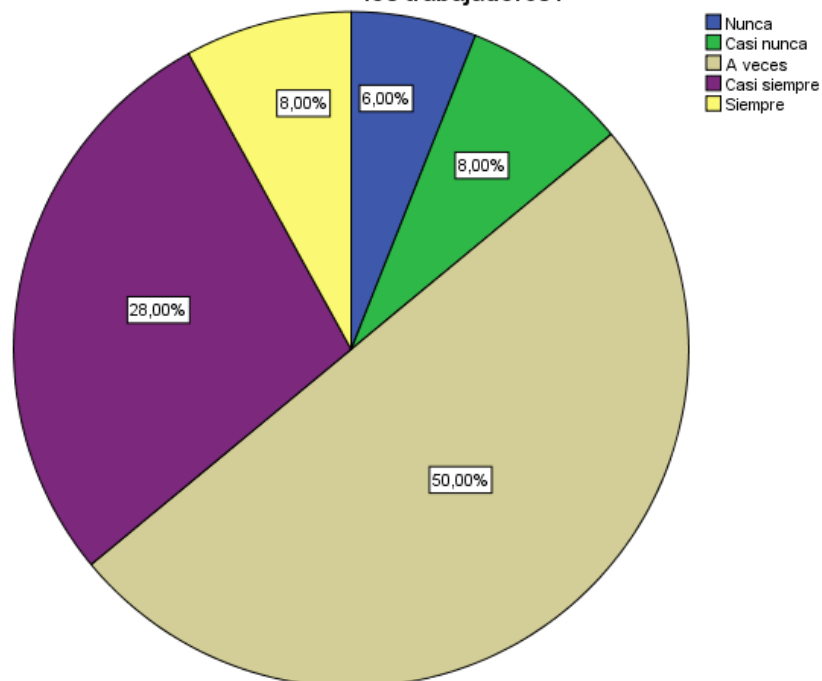


Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 4.

Gráfico por categorías de la pregunta N°2 .

¿Está usted de acuerdo que la capacitación tiene soporte técnico e inducción en los trabajadores?



Nota. Resultado SPSS 25

En base a la tabla 2 se obtiene el gráfico 3 que nos muestra que el personal encuestado en la categoría "A veces" muestra diferencia significativa en comparación con las demás categorías. Así mismo en el gráfico 4, podemos ver que el porcentaje de la categoría ya mencionada corresponde al 50%, asumiendo así que 25 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román están de acuerdo con la capacitación con soporte técnico y no es realizado constantemente originando así que los trabajadores de la entidad ya mencionada no tengan una correcta inducción.

Tabla 3

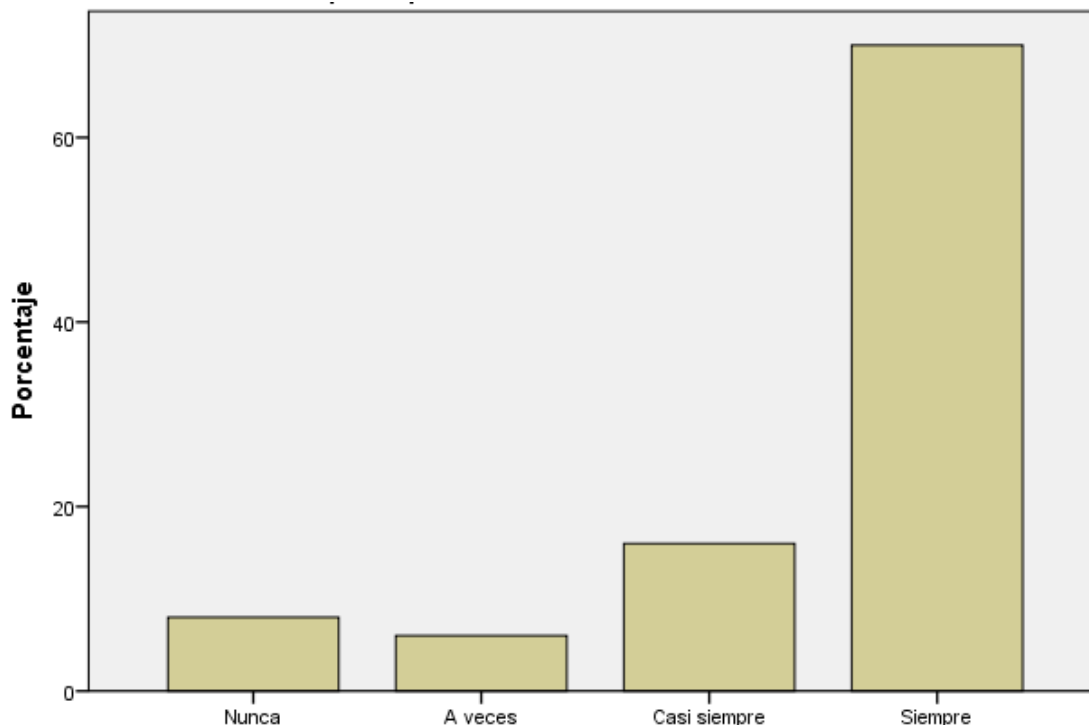
¿Está usted de acuerdo que los cursos de capacitación se deben priorizar para que el personal esté actualizado?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	4	8,0
Casi nunca	3	6,0
A veces	8	16,0
Casi siempre	35	70,0
Siempre	50	100,0
Total	4	8,0

Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 5

¿Está usted de acuerdo que el curso de capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?

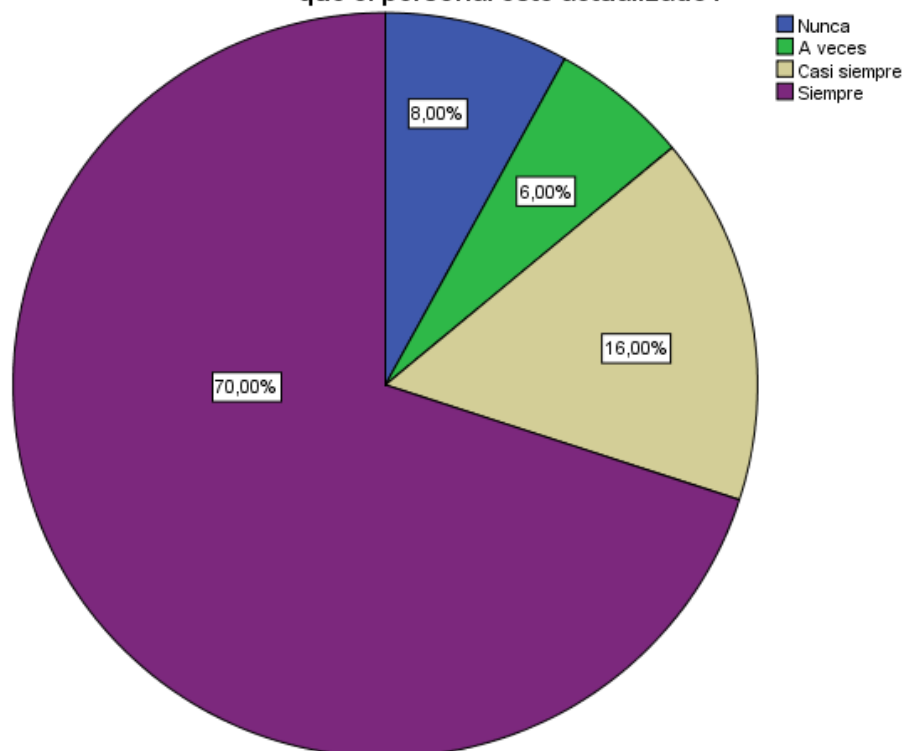


Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 6.

Gráfico por categorías de la pregunta N°3.

¿Está usted de acuerdo que los cursos de capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?



Nota. Resultado SPSS 25

Respecto a la pregunta 3, que corresponde a la capacitación laboral por aprendizaje se puede ver que en el gráfico 5 la categoría predominante es "Siempre", es decir el personal encuestado da a conocer que la capacitación es un factor importante para que obtener una actualización constante. Así mismo el gráfico 6 muestra que esta categoría corresponde al 70%, seguido 16% en mención a la categoría "Casi siempre". Cabe mencionar que el porcentaje mayoritario representa un total de 35 encuestados, a diferencia de las demás categorías que solo lograron alcanzar 4, 3, y 8, correspondiente a "Nunca", "A veces" y "Casi siempre" respectivamente.

Capacitación laboral por instrucciones

Tabla 4

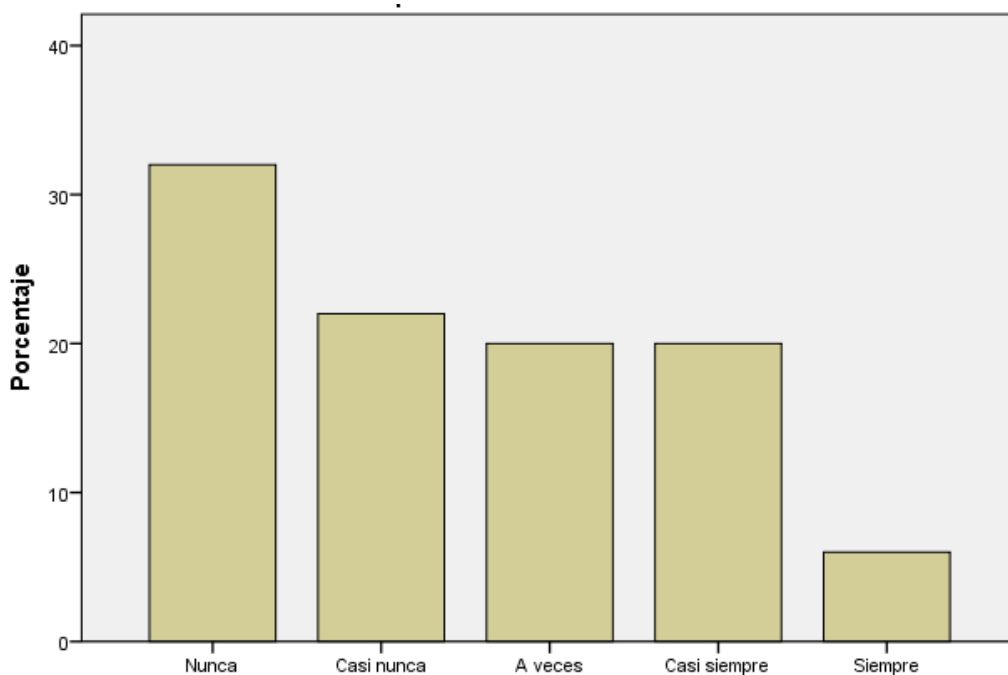
¿Se le ha considerado en el plan de capacitación temas relacionados al desempeño de sus funciones?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	16	32,0
Casi nunca	11	22,0
A veces	10	20,0
Casi siempre	10	20,0
Siempre	3	6,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 7

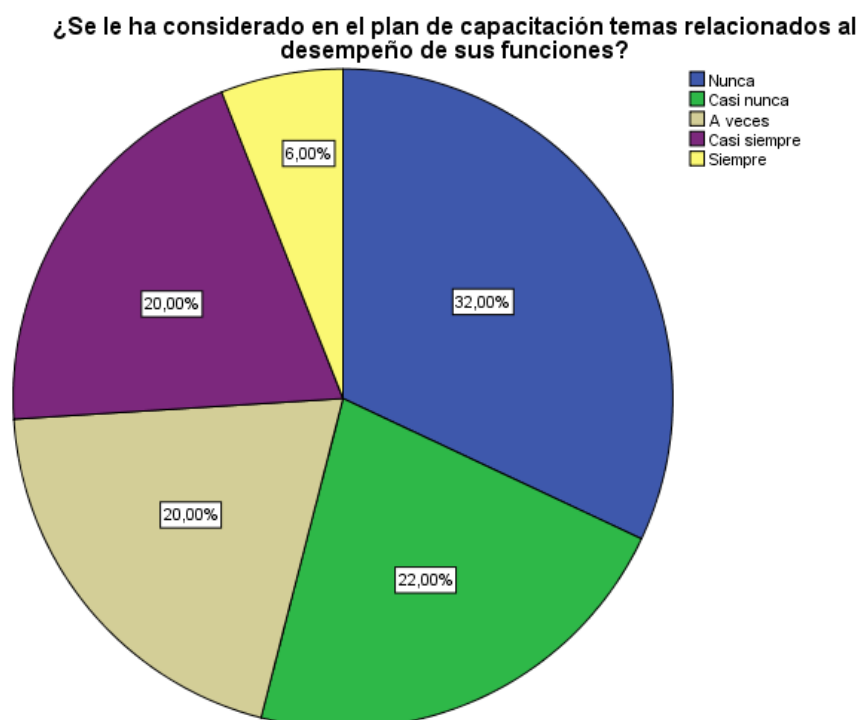
¿Se le ha considerado en el plan de capacitación temas relacionados al desempeño de sus funciones?



Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 8.

Gráfico por categorías de la pregunta N°4.



Nota. Resultado SPSS 25

En base a las encuestas realizadas al personal que labora en la Municipalidad Provincial de San Román ninguna categoría es altamente significativa, es decir los encuestados tienen juicios diferentes en relación al plan de capacitación correspondiente al desempeño de sus funciones. Es decir, como podemos ver en el gráfico 7, la categoría más resaltante es "Nunca", seguido de las categorías "Casi nunca", "A veces" y "Casi siempre". Por otra parte, en el gráfico 8 los porcentajes oscilan entre 32% a 6%, donde la categoría "Nunca" muestra el más alto porcentaje de la encuesta realizada. Cabe mencionar que gran parte del personal nunca ha recibido capacitaciones en temas que tengan que ver con el desempeño de sus funciones.

Tabla 5

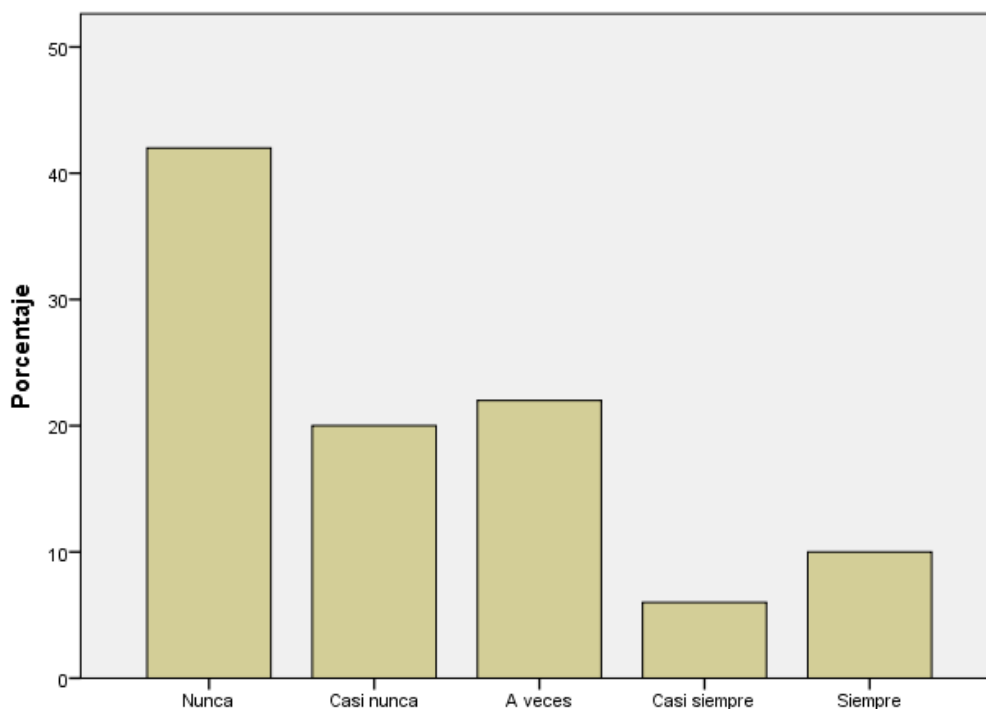
¿Diga usted si existió conferencias para la capacitación?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	21	42,0
Casi nunca	10	20,0
A veces	11	22,0
Casi siempre	3	6,0
Siempre	5	10,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 9.

¿Diga usted si existieron conferencias para la capacitación?



Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 10.

Gráfico por categorías de la pregunta N°5.



Nota. Resultado SPSS 25

Respecto a la pregunta 5 que menciona la designación de conferencias para las capacitaciones que se desarrollan en la Municipalidad Provincial de San Román, los encuestados mencionan que "Nunca" ha existido conferencias relacionadas al ámbito laboral, según el gráfico 9 podemos ver que esta categoría "Nunca" es la más predominante, así mismo en el gráfico 10 se observa que la categoría ya mencionada alcanza un porcentaje del 42%, siendo así altamente significativa en comparación con las demás categorías que vienen a ser "A veces" con 22%", "Casi nunca" con 20%, "Siempre" con 10% y "Casi siempre" con 6%, mostrando así con regularidad las capacitaciones por conferencias.

Emprendimientos

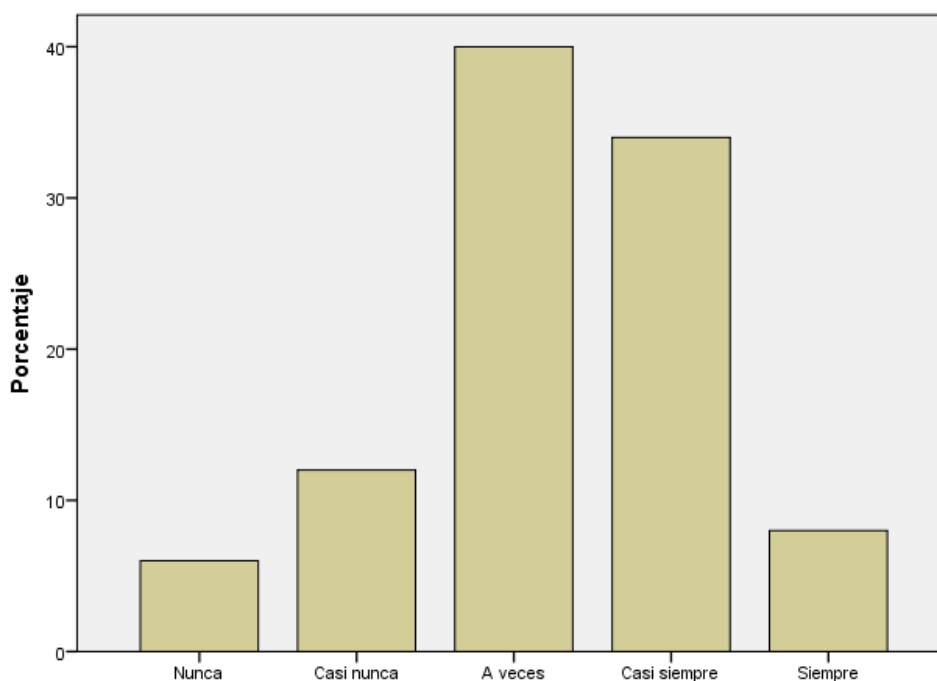
Tabla 6.

¿Usted cree que los trabajadores participan en equipos de trabajo?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	3	6,0
Casi nunca	6	12,0
A veces	20	40,0
Casi siempre	17	34,0
Siempre	4	8,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

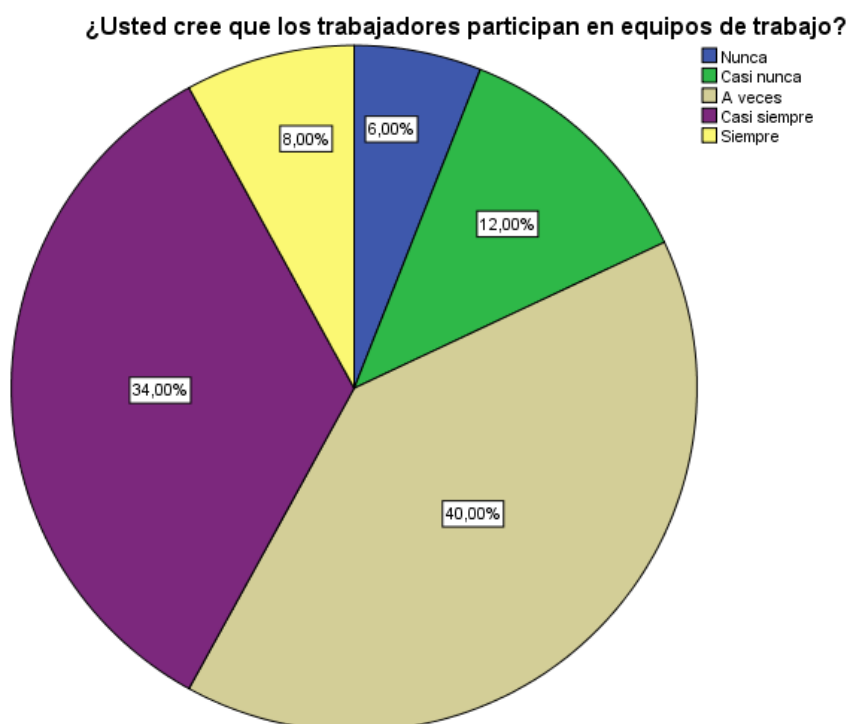
Gráfico 11 ¿Usted cree que los trabajadores participan en equipos de trabajo?



Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 12

Gráfico por categorías de la pregunta N°6 .



Nota. Resultado SPSS 25

Las encuestas realizadas al personal de la Municipalidad Provincial de San Román en relación al tema de emprendimientos, correspondiente a la pregunta “¿Usted cree que los trabajadores participan en equipos de trabajo?”, en base a los gráficos obtenidos en la presente investigación se tiene el gráfico 11 donde podemos ver que la categoría predominante es “A veces” y la categoría más baja es “Nunca”, es decir gran parte de los encuestados mencionan que solamente a veces los trabajadores participan en equipos de trabajo, sin embargo una cantidad de encuestados mencionan que nunca se trabaja en equipos. Así mismo podemos ver que en el gráfico 12 se tienen los porcentajes correspondientes, atribuyendo un 40% a la categoría “A veces”, seguido del 34% a la categoría “Casi siempre”, “Casi nunca” con 12%, un 8% “Siempre” y con 6% “Nunca”.

Tabla 7.

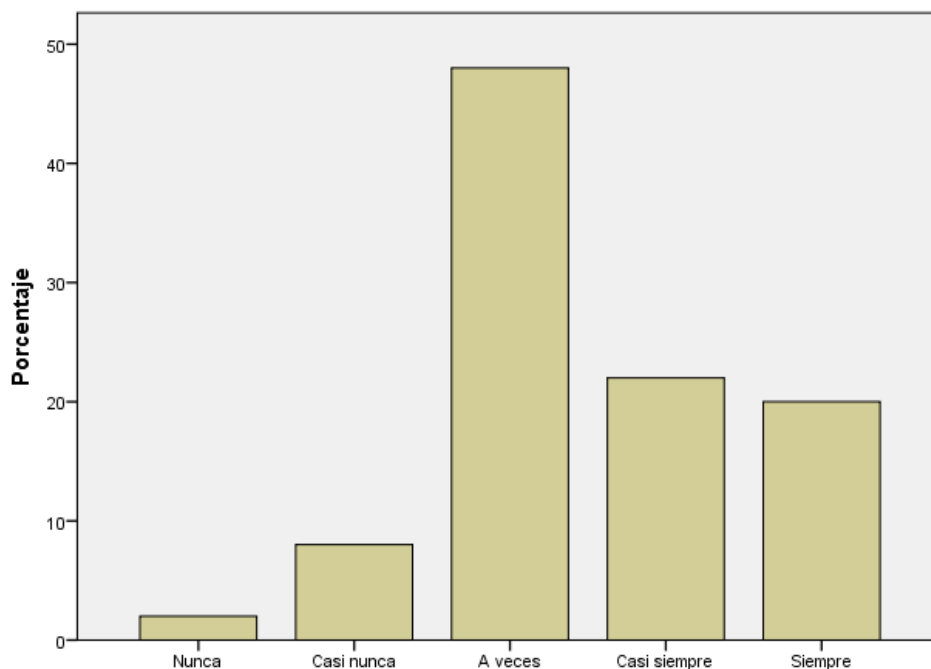
¿Diga usted la existencia de comunicación continua en el trabajo?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	1	2,0
Casi nunca	4	8,0
A veces	24	48,0
Casi siempre	11	22,0
Siempre	10	20,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 13

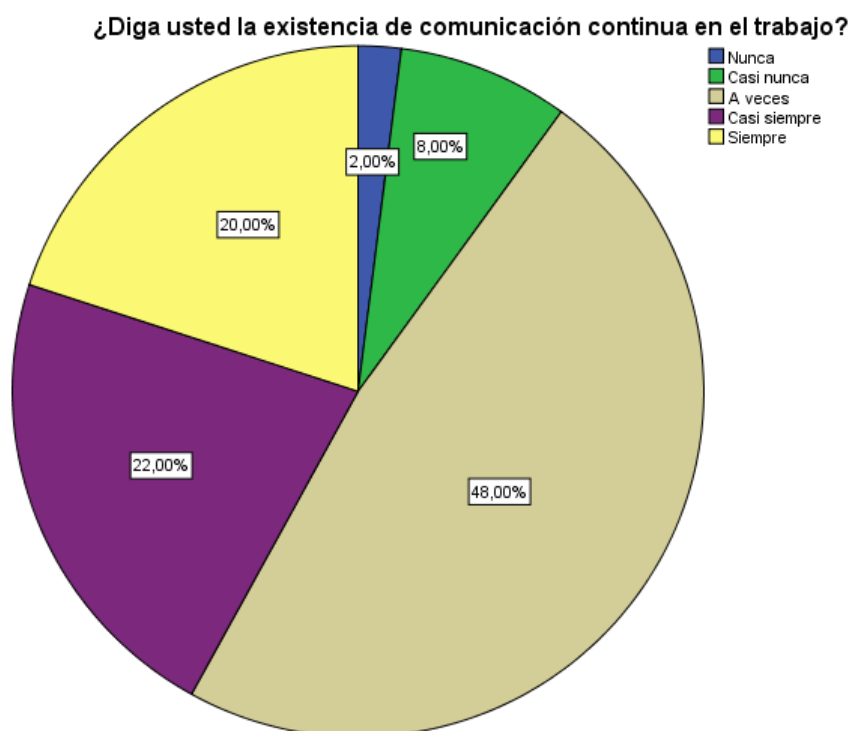
¿Diga usted la existencia de comunicación continua en el trabajo?.



Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 14.

Gráfico por categorías de la pregunta N°7.



Nota. Resultado SPSS 25

En relación a emprendimientos, los encuestados de la Municipalidad Provincial de San Román según el gráfico 13 la categoría más alta fue “A veces”, que en relación al gráfico 14 corresponde al 48%, es decir 24 encuestados mencionan que solamente “A veces” existe la comunicación continua en el trabajo. Así mismo se puede observar que el 22% mencionan que casi siempre existe comunicación y un 20% manifiestan que “Siempre” hay una comunicación en el trabajo, se puede ver que la declaración en base a la encuesta sostiene el 2% que afirma “nunca” que origina una capacitación continua en el trabajo.

Desempeño laboral en cumplimiento al ROF

Tabla 8

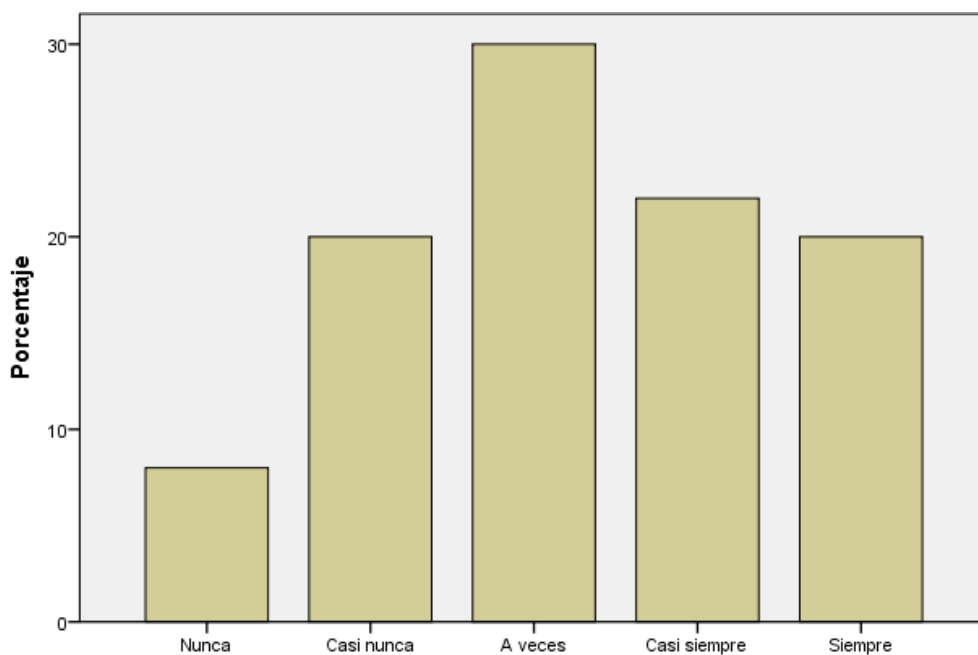
¿Usted cree que se da cumplimiento de las labores por cargos tal como indica el ROF?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	4	8,0
Casi nunca	10	20,0
A veces	15	30,0
Casi siempre	11	22,0
Siempre	10	20,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 15

¿Usted cree que se da cumplimiento de las labores por cargos tal como indica el ROF?

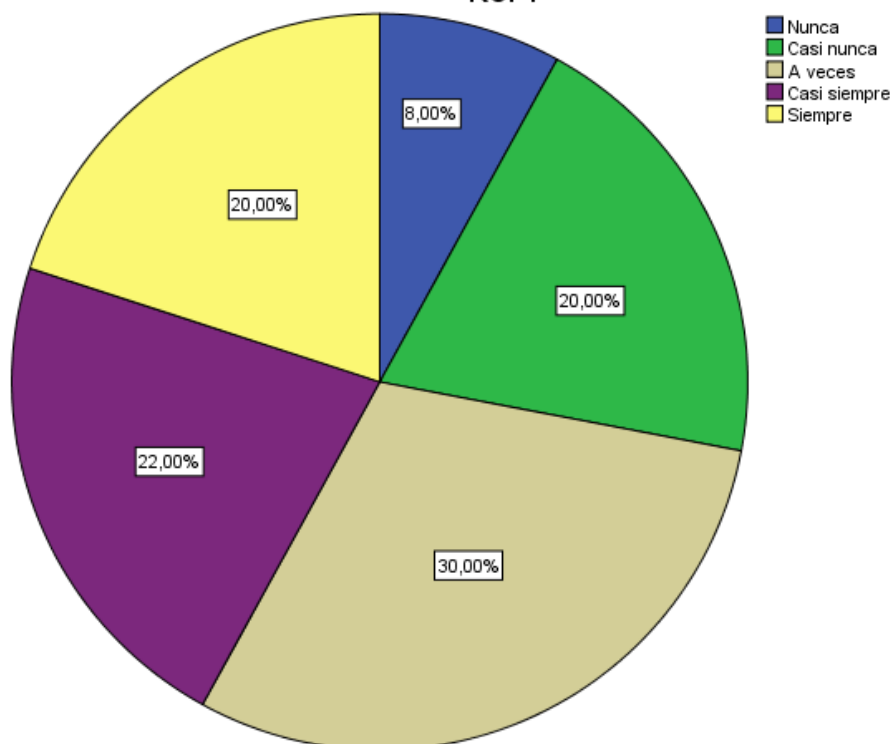


Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 16

Gráfico por categorías de la pregunta N°8.

¿Usted cree que se da cumplimiento de las labores por cargos tal como indica el ROF?



Nota. Resultado SPSS 25

Por otra parte, en relación al desempeño laboral en cumplimiento al ROF, la pregunta que contiene la encuesta fue “¿Usted cree que se da cumplimiento de las labores por cargos tal como indica el ROF?”, los encuestados atribuyen la categoría “A veces” es la más alta en base al gráfico 15 como se muestra anteriormente. Así mismo el gráfico 16 nos da a conocer los porcentajes que representa cada categoría en base a las encuestas realizadas, donde se puede ver que la categoría más alta mencionada anteriormente representa el 30%, es decir 15 encuestados afirman que “a veces” se da cumplimiento de las labores por cargos en base al ROF.

Tabla 9

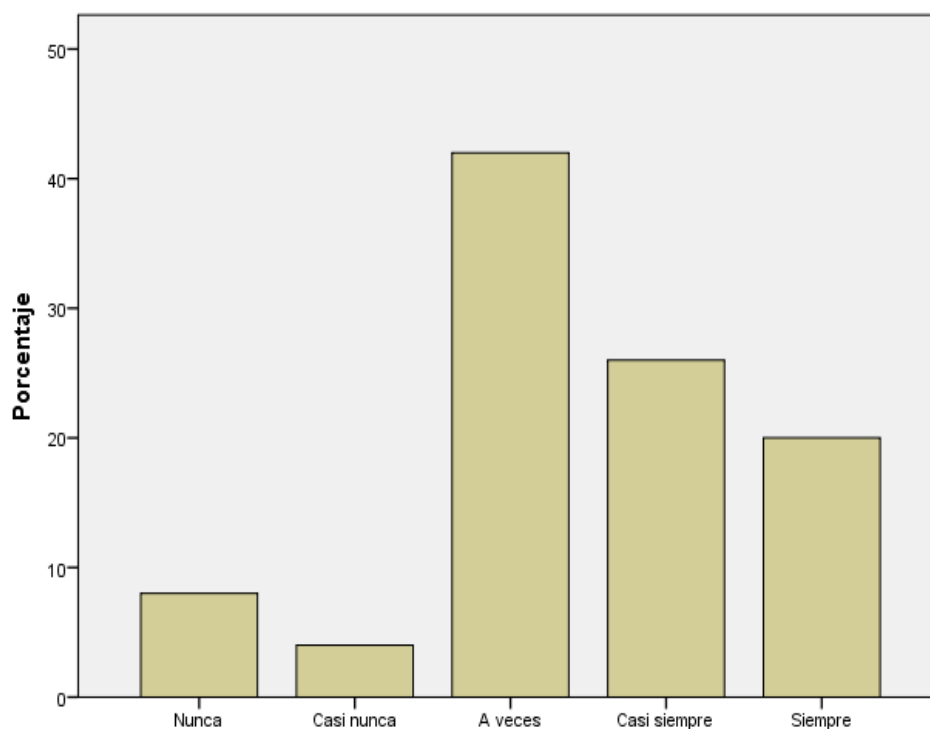
¿Cree usted que en la municipalidad existe responsabilidad en el trabajo?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	4	8,0
Casi nunca	2	4,0
A veces	21	42,0
Casi siempre	13	26,0
Siempre	10	20,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

.

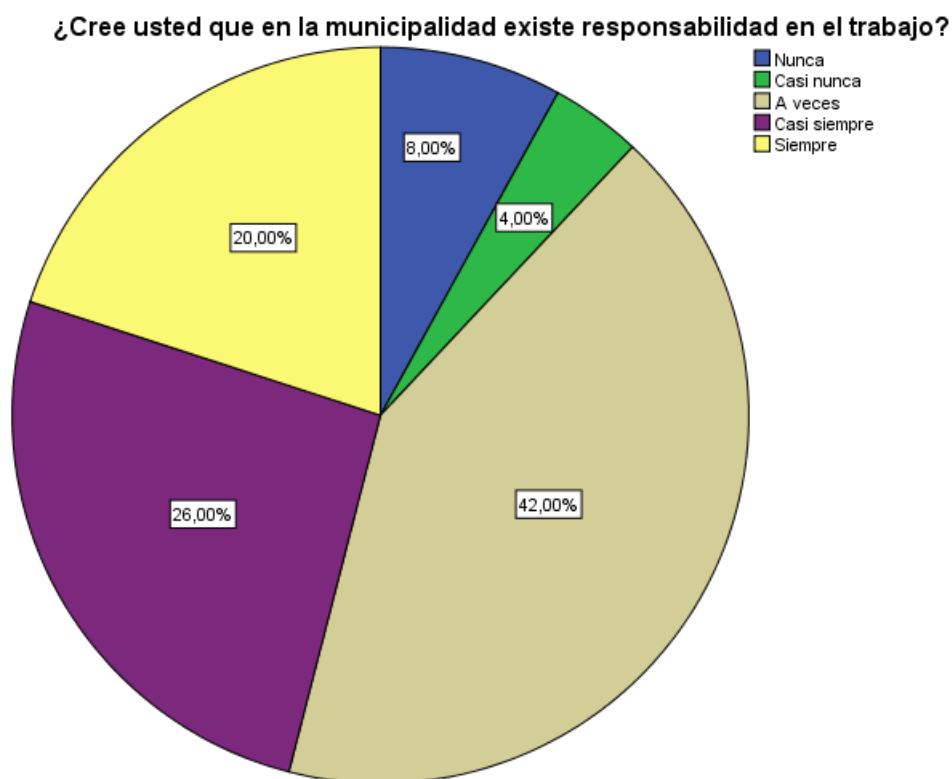
Gráfico 17 ¿Cree usted que en la municipalidad existe responsabilidad en el trabajo?



Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 18.

Gráfico por categorías de la pregunta N°9.



Nota. Resultado SPSS 25

En base a las encuestas realizadas al personal de la Municipalidad Provincial de San Román se logró obtener el gráfico 17 donde se puede ver que la categoría "A veces" es la más resaltante seguido de "Casi siempre", "Siempre", "Nunca" y "Casi nunca". Donde se puede ver que la categoría "A veces" representa el 42%, es decir a veces existe responsabilidad en el trabajo, sin embargo, un 20% de los encuestados mencionan que siempre se da la responsabilidad en la entidad ya mencionada.

Desempeño laboral por productividad

Tabla 10

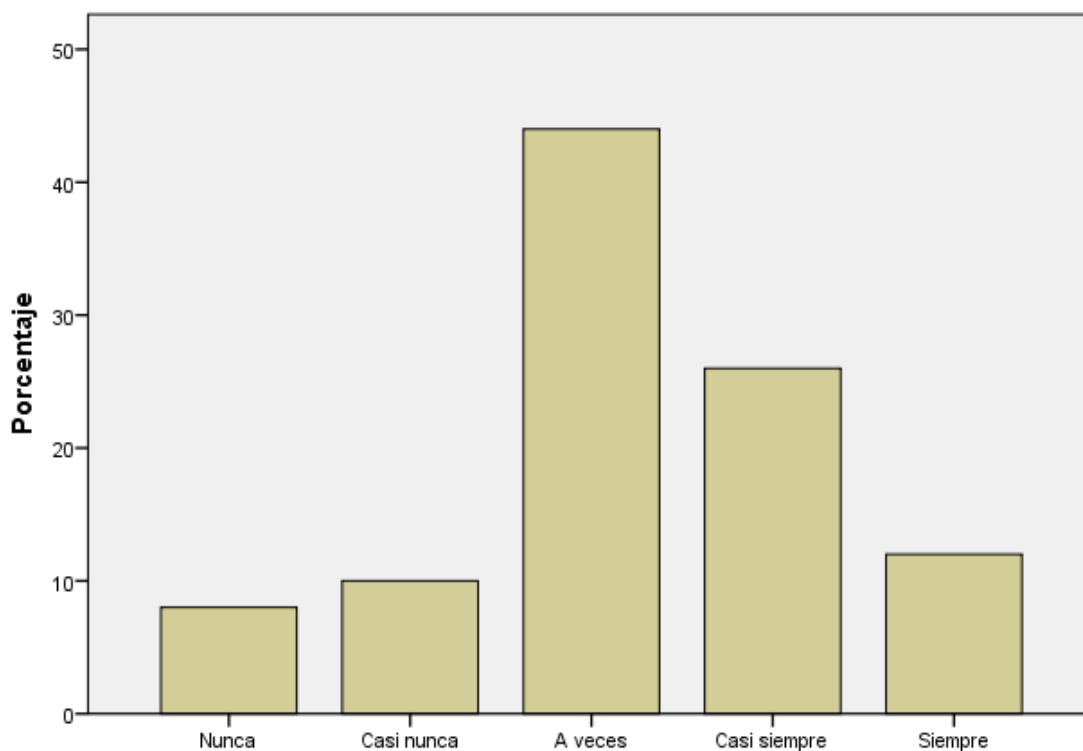
¿Considera usted que los cumplimientos de las funciones de los trabajadores son eficaces?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	4	8,0
Casi nunca	5	10,0
A veces	22	44,0
Casi siempre	13	26,0
Siempre	6	12,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 19

¿Considera usted que el cumplimiento de las funciones de los trabajadores es eficaces?

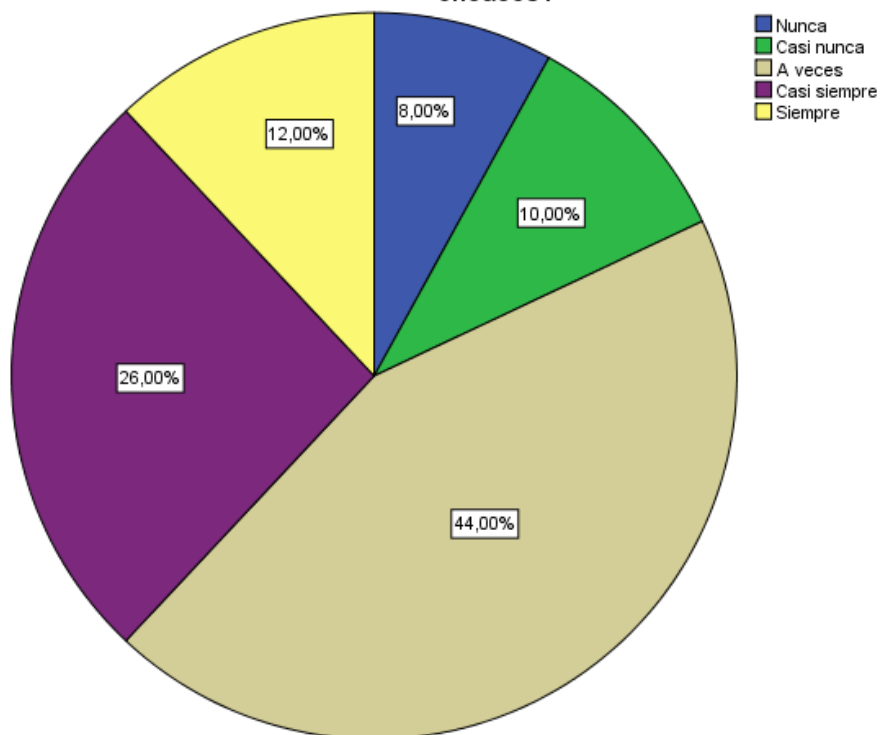


Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 20

Gráfico por categorías de la pregunta N°10.

¿Considera usted que el cumplimiento de las funciones de los trabajadores son eficaces?



Nota. Resultado SPSS 25

Para el desempeño laboral por productividad en relación a la pregunta N°10, se realizó la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, donde se obtuvo el gráfico 19 que da a conocer que la categoría “A veces” es la más resaltante, y en base al gráfico 20 el porcentaje de esta categoría representa el 44%, por lo que podemos ver que 22 encuestados mencionan que a veces se da el cumplimiento de las funciones en relación a la eficacia en el trabajo.

Tabla 11

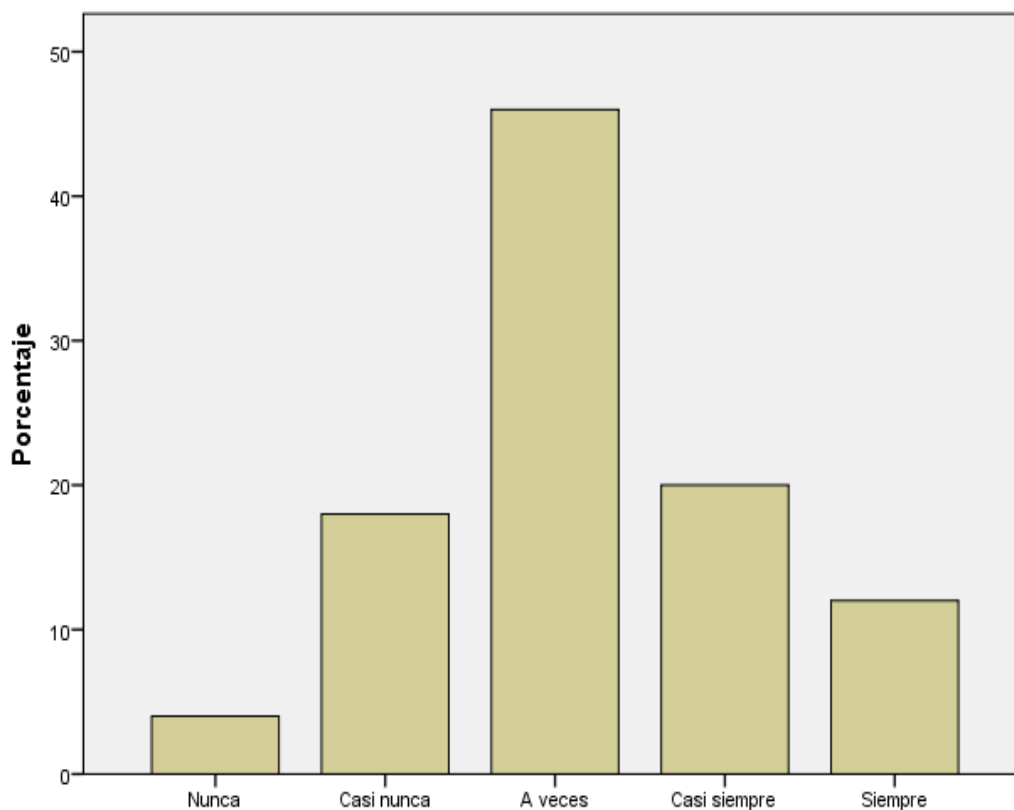
¿En la municipalidad existe iniciativas personales en el cargo?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	4	8,0
Casi nunca	5	10,0
A veces	22	44,0
Casi siempre	13	26,0
Siempre	6	12,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 21

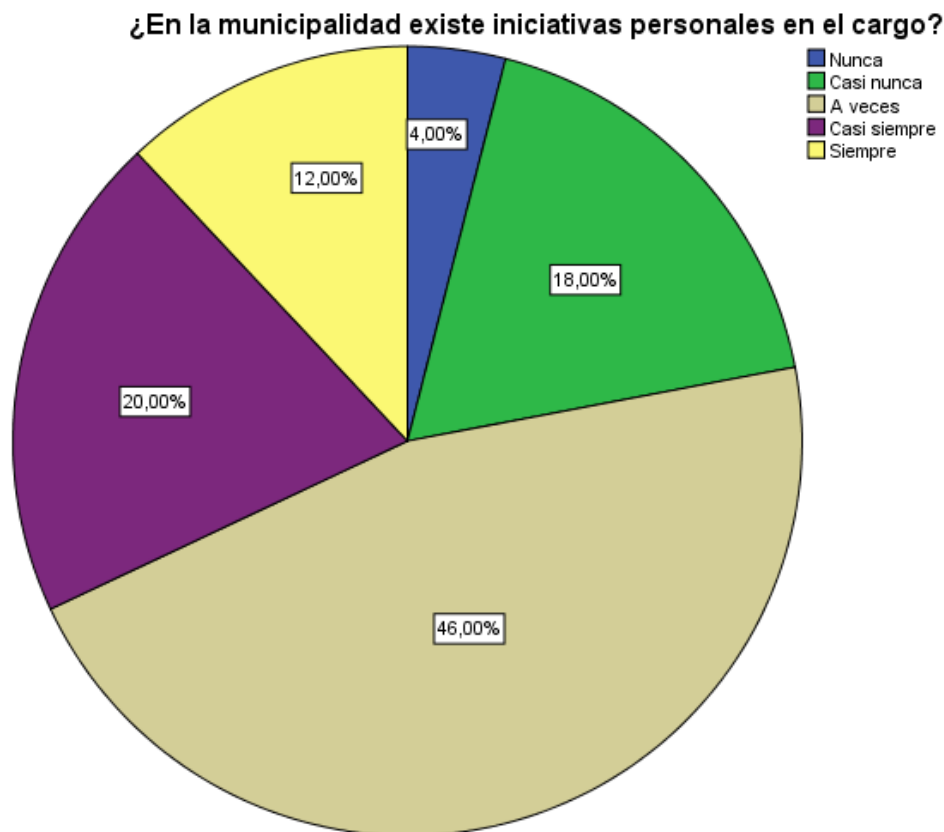
¿En la municipalidad existen iniciativas personales en el cargo?



Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 22

Gráfico por categorías de la pregunta N°11.



Nota. Resultado SPSS 25

Así mismo podemos ver que en el gráfico 21, en comparación con las encuestas realizadas la categoría "A veces", sigue siendo la más predominante. La encuesta se realizó a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, los porcentajes que se han obtenido son los siguientes: 46% "A veces", 20% "Casi siempre", 18% "Casi nunca", 12% "Siempre" y 4% "Nunca". Donde podemos ver que a veces se dan iniciativas personales en el cargo que ocupan los trabajadores de esta entidad ya mencionada.

Desempeño laboral por obstáculos

Tabla 12

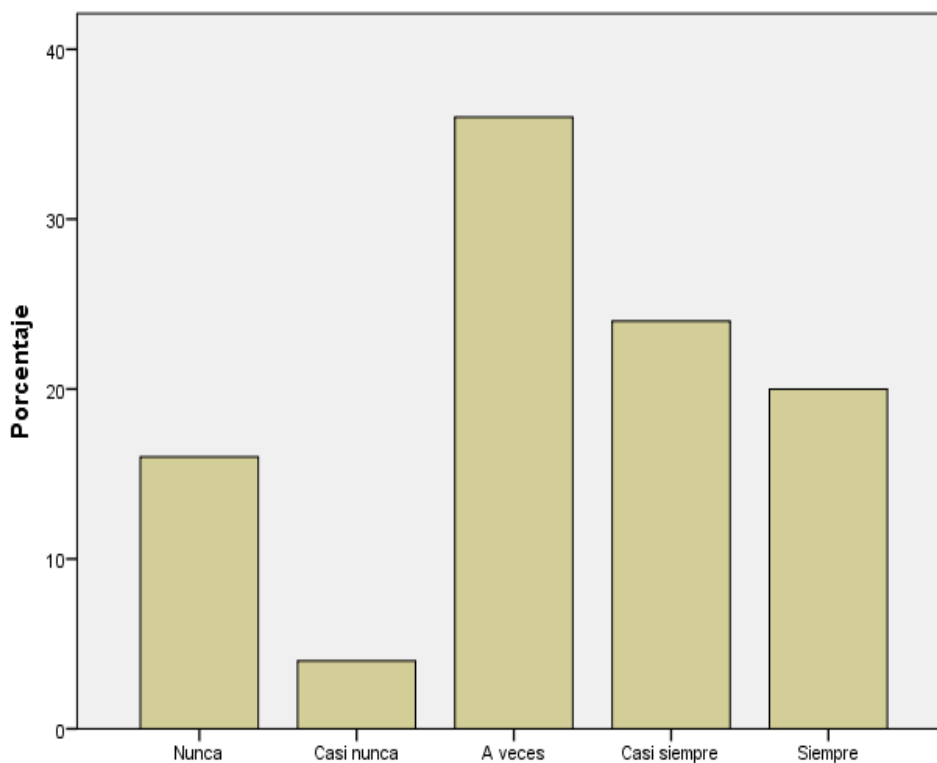
¿Usted ha notado el conflicto laboral entre los trabajadores?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	8	16,0
Casi nunca	2	4,0
A veces	18	36,0
Casi siempre	12	24,0
Siempre	10	20,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 23

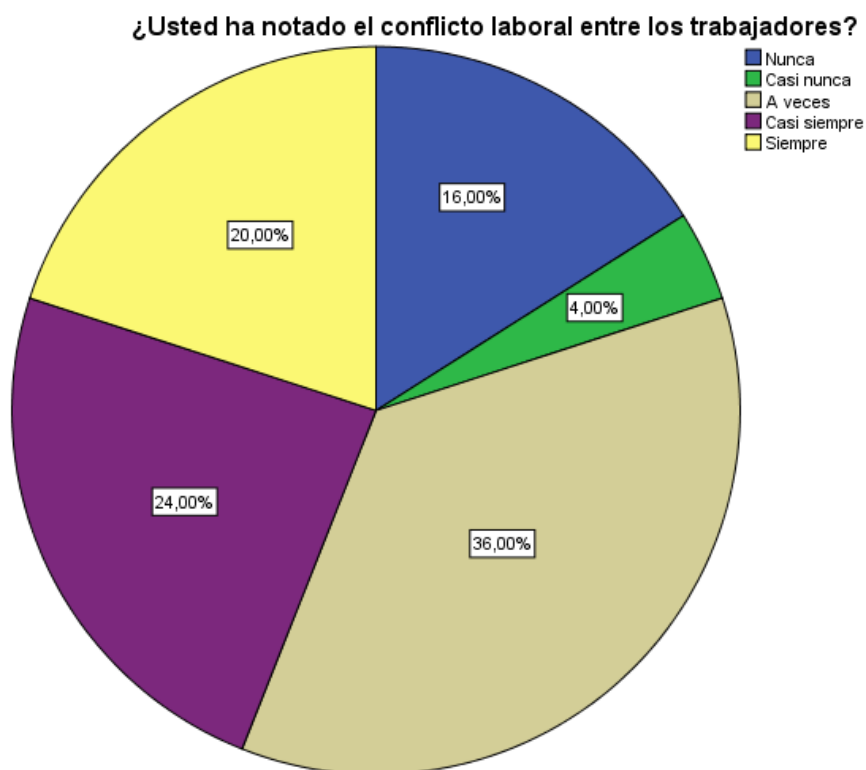
¿Usted ha notado el conflicto laboral entre los trabajadores?



Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 24

Gráfico por categorías de la pregunta N°12.



Nota. Resultado SPSS 25

En base a las encuestas realizadas al personal de la Municipalidad Provincial de San Román, correspondientes al desempeño laboral por obstáculos se obtuvo el gráfico 23 donde podemos ver que la categoría “A veces” es la mas significativa en comparación con las demás categorías. Así mismo en el gráfico 24 se puede ver los porcentajes para cada categoría donde la categoría “A veces” representa el 36%, es decir 18 encuestados mencionan que a veces han notado conflictos laborales entre los trabajadores.

Tabla 13 .

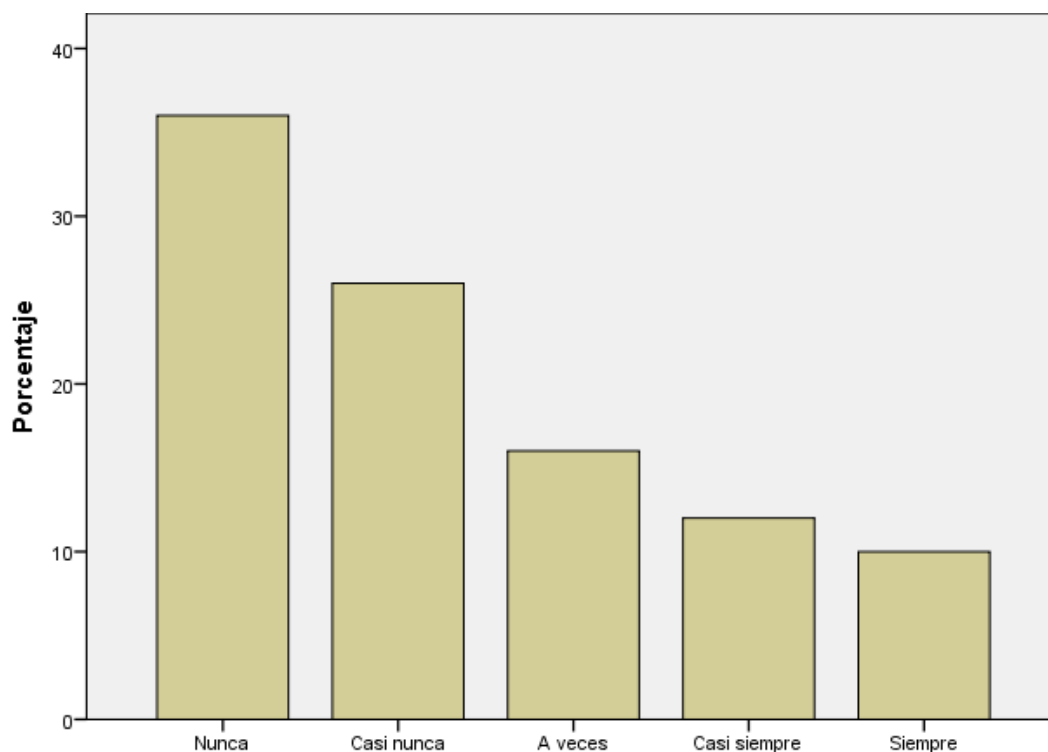
¿Usted falta a trabajar porque los problemas familiares lo desmotivan?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje %
Nunca	18	36,0
Casi nunca	13	26,0
A veces	8	16,0
Casi siempre	6	12,0
Siempre	5	10,0
Total	50	100,0

Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 25

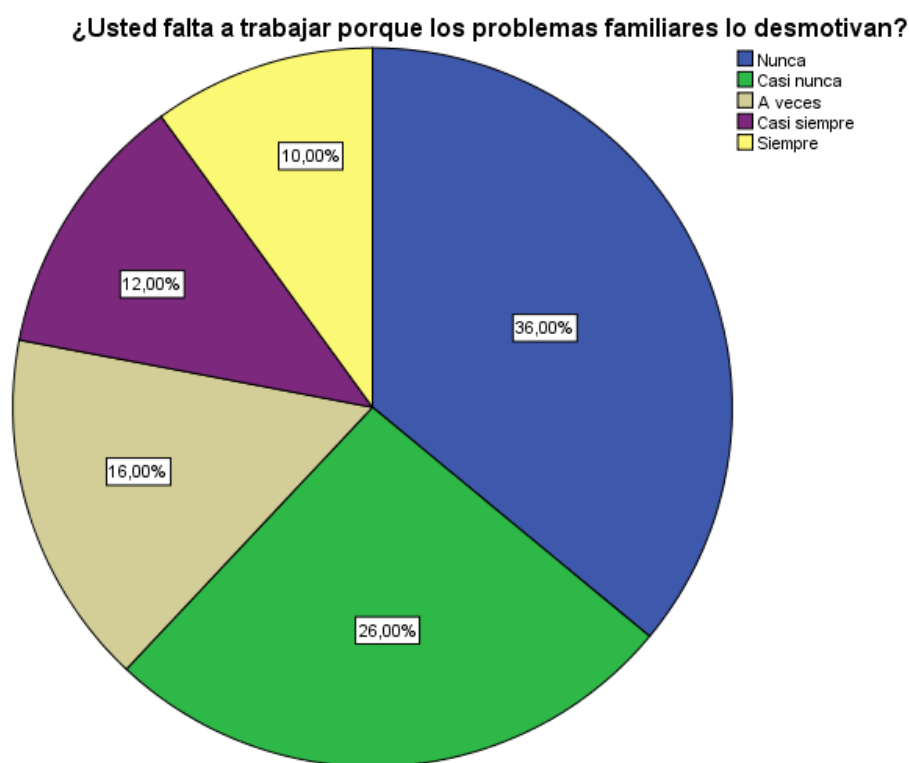
¿Usted falta a trabajar porque los problemas familiares lo desmotivan?



Nota. Resultado SPSS 25

Gráfico 26

Gráfico por categorías de la pregunta N°13.



Nota. Resultado SPSS 25

El personal encuestado en base al gráfico 25 afirma que la categoría más significativa es "Nunca" en relación al gráfico 26 corresponde al 36%. Es decir 18 encuestados mencionan que "Nunca" han faltado a trabajar por problemas familiares que los desmotivan. Así mismo en comparación con las demás categorías, se puede ver que el 26% "Casi nunca" faltan a trabajar, 16% "A veces" faltaron a trabajar por problemas familiares, 12% "Casi siempre" faltaron a trabajar y 10% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román faltaron a trabajar por problemas familiares que los desmotivaron. Así mismo esta pregunta que corresponde al cuestionario que se les realizó a los trabajadores guarda relación con el desempeño laboral por obstáculos.

6.2.2. Análisis de correlación

Hipótesis general

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis alternativa

Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.

Tabla 14

Coefficiente de Correlación de Spearman entre las variables capacitación y desempeño laboral

				Capacitación (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación (Agrupación)	Coefficiente de correlación	de	1,000	,747
		Sig. (bilateral)			,000
		N		50	50
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	,747"	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	
		N		50	50

Nota. Resultado SPSS 25

Como indican los resultados, existe una relación de Spearman de 0,747 entre el factor 1 preparación y la variable 2 ejecución del trabajo, y un valor sig. recíproco de 0,00, que no es exactamente el valor sig. hipotético de 0,05 a dos caras. Así, se reconoce la especulación (Ha), que expresa el acompañamiento:



Existe una conexión crítica entre la preparación y la ejecución del trabajo de la capacidad humana en la región común de San Román, 2021.

Es decir, la correlación de Spearman mostro un valor de 0.747 evidenciando que cuando las capacitaciones en la entidad de estudio son aplicadas a los trabajadores es muy probable que el desempeño laboral muestre un indicador positivo y si las capacitaciones a los trabajadores no se aplican entonces el desempeño laboral mostrara un indicador negativo, este valor de 0.747 es significativo porque nos da a conocer la importancia de las variables de estudio, es decir, las variables están relacionadas entre sí.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis nula

No existe relación relevante entre la capacitación por aprendizaje y desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis alternativa

Existe relación relevante entre la capacitación por aprendizaje y desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.

Tabla 15

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión capacitación laboral por aprendizaje y desempeño laboral.

					Capacitación por aprendizaje (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación aprendizaje (Agrupado)	por	Coefficiente correlación	de	1,000	,503
			Sig. (bilateral)			,000
			N		50	50
	Desempeño laboral (Agrupada)	laboral	Coefficiente correlación	de	,503	1,000
			Sig. (bilateral)		,000	
			N		50	50

Nota. Resultado SPSS 25

Según los resultados, hay una relación de Spearman de 0,503, entre la preparación por el aspecto de aprendizaje de la variable 1 preparación y la variable 2 ejecución del trabajo, y un valor sig. de dos lados de 0,00, que no es exactamente el valor sig. respectivo hipotético de 0,05, por lo tanto, se reconoce la especulación (H_a), que expresa lo siguiente: Hay una conexión importante entre el aprendizaje que se prepara y la ejecución del trabajo de la capacidad humana en el distrito común de San Román, 2021.

Es decir, la correlación de Spearman mostro un valor de 0,503 evidenciando que cuando las capacitaciones por instrucciones aumenta se logrará observar un cambio positivo en el desempeño laboral y de forma proporcional se puede mostrar un cambio negativo en el desempeño laboral si las capacitaciones por instrucciones aplicadas a los trabajadores de la entidad de estudio no se realizan, este valor de 0,503 es significativo porque nos da a conocer la importancia de las variables de estudio, es decir, las variables están relacionadas entre sí.

Segunda hipótesis específica

Ho: $r_{XY} = 0$ Hipótesis nula

No existe relación relevante entre la capacitación por instrucciones y el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.

Ha: $r_{XY} \neq 0$ Hipótesis alternativa

Existe relación relevante entre la capacitación por instrucciones y el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.

Tabla 16

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión capacitación por instrucciones y desempeño laboral.

	Capacitación por instrucciones (Agrupada)	por		de	Capacitación por instrucciones (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación instrucciones (Agrupado)		Coefficiente correlación		1,000	,654
			Sig. (bilateral)			,000
			N		50	50
	Desempeño laboral (Agrupada)	laboral	Coefficiente correlación	de	,654	1,000
			Sig. (bilateral)		,000	
			N		50	50

Nota. Resultado SPSS 25

De acuerdo con los resultados, hay una conexión de Spearman de 0,654, entre el aspecto de preparación por directrices de la variable 1 preparación y la variable 2 ejecución del trabajo, y un valor sig. recíproco de 0,00, que no es exactamente el valor sig. respectivo hipotético de 0,05, por lo tanto, se reconoce la especulación (Ha), que expresa lo siguiente: Hay una conexión importante entre la preparación por direcciones y la ejecución de la ocupación de la capacidad humana en el distrito común de San Román, 2021.

Es decir, la correlación de Spearman mostro un valor de 0,654 evidenciando que cuando las capacitaciones por instrucciones aumenta se logrará observar un cambio positivo en el desempeño laboral y de forma proporcional se puede

mostrar un cambio negativo en el desempeño laboral si las capacitaciones por instrucciones aplicadas a los trabajadores de la entidad de estudio no se realizan, este valor de 0,654 es significativo porque nos da a conocer la importancia de las variables de estudio, es decir, las variables están relacionadas entre sí.

Tercera hipótesis específica

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis nula

No existe relación relevante entre la capacitación y el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis alternativa

Existe relación relevante entre la capacitación y desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021.

Tabla 17

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la variable capacitación y desempeño laboral.

				Capacitación por instrucciones (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación (Agrupado)	Coefficiente de correlación	de	1,000	,644
		Sig. (bilateral)			,000
		N		50	50
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	,644	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	
		N		50	50

Nota. Resultado SPSS 25

Como indican los resultados, existe una conexión de Spearman de 0,644, entre el factor 1 preparación y la variable 2 ejecución laboral, y un respectivo valor sig. de 0,00, que es inferior al hipotético valor sig. bilateral de 0,05, por lo que se reconoce la especulación (H_a), que expresa lo siguiente: Hay una conexión importante entre la variable de preparación y la ejecución de trabajo de la capacidad humana en el distrito común de San Román, 2021.

Es decir, la correlación de Spearman mostro un valor de 0,644 evidenciando que cuando las capacitaciones por instrucciones aumenta se logrará observar un cambio positivo en el desempeño laboral y de forma proporcional se puede mostrar un cambio negativo en el desempeño laboral si las capacitaciones por instrucciones aplicadas a los trabajadores de la entidad de estudio no se realizan, este valor de 0,644 es significativo porque nos da a conocer la importancia de las variables de estudio, es decir, las variables están relacionadas entre sí.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente proposición, la variable 1 planteada denominada preparación tiene como ayuda hipotética en la variable, aspectos y señaladores a los creadores (Dessler y Varela, 2017) y la variable 2 designada ejecución del trabajo tiene como ayuda hipotética en la variable, aspectos y señaladores a los creadores referentes (Robbins y Judge, 2017). La estrategia para la proposición fue la lógica especulativa en razón de que las especulaciones fueron planteadas por la experiencia del científico y la hipótesis que desde ahora existe, por lo que se utilizó la metodología mixta siguiendo el sistema como lo indica Hernández et al. (2014), donde la postulación se trae al mundo desde un pensamiento, se



plantean los temas, objetivos, especulaciones, los cuales aparecerán de manera diferente en relación a las mediciones, para posteriormente contrastar resultados y propuestas de diferentes científicos y formar fines y sugerencias como respuestas electivas para el tema planteado. El tipo de exploración es correlacional y sostenido por los creadores quienes coincidimos en que no se pretendió conocer conexiones causales o de impacto entre los factores propuestos. El examen es transversal en razón de que el instrumento (encuesta) se ejecutó, en el período de junio de 2022 a los servidores del distrito común de San Román en un segundo solitario que armoniza con el creador Andia (2017). La prueba de revisión fue de 50 especialistas que actualmente se encuentran laborando que se aplicó una encuesta de 13 indagaciones en el factor 1 denominado preparación y ejecución laboral 0,885, en consecuencia tiene una alta calidad inquebrantable que a; aplicar la encuesta se obtienen resultados sólidos.

La conversación principal está conectada con la especulación general que fue expresada como sigue: Hay conexión importante entre la preparación y la ejecución de trabajo de la capacidad humana en la región común de San Román, 2021 ($Rho = 0.747$) y un p -estima = $0.000 < 0.05$), resultado contrastante y el examen de Rodríguez (2001) sobre la base de que la preparación en un distrito ayudará con el trabajo justo y cuadrado de la contribución en todo el personal decididamente cambiar la conducta del personal a través de proceder con la escolarización con fortificaciones en consistente y refrescado tipo de cursos de especialización en la región, por lo tanto coincide en los resultados con la exploración de Pérez (2017)



que razonó que el personal de la cooperativa en gran medida no va a la preparación causando carencias en la naturaleza de la administración. Por fin, sobre la ejecución del trabajo, los resultados concuerdan con el examen de Calderón (2016) en vista de que el plan fue no exploratorio, el instrumento fue una encuesta de escala Likert con 13 cosas y presumió que la relación fue moderada según Rho de Spearman con 0,755, y una variable conectada fue la ejecución del trabajo.

La conversación subsecuente está conectada con la especulación explícita principal que fue expresada como sigue: Hay conexión importante entre preparar aprendiendo y ocupación ejecución de habilidad humana de la región plebeya de San Román, 2021, los resultados afirmaron la especulación electiva, contrastando resultado y el examen de Tong (2018) se razona que se espera que el colectivo trabaje en el trabajo a través de preparar aprendiendo y ofrecer más ayuda y ayuda con solicitud para trabajar en la exposición del personal, de esta manera trabajar en la naturaleza del cuidado en la cooperativa cercana.

La tercera conversación conecta con la segunda especulación inequívoca que se expresó de la siguiente manera: Existe una conexión importante entre la preparación por directrices y la ejecución de la ocupación de la capacidad humana de la región común de San Román, 2021, los resultados afirmaron la teoría electiva fueron contrastados y la exploración de Vera (2011) y concuerda ya que, en tal caso que la preparación es deficiente con respecto a todas las cosas consideradas, hay carencia en las direcciones del personal causando en desafortunada consideración de ayuda hacia los clientes.



La cuarta conversación se conecta con la tercera especulación unívoca que fue expresada como sigue: Existe una conexión significativa entre pertinente entre la preparación y la ejecución laboral de la habilidad humana del distrito común de San Román, 2021, los resultados afirmaron la teoría electiva encontrados fueron contrastados y el examen de Asencios (2017) quien destaca la significación de la preparación práctica para trabajar la habilidad humana y lograr agilizar la ejecución laboral y de esta manera el compañero de equipo da lo mejor de sí como experto para servir a la asociación.

En el examen realizado por Mestas et al. (2021), expresan que la preparación de los trabajadores en general tendrá un impacto en los ejercicios que el especialista está realizando, de la misma manera, la preparación es un aparato que puede garantizar que los especialistas de sustancias públicas fomenten la calidad y por lo tanto la ejecución del trabajo puede mostrar indicadores positivos. Por otra parte, (Pagano y Picariello, 2023) observan que existe una conexión entre la exposición de los trabajadores y la naturaleza del trabajo que pueden realizar durante su jornada laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Se razona que según la conexión de Spearman entre los factores preparación y ejecución del trabajo, hay un 0.747 y un p-valor de $0.000 < 0.05$, por lo tanto se reconoce la especulación (H_a), que demuestra que hay una conexión entre el factor 1 llamado preparación y la variable 2 llamada ejecución del trabajo de la capacidad humana en la región común de San Román, 2021.

SEGUNDA. -Se razona que según la conexión de Spearman entre el aspecto preparándose aprendiendo y la variable 2 ejecución del trabajo, tiene un 0.503 y el p-valor de $0.000 < 0.05$, subsecuentemente se reconoce la especulación (H_a), que demuestra que hay una conexión entre el aspecto preparándose aprendiendo de la variable 1 llamada preparándose y la variable 2 llamada ejecución del trabajo de la capacidad humana en el distrito común de San Román, 2021.

TERCERA. - Se razona que según la conexión de Spearman entre el aspecto que se prepara por las direcciones y la ejecución del trabajo de la variable 2, tiene un 0.654 y el p-valor de $0.000 < 0.05$, por lo tanto se reconoce la especulación (H_a), que demuestra que hay una conexión entre el aspecto que se prepara por las direcciones de la variable 1 llamada preparación y la variable 2 llamada ejecución del trabajo de la capacidad humana en el distrito común de San Román, 2021.

CUARTA. - Se razona que según la conexión de Spearman) de la conexión entre la preparación y la ejecución del trabajo, tiene un 0.644 y el valor de p de $0.000 < 0.05$, por lo tanto se reconoce la especulación (H_a), que



demuestra que hay una conexión entre la preparación de la variable 1 y la ejecución de la ocupación de la variable 2 de la capacidad humana de la región común de San Román, 2021.



RECOMENDACIONES

PRIMERA.-Al alcalde de la comuna local de San Román configuración de programas de preparación según la especialización del profesorado, para fomentar los recursos humanos a la luz del hecho de que a medida que la preparación se vuelve más fundamentada y más seria, los individuos se convierten en la principal fuente genuinamente apoyable de la mano superior para seguir desarrollando la ejecución del trabajo para ayudar a la naturaleza de la administración a los clientes y la evaluación de la presentación constante que decidirá la exposición de cada representante y su compromiso con el logro de los objetivos individuales, por región y en general de la municipalidad provincial de San Román.

SEGUNDA. -A los gerentes de todas las áreas, En el momento en que otro especialista entra en la región de San Román, es preparado en el puesto relegado por el obrero más experimentado durante un tiempo de 5 días, con el objetivo de que conozca la actividad del lugar de trabajo y su capacidad de comparación. Numerosos especialistas comienzan a trabajar sin recibir esta preparación, que es fundamental para conocer los objetivos que se supone que debe cumplir cada ayuda, sin embargo, cuando se hace, funciona en los resultados en la ejecución del trabajo del nuevo grupo de trabajo.

TERCERA. - Para los jefes asociados, una evaluación del especialista en función de las clases que reciben en las clases de instrucción para cuantificar la experiencia educativa correspondiente a su ejecución



de trabajo en la región común de San Román e ir a medidas correctivas en el caso de que haya una posibilidad.

CUARTA. - A organizadores y a tapas de la región de la administración, la distribución del plan financiero para la compra y la ejecución del hardware innovador y un clima razonable para las direcciones en la vecindad actual los ejecutivos da que será valioso mejorar la información y las habilidades del trabajador.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackerman, M. (2005). Tratado del Derecho del Trabajo. Santa Fe-Argentina: Editorial Rubinzal Culzoni.
- Almeida, V. D. (2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de América Cali Center del departamento Inbound Pymes. Guayaquil- Ecuador:
- Andia, W. (217) "Manual de investigación Universitaria" Ediciones arte y pintura. Lima.
- Arango, A. P. (14 de Marzo de 2016). Prezi. Recuperado el 20 de Enero de 2017, de <https://prezi.com/xpxyhkx8tejk/importancia-y-cumplimiento-en-obietivos-y-metas/>
- Araujo, M. C. (2004). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las instituciones de Educación Superior Publicas. Venezuela: Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Araujo, M., & Leal. M. (2007). Inteligencia Emocional Y Desempeño en las instituciones de educación superior públicas. Venezuela: Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Arias, R. (2009). Concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. México: Publicaciones Nuevo Mundo.
- Baptista. D. Flores, R. (2014). "capacitación y reclutamiento de personal en los establecimientos de Panamá"
- Barran, A. C. (2010). Organización y control de documentos administrativos. Uruguay: Universidad de la República.



- Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo. Panamá
- Bateman, T. S. (2004). *Administración una Ventaja Competitiva*. México: Me. Graw Hill
- Bembibre, C. (01 de Julio de 2013). Definición ABC: Tu Diccionario Hecho Fácil. Recuperado el 10 de Febrero de 2016, de <https://www.defmicionabc.com/social/relaciones-laborales.php>
- Blasco, J. E., & Pérez, J. A. (25 de Octubre de 2007). Eumed.net: Enciclopedia Virtual. Recuperado el 04 de 05 de 2016, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mi-rm/enfoque-cualitativo.htm>
- Business School. (01 de Marzo de 2018). Block de prevención de riesgos laborales. Recuperado el 30 de Mayo de 2017, de <https://blogs.informacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/lectura-recomendada/cumplimiento-de-normas-y-procedimientos-de-trabajo/>
- Calderón, R. (2016) "Desempeño laboral y motivación del personal administrativo del Hospital Santa Rosa 2015" (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú.
- Calidad & Gestión. (06 de Septiembre de 2009). *Calidad & Gestión*. Recuperado el 10 de 04 de 2016, de <https://calidadgestion.wordpress.com/?s=trabajo+en+equipo>
- Canahuire, E., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria?* Cusco- Perú: Colorgraf S.R.L.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima-Perú: Universidad Mayor de San Marcos.



- Castro, D. (2002). Un Buen Desempeño Laboral. Barcelona: Publicaciones LIMUSA.
- Caparros, J. (16 de Enero de 2017). Empresa es Saludable. Recuperado el 11 de 03 de 2019, de <https://www.miempresaessaludable.com/buenas-practicas/articulo/ambiente-laboral- trabajando>
- Cavazos, A. C. (08 de Junio de 2015). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Ccasa, R., & Estrada, M. (2011). El desempeño laboral y el nivel de crecimiento empresarial en las empresas vidrieras en el distrito de Wanchaq. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Me. Graw Hill.
- Cofemer. (10 de Mayo de 2016). Comisión federal de mejora regulatoria. Recuperado el 16 de Junio de 2018, de <http://www.cofemer.gob.mx/documentos/estados/ppt/simycmt.pdf>
- Corporación Financiera Internacional. (10 de 09 de 2002). SME Toolkit Herramientas Pyme. Recuperado el 05 de 05 de 2016, de <http://MEXICO.SMETOOLKIT.ORG/>
- Chiavenato (2007) "Administración de recursos humanos". Octava edición. Me Grau Hill. México.



- Dessler, G., Várela, R (2017) "Administración de Recursos Humanos sexta edición, Pearson educación. México
- Díaz, J. M. (2002). Seguridad e Higiene del Trabajo: Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales (Tercera Edición ed.). México: Alfaomega.
- Dirección del Trabajo. (09 de 04 de 2018). Dirección del Trabajo. Recuperado el 10 de 11 de 2018, de <http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60102.html>
- Duarte, G. (27 de Octubre de 2008). Definición ABC: Tu Diccionario Hecho Fácil. Recuperado el 15 de 04 de 2016, de <https://www.definicionabc.com/general/objetivo.php>
- Galvis, L. Cárdenas, N. (2016) "Gestión del Talento Humano en le sector Publico en Colombia". Revista apuntes de administración, 20-28. Colombia.
- García, M. (2001). La Importancia de Evaluación de Desempeño. Proyecciones.
- Gregori, M. (2004). Economía. España: McGraw-Hill.
- Guitert, M., & Giménez, F. (29 de 10 de 2018). Wikipedia. Recuperado el 10 de 11 de 2018, de https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows Step byStep. Boston: Allyn & Bacon.
- Gonzales, H. (01 de 03 de 2018). Calidad y Gestión. Recuperado el 10 de 11 de 2018, de <https://calidadgestion.wordpress.com/?s=trabajo+en+equipo>
- Heidegger, M. (2012). El concepto de tiempo. Francia: Herder Editorial.



- Hernández, R., Fernández, C., B. Baptista, M. (2014). "Metodología de la investigación. Sexta edición. Me Graw Hill educación México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
- Herrero, P. (16 de 12 de 2009). Pymesyautonomos. Recuperado el 10 de 11 de 2018, de <https://www.pymesyautonomos.com/management/que-es-un-proceso>
- Homa, A. Y. (2010). ¿Cómo hacer tesis de ciencias empresariales? Lima-Perú: Universidad de San Martín.
- Joblers. (16 de Marzo de 2016). Joblers. Recuperado el 20 de Mayo de 2017, de <https://www.joblers.net/productividad-laboral/>
- Larico (2015) "Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2014" (tesis de maestría) recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf>.
- Luyo, J. (22 de Julio de 2013). SlideShare. Recuperado el 20 de Julio de 2018, de <https://es.slideshare.net/pepelucholuyoluyo/14-va-semana-rh-rf-rm-rt-re>
- Martínez, E. (2011). Evaluación de las Condiciones de Trabajo en un Centro de Salud de Atención Primaria. Argentina: Universidad Nacional de la Plata.



- Marx, C. (20 de Julio de 2009). Muy Educativo. Recuperado el 10 de Febrero de 2016, de <https://muyeducativo.com/historia/estructura-infraestructura-superestructura/>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Moro, O. A. (05 de 11 de 2008). El Blog Salmón. Recuperado el 10 de 11 de 2018, de <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-productividad>
- Organización Internacional del Trabajo. (03 de Julio de 2005). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2018 de Agosto de 2018, de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang—es/index.htm>
- Pagano, M., & Picariello, L. (2023). Talent discovery, layoff risk and unemployment insurance. *European Economic Review*, 154, 104406. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2023.104406>
- Paul, S., & Willian, N. (2002). *Economía*. España: McGraw Hill.
- Pérez, C. (2017) "Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público" (tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México.



- Pérez, J., & Merino, M. (08 de Junio de 2009). Definición de. Recuperado el 10 de Noviembre de 2018, de <https://defmicion.de/documento/>
- Pérez, J., & Merino, M. (14 de Abril de 2011). Definición De. Recuperado el 09 de 11 de 2018, de <https://defmicion.de/descanso/>
- Pinder, D. (2007). Relaciones Humanas. México: Internacional Thomson Editores S.A.
- Piqueras, C. (16 de 09 de 2014). Cesarpiqueras.com. Recuperado el 10 de 11 de 2018, de <https://www.cesarpiqueras.com/guia-para-defmicion-de-objetivos/>
- Ponce, A. R. (2005). Administración de Personal (Relaciones Humanas). México: Moriega Editores.
- Porto, J. P. (09 de 09 de 2016). Definición de. Recuperado el 05 de 11 de 2018, de <https://definicion.de/horas-extras/>
- Qualtop Group. (14 de Junio de 2016). Qualtop. Recuperado el 30 de Marzo de 2017, de http://www.qualtop.com/news/view_notice/24/administracion-del-tiempo-en-el-trabajo
- Randstad. (14 de Marzo de 2016). Randstad. Recuperado el 25 de Marzo de 2016, de <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-éxito/>
- Randstad, A. M. (01 de 09 de 2010). Monster. Recuperado el 02 de Marzo de 2016, de <https://www.monster.es/orientacion-laboral/articulo/jomada->



laboral-y- horarios?intcid=swoop_TopNav_Recursos_profesionales_
Jornada_laboral_y_horarios

Real Academia Española. (16 de Enero de 2008). Diccionario de la Lengua Española. Recuperado el 08 de Febrero de 2016, de http://buscon.rae.es/drae/srvltconsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=condiciones

Robbins, S. P. (2005). Administración. México: Pearson.

Robbons, S. Judge, T. (2017) "comportamiento organizacional 17 edición, Pearson México.

Rodríguez, F. (2004) "compilación de algunos aspectos importantes a tener presente en la metodología de la investigación educativa" Universidad de Holguin. Cuba

Salinas, O. J. (20 de Junio de 2001). Gestipolis. Recuperado el 05 de 05 de 2016, de <http://www.gestipolis.com/positivo-relaciones-laborales/>

Sampiere, H. (2010). "Metodología de la Investigación" Me Grau Hill México.

Significados, (10 de Noviembre de 2014). Significados. Recuperado el 20 de 03 de 2016, de <https://www.significados.com/meta/>

Soreano, M. (2003). La Motivación pilar básico de todo tipo de esfuerzo. España: Universidad de Zaragoza.

Thompson, I. (12 de 08 de 2006). Promonegocios.net. Recuperado el 10 de 11 de 2018, de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia-servicios/definicion-servicios.html>



Unión General de Trabajadores. (2010). Condiciones de Trabajo. Recuperado el 13 de 04 de 2016, de <http://www.f2i2.net/web/publicaciones/condiciones detrabajo/UGDT/trabajos.pdf>

Universidad del Zulia. (2002). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Revista de Ciencias Sociales, 20-21.

Universidad Politécnica de Valencia. (23 de 06 de 2013). Ergodep. Recuperado el 05 de 05 de 2016. de <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/516-tiempo-de-trabajo-horario-y-tumos.html>

Vásques, E. (14 de 04 de 2011). SlideShare. Recuperado el 10 de 11 de 2018, de <https://es.slideshare.net/EdgarVasquezCruz/concepto-de-municipio>

Wolters Kluwer. (08 de Julio de 2008). Guías Jurídicas: Wolters Kluwer. Recuperado el 09 de marzo de 2016, de <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx>.



ANEXOS



Anexo 1

Matriz de concistencia

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general ¿Cómo se realiza la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la capacitación por aprendizaje y el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial de San Román, 2021? ¿Cuál es la relación entre la capacitación por instrucción y el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial de San Román, 2021? ¿Cuál es la relación entre la capacitación y desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la capacitación por aprendizaje y el desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. • Establecer la relación entre la capacitación por instrucciones y el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial de San Román, 2021. • Encontrar la relación entre la capacitación y desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. 	<p>Hipótesis general Existe relación relevante entre la capacitación y desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Roman-2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación relevante entre la capacitación por aprendizaje y el desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. • Existe relación relevante entre la capacitación por instrucciones y el desempeño laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. • La relación relevante entre la capacitación y desempeño laboral de talento humano de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021 es directa. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Capacitación (CAUSA)</p>	Capacitación Laboral por Aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Servidores hábiles en el cargo • Soporte Técnico e inducción • Cursos de capacitación 	<p>Método</p> <ul style="list-style-type: none"> • Científico principalmente el analítico y sintético. <p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de encuestas • Recolección de información primaria. <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material y equipos de trabajo. <p>Tipo</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental <p>Nivel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Predictivo <p>Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cualitativo y cuantitativo (mixto)
				Capacitación Laboral por Instrucciones	<ul style="list-style-type: none"> • Plan y Manual de Capacitación • Conferencias para la capacitación 	
				Emprendimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en equipos de trabajo. • Comunicación continua en el trabajo 	
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral (EFECTO)</p>	Desempeño Laboral en Cumplimiento al ROF	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las labores por cargos • Responsabilidad en el trabajo 	
				Desempeño Laboral por Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de funciones eficaces • Iniciativas Peculiares en el cargo 	
				Desempeño Laboral por Obstáculos	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto laboral entre servidores • Inasistencias injustificadas 	

Anexo 2
Cuestionario
CUESTIONARIO

Sr(a) trabajador(a), con el presente cuestionario se busca información respecto a la capacitación y desempeño laboral, para elaborar la tesis "Capacitación y desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de San Román, 2021" para lo cual se le solicita su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar nuestras responsabilidades en la comunal local. Marque con una (X) la alternativa que considera el más adecuado en cada caso.

Escala Valorativa:

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACIÓN						
	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN LABORAL POR APRENDIZAJE	S	CS	AV	CN	N
1	¿Considera usted que existe trabajadores hábiles en los cargos?.					
2	¿Está usted de acuerdo que la capacitación tiene soporte técnico e inducción en los trabajadores?.					
3	¿Está usted de acuerdo que los cursos de capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?.					
	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN LABORAL POR INSTRUCCIONES	S	CS	AV	CN	N
4	¿Se le ha considerado en el plan de capacitación temas relacionados al desempeño de sus funciones?					
5	¿Diga usted si existió conferencias para la capacitación?.					
	DIMENSIÓN: EMPRENDIMIENTO	S	CS	AV	CN	N
6	¿Usted cree que los trabajadores participan en equipos de trabajo?					
7	¿Diga usted la existencia de comunicación continua en el trabajo?					



VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL									
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL EN CUMPLIMIENTO AL ROF.		S	CS	AV	CN	N			
8	¿Usted cree que se da cumplimiento de las labores por cargos tal como indica el ROF?								
9	¿Cree usted que en la municipalidad existe responsabilidad en el trabajo?								
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL POR PRODUCTIVIDAD		S	CS	AV	CN	N			
10	¿Considera usted que el cumplimiento de las funciones de los trabajadores son eficaces?								
11	¿En la municipalidad existe iniciativas personales en el cargo?								
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL POR OBSTÁCULOS		S	CS	AV	CN	N			
12	¿Usted ha notado el conflicto laboral entre los trabajadores?								
13	¿Usted falta a trabajar porque los problemas familiares lo desmotivan?								

MUCHAS GRACIAS POR LA ATENCIÓN



Anexo 3

Validación de juicio de expertos

ANEXO 3
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE
TÍTULO DE TESIS:

- I. REFERENCIAS
 - EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: *David Gutiérrez Paete*
 - PROFESIÓN: *Economista*
 - CARGO ACTUAL: *Docente UANCV*
 - GRADO ACADÉMICO: *DOCTOR*

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

- IV. RESOLUCIÓN
 - a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
 - b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha:

[Firma]
Firma del experto
DNI N°: *8210986*
N° celular: *951008923*



ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE

TÍTULO DE TESIS:

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: ENRIQUE E. ARAZU CHIRINO
- PROFESIÓN : Licenciado en Administración
- CARGO ACTUAL: Jefe Gestión de la Calidad
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha:


 Firma del experto
 DNI N° 02413603
 N° celular: 975809081



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 23/07/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YANETH SAAVEDRA CARLOS VIZA

Dirección: Jr. Ignacio Miranda NRO. 520 Barrio Santa Barbara

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40924530

Teléfono: 970353976 email: yane81sac@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: _____

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): Capacitación, desempeño laboral, dimensiones

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

27 DE JULIO DEL 2024

Fecha