

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Capacitación del personal y productividad laboral en la
municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autor : Bach. Marilyn Rafaella Damiano Manya
Bach. Guissela Marilia Villa Cuyubamba

Asesor : Dr. Lopez Quilca Fredy Jesus

Línea de Investigación : Ciencias empresariales y gestión de los
Institucional : recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 23.03.2022 – 22.03.2023

Huancayo -Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PICHANAQUI – 2021**

PRESENTADA POR:

Bach. Marilyn Rafaella Damiano Manya

Bach. Guissela Marilia Villa Cuyubamba

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
MTRO. ZACARIAS RODRIGUEZ REMO EUSEBIO

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. ROMERO NUÑEZ LILIANA INES

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. SOTO CARDENAS FREDY ORLANDO

Huancayo, 24 de abril del 2023

**CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PICHANAQUI – 2021**

ASESOR

DR. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS

DEDICATORIA:

De forma principal a nuestros padres por el apoyo incondicional que nos brindan cada día, y nos motivan para seguir adelante, para poder lograr todas nuestras metas.

Marilyn & Guissela

AGRADECIMIENTO:

Principalmente a la Universidad Peruana los Andes, en especial a la Carrera profesional de Administración y Sistemas, por acogernos en sus aulas donde pudimos fortalecer nuestros conocimientos, juntamente con la guía de sus maestros que son un ejemplo a seguir.

Las autoras

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0116 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI - 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. DAMIANO MANYA MARILYN RAFAELLA
 BACH. VILLA CUYUBAMBA GUISELDA MARILIA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : Dr. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS

Fue analizado con fecha **15/11/2023**; con **72 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **30** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 15 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
 JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS.....	ii
ASESOR.....	iv
DEDICATORIA:.....	v
AGRADECIMIENTO:.....	vii
CONTENIDO.....	ix
CONTENIDO DE TABLAS.....	xiii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
Palabras clave: Capacitación del personal y productividad laboral.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPITULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.1. Delimitaciones del problema.....	17
1.2.1 Delimitación Espacial.....	17
1.2.2 Delimitación temporal.....	17
1.2.3 Delimitación conceptual o temática.....	17
1.2 Formulación del problema.....	17
1.3.1 Problema general.....	17
1.3.2 Problemas específicos.....	17
1.4 Justificación de la investigación.....	18
1.4.1 Justificación social.....	18

1.4.2 Justificación teórica	18
1.4.3 Justificación metodológica	18
1.5 Objetivos de la investigación	18
1.5.1 Objetivo general	18
1.5.2 Objetivos específicos	19
CAPITULO II	20
MARCO TEORICO	20
2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)	20
2.1.1 A nivel internacional	20
2.1.2 A nivel local y nacional	21
2.2. Bases teóricas	22
2.2.1 Variable 1: Capacitación del personal	22
2.2.2 Variable 2: Productividad laboral.....	23
2.3 Marco conceptual (variables y dimensiones).....	24
CAPITULO III.....	25
HIPOTESIS	25
3.1 Hipótesis general.....	25
3.2 Hipótesis específicas	25
3.3 Operacionalización de las variables	26
CAPITULO IV	28
METODOLOGÍA	28
4.1 Método de la Investigación.....	28
4.2 Tipo de investigación.....	28
4.2 Nivel de investigación.....	28

4.2 Diseño de investigación	28
4.5 Población y muestra.....	29
4.5.1 Población	29
4.5.2 Muestra.....	30
4.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
4.6.1 Técnicas de recolección de datos	30
4.6.2 Instrumento de recolección de datos	31
4.6.3 Validez y confiabilidad.....	31
4.7 Técnicas y procesamiento y análisis de datos.....	32
CAPITULO V.....	33
RESULTADOS	33
5.1 Descripción de resultados.....	33
5.2 Contrastación de hipótesis	41
5.2.1 Hipótesis general	41
5.2.2 Hipótesis específicas	42
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	45
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
Anexos	51
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	52
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	53
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	55
Anexo 4: Instrumento de investigación	57

Anexo 5: Validez del instrumento	59
Anexo 6: La data del procesamiento de datos	65
Anexo 7: Consentimiento informado.....	67
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	68

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla1 Población	29
Tabla2 Población	30
Tabla3 Fiabilidad de capacitación del personal	31
Tabla4 Fiabilidad de productividad laboral	31
Tabla5 Escala de Vellis.....	32
Tabla 6 Variable capacitación del personal	33
Tabla 7 Dimensión capacitación formal	34
Tabla 8 Dimensión capacitación de orientación	35
Tabla 9 Dimensión entretenimiento técnico	36
Tabla 10 Variable productividad laboral	37
Tabla 11 Dimensión eficacia	38
Tabla 12 Dimensión eficiencia	39
Tabla 13 Dimensión economía	40
Tabla 14 Escala de correlación	41
Tabla 15 Correlación entre la capacitación del personal y la productividad laboral	41
Tabla 16 Correlación entre la capacitación del personal y la eficacia	42
Tabla 17 Correlación entre la capacitación del personal y la eficiencia.....	43
Tabla 18 Correlación entre la capacitación del personal y la economía.....	44

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Variable capacitación del personal	33
Figura 2 Dimensión capacitación formal	34
Figura 3 Dimensión capacitación de orientación	35
Figura 4 Dimensión entretenimiento técnico	36
Figura 5 Variable productividad laboral	37
Figura 6 Dimensión eficacia	38
Figura 7 Dimensión eficiencia	39
Figura 8 Dimensión economía	40

RESUMEN

La investigación titulada “**Capacitación del personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021**”. Fue elaborada con el método científico de enfoque cuantitativo; el tipo de investigación fue la aplicada, el nivel de investigación fue el correlacional. El objetivo general de nuestra investigación fue, establecer la relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui - 2021. La población estuvo conformada por 389 trabajadores de la municipalidad distrital de Pichanaqui, nuestra muestra fue de tipo no probabilístico por lo que nuestros sujetos de análisis fueron 59 trabajadores de la municipalidad distrital de Pichanaqui. En consecuencia, nuestra hipótesis de estudio fue, existe relación directa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021, asimismo, para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho de spearman. La validez de los instrumentos fue corroborada con el Alpha de Cronbach. Concluye que, existe relación directa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “ r ” = 0,984, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una capacitación del personal, existirá mayor productividad laboral dentro de la entidad.

Palabras clave: Capacitación del personal y productividad laboral

ABSTRACT

The research entitled "Personnel training and labor productivity in the district municipality of Pichanaqui - 2021". It was elaborated with the scientific method of quantitative approach; the type of research was applied, the level of research was correlational. The general objective of our research was to establish the relationship between staff training and labor productivity in the district municipality of Pichanaqui - 2021. The population consisted of 389 workers from the district municipality of Pichanaqui, our sample was of type non-probabilistic, so our subjects of analysis were 59 workers from the district municipality of Pichanaqui. Consequently, our study hypothesis was, there is a direct relationship between staff training and labor productivity in the district municipality of Pichanaqui - 2021, likewise, the Kendall statistic was used for the hypothesis test. The validity of the instruments was corroborated with Cronbach's Alpha. It concludes that there is a direct relationship between staff training and labor productivity in the district municipality of Pichanaqui - 2021. Consequently, a very high positive correlation is observed with an $r = 0.984$, which allows us to assert that, as long as there is a staff training, there will be greater labor productivity within the entity.

Keywords: Staff training and labor productivity

INTRODUCCIÓN

El talento humano hoy en día es el principal eje de las empresas. Ya que a través de esta se ha percatado que se puede obtener mayor competitividad. Es por ello que nuestra investigación persigue la relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui 2021. La metodología empleada en la investigación fue, de método científico, de tipo aplicada, de nivel correlacional, la población está conformada por 378 trabajadores de la entidad, la muestra es de tipo no probabilístico, por lo que está conformada por 59 trabajadores la municipalidad distrital de Pichanaqui. Asimismo, la investigación está conformada por los cinco capítulos siguientes:

Capítulo I: Se plantea la descripción del problema enfocada en la problemática presente del periodo 2021, juntamente con las causas que ocasionan el problema y las consecuencias de las mismas.

Capitulo II: Se plantea las teorías sobre la capacitación del personal y la productividad laboral, las cuales enfocan información relevante de las dos variables de estudio y son muy útiles para el desarrollo de la investigación

Capitulo III: Se plantea la hipótesis de la investigación la operacionalización de las variables donde demuestra como fueron extraídos las dimensiones y los indicadores.

Capitulo IV: Se plantea la guía para el desarrollo de la investigación, conjuntamente con la población y la muestra en la cual se aplicaron los instrumentos de investigación para la obtención de los resultados, y se mencionan los aspectos éticos de utilizados.

Capitulo V: Se plantean los resultados de investigación demostrados de forma frecuencial y estadística, también se demuestra los niveles de correlación dando lugar a lograr los objetivos de la investigación.

Los autores

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El problema de nuestra investigación es la mala productividad laboral, esto dentro de la municipalidad distrital de Pichanaqui. Si bien es cierto la productividad laboral representa el volumen total de producción (medio en términos de número de personas empleadas u horas trabajadas) durante un periodo de referencia temporal determinado. Las municipalidades provinciales y distritales son órgano de gobierno promotores del desarrollo local, con respaldo legal en cumplimiento de sus objetivos institucionales. Cada municipalidad es autónoma en la política económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Es así que la municipalidad distrital de Pichaque se ve envuelto en problemas de productividad laboral, esto por la mala supervisión o falta de motivación, asimismo, por un ambiente de trabajo desagradable, el trabajo repetitivo o monótono, la falta de formación adecuada para el desempeño, el no reconocimiento de logros, trae consigo problemas tanto para la entidad como para la población en general.

Este hecho es causado por la falta de capacitaciones al personal, la cual juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades para incrementar en el entorno laboral y cumplir con los trabajos encomendados. Por otro lado, la mala contratación de personal, trae consigo el problema ya señalado.

Este déficit de productividad tiene riesgos y consecuencias graves para le entidad, desde pérdidas económicas, retrasos y errores que van al incumplimiento de objetivos y metas, así como las fugas de talentos humanos a otras municipalidades.

1.1. Delimitaciones del problema.

1.2.1 Delimitación Espacial

El estudio se realizará en la municipalidad distrital de Pichanaqui.

1.2.2 Delimitación temporal

La investigación se realizó con la información obtenida del periodo 2021.

1.2.3 Delimitación conceptual o temática

Se ha planteado teorías sobre la capacidad al personal el cual esta vinculado con la capacitación formal de los trabajadores y la orientación que deben de seguir mediante un entrenamiento técnico para dar lugar a un resultado eficiente, también se planteo teorías sobre la productividad laboral, la cual debe contar siempre con la eficacia y eficiencia de parte de los trabajadores al momento de desempeñar su labor y que deben de plasmar la economía siempre como un medio útil en le proceso.

1.2 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y la eficacia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y la eficiencia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y la economía en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación social

Los principales beneficiarios del presente trabajo de investigación serán el estado, así como los trabajadores de en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

1.4.2 Justificación teórica

Se ha utilizado información teórica relevante sobre las variables de estudio, los cuales fueron cogidas de autores reconocidos, y experimentados sobre temas acerca de la importancia que tiene la capacitación personal y la productividad que se debe ejercer en el centro de labor.

1.4.3 Justificación metodológica

Se ha utilizado diferentes métodos para poder lograr los resultados de la investigación entre los cuales se encuentran el software SPSS versión 26 y dentro de ello se encuentra el estadístico Rho de Spearman el cual dio lugar a lograr determinar los niveles de correlación de la investigación también se ha planteado el estadístico Alpha de combrach el cual ayudo a determinar los niveles d confiabilidad de los datos obtenidos de las encuesta realizadas, por otro lado hemos utilizado el Excel para guardar la data obtenida mediante las encuestas, considerando que estos métodos son muy útiles pero que también pueden sr mejorados por otros autores para las futuras investigaciones.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre la capacitación del personal y la eficacia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.
- b) Establecer la relación que existe entre la capacitación del personal y la eficiencia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.
- c) Establecer la relación que existe entre la capacitación del personal y la economía en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1 A nivel internacional

Borda (2017) sustentó la tesis *“Medición del impacto de la capacitación al personal administrativo de servindustriales y mercado”* su finalidad fue conocer cuál es la capacitación que tiene el personal actualmente y cuál es su impacto que genera, y concluyó mencionando que todas las capacitaciones que se realicen no contienen lo que implica generar mayor ingreso de mercado para las empresas que lo gestionan, sin embargo, esto puede ser distinto si en lugar de capacitación fuera motivación que resulta ser más influyente y positivo para los trabajadores.

Rodríguez y Santofimio (2016) sustentaron la tesis titulada *“Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”* su finalidad fue implementar un modelo de gestión para el talento humano el cual ayude a mejorar el clima organizacional, pero que debe incluir el aumento de salario para los trabajadores, para ello se ha empleado el método científico, y llegó a concluir que este nuevo modelo no solo va a mejorar la productividad de los trabajadores, si no que también se va a incluir en ello las ganas de crecer, y superarse conjuntamente con el centro de labor, permitiendo mirar hacia nuevos horizontes, considerando que un trabajador lucha por llevar el sustento a su hogar y un aumento de salario siempre va a ser bien visto por cualquier tipo de trabajador porque se demuestra la importancia que tiene.

Jamaica (2015) sustentó la tesis *“Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas”* tuvo como finalidad demostrar los beneficios que tiene capacita al personal y desarrollar su intelectualidad dentro de las pequeñas empresas,

utilizando para ello el método experimental, descriptivo, por lo que se llegó a concluir que si las empresas invierten en mejorar la intelectualidad de su personal no es considerado un gasto, sino más bien una inversión porque estas capacitaciones ayudaran al personal a mejorar sus labores generando nuevos resultados positivos para las empresas e incrementado su rentabilidad.

2.1.2 A nivel local y nacional

Alvines y Bendezú (2018) sustentaron la tesis titulada ***“Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018”*** su finalidad fue demostrar como la gestión del talento humano influye en la productividad de las empresas financieras, para ello el estudio fue descriptivo no experimental, y se concluyó que la gestión del talento humano siempre va está enfocado en buscar las mejoras para el todo el personal, ya sean materiales o psicológicas, dando resultados que mejoran la productividad laboral con eficiencia y eficacia.

Rojas y Vilchez (2018) sustentaron la tesis titulada ***“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, Enero 2018”*** su finalidad fue demostrar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, para ello se ha empleado el método científico de enfoque cuantitativo, por lo que se concluyó que la gestión del talento humano cumple con la responsabilidades necesarias que se encuentran enfocadas en el desarrollo de las actividades de todo el personal, asimismo, estas actividades realizadas por la gestión van a lograr enfocarse en el desempeño que tienen los trabajadores, al momento de realizar sus labores.

Bahamonde (2017) sustentó la tesis “*La capacitación y rentabilidad de las Micro y pequeñas empresas sector comercio – rubro venta de ropa para niños -Huánuco, 2017*”.

La investigación tuvo como finalidad, demostrar el nivel de relación que hay entre la capacitación y la rentabilidad que generan las empresas que venden ropa para niños, por el cual utilizó el método científico, y concluyó que la capacitación al personal de ventas es esencial porque ayuda a generar estrategias de venta y lograr más compradores en menos tiempo, logrando su satisfacción, además debe ser considerarse que las capacitaciones al personal deben ser realizadas de manera constante ya que estamos en un mundo de constante cambio incluida la moda y el vestir., por lo tanto, al mejorar la capacidad del vendedor se podrá lograr mejores ingresos y por ende mayor rentabilidad para las empresas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Capacitación del personal

2.2.2.1. Definición

Chiavenato (2009) menciona que la capacitación para el personal es un medio para generar mayores ganancias, porque ayuda al personal a mejorar sus habilidades con la obtención de conocimientos más amplios y logra mejoras en un futuro no muy lejano. (p. 369).

2.2.2.2 Dimensiones

D1: Capacitación formal

Chiavenato (2015), menciona que la capacitación formal, son programadas de acuerdo a las necesidades de la organización y pueden ser previstas entre días y meses dentro del año.

D2: Capacitación de orientación

Chiavenato (2015), menciona que la capacitación de orientación esta enfocada en los nuevos trabajadores, y que sirve como una guía para desempeñar sus labores.

D3: Entrenamiento técnico

Chiavenato (2015), menciona que el entrenamiento técnico, es la constante capacitación al personal para prepararlo en las áreas que se va a desenvolver dentro de la organización.

2.2.2 Variable 2: Productividad laboral

2.2.1.1. Definición

Belcher (1991), menciona que la productividad laboral es el incremento de producción que ejerce el trabajador empleando para ello sus habilidades y logrando obtener mayores resultados con menos tiempo y menos recursos, se incluye en todo ello el desempeño de las destrezas del y trabajador al momento del uso de la tecnología y de lo necesario para obtener resultados favorables.

2.2.1.2. Dimensiones

D1: Eficacia

Sánchez y Fernández (1997) mencionaron que la eficacia es lograr el objetivo trazado utilizando para ello todos los factores del entorno.

D2: Eficiencia

Sánchez y Fernández (1997) mencionaron que la eficiencia es lograr mayores resultados con poca inversión, es decir, generar mayores beneficios laborales sin tanto sacrificio, para ello se emplea el conocimiento y la destreza.

D3: Economía

Sánchez y Fernández (1997) mencionaron que la economía es aquella que se utiliza al máximo, teniendo el cuidado necesario para no desvaretar los montos y generar beneficios de manera general a toda la población de un cierto lugar

2.3 Marco conceptual (variables y dimensiones)

Capacitación del personal: Es la constante formación intelectual realizada para los trabajadores de ciertas áreas, que están en búsqueda de mejorar su intelectualidad en su centro de labor.

Capacitación formal: Es la capacitación que se encuentra programada para ser realizada y que cumple un orden dentro de la planificación del centro de labor.

Capacitación de orientación: Es la capacitación que va dirigida a los nuevos trabajadores sobre el desempeño que van a realizar en su nuevo centro de trabajo.

Entrenamiento técnico: Es una preparación netamente práctica, realizada para lograr mejorar las capacidades del personal.

Productividad laboral: Son los resultados que se obtiene cuando el trabajador desempeña muy bien sus funciones generando mejor producción y mayor rendimiento de su labor.

Eficacia: Es la capacidad de lograr los objetivos en el tiempo correcto y alcanzando las metas propuestas

Eficiencia: Es lograr los objetivos con menos elementos empleados de los que en un principio eran propuestos.

Economía: Es lograr obtener mayores beneficios con la reducción de costos para lograr obtener la satisfacción de las necesidades.

CAPITULO III

HIPOTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

3.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficacia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.
- b) Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficiencia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.
- c) Existe relación directa entre la capacitación del personal y la economía en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

3.3 Operacionalización de las variables

Variables	Definición de Conceptos	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Capacitación del personal	Chiavenato (2009) menciona que la capacitación para el personal es un medio para generar mayores ganancias, porque ayuda al personal a mejorar sus habilidades con la obtención de conocimientos más amplios y logra mejoras en un futuro no muy lejano (p. 369).	D1: Capacitación formal Chiavenato (2015), menciona que la capacitación formal, son programadas de acuerdo a las necesidades de la organización y pueden ser previstas entre días y meses dentro del año.	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades • Capacitación específica 	Ordinal
		D2: Capacitación de orientación Chiavenato (2015), menciona que menciona que la capacitación de orientación está enfocada en los nuevos trabajadores, y que sirve como una guía para desempeñar sus labores	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores 	
		D3: Entretenimiento técnico Chiavenato (2015), menciona que el entrenamiento técnico, es la constante capacitación al personal para prepararlo en las áreas que se va a desenvolver dentro de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación técnica del trabajo 	

Variables	Definición De Conceptos	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Productividad laboral	Belcher (1991), menciona que la productividad laboral es el incremento de producción que ejerce el trabajador empleando para ello sus habilidades y logrando obtener mayores resultados con menos tiempo y menos recursos, se incluye en todo ello el desempeño de las destrezas del y trabajador al momento del uso de la tecnología y de lo necesario para obtener resultados favorables.	D1: Eficacia Fernández & Sánchez (1997), mencionaron que la eficacia es lograr el objetivo trazado utilizando para ello todos los factores del entorno.	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo • Factores del entorno 	Ordinal
		D2: Eficiencia Fernández y Sánchez (1997), mencionaron que la eficiencia es lograr mayores resultados con poca inversión, es decir, generar mayores beneficios laborales sin tanto sacrificio, para ello se emplea el conocimiento y la destreza.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad o calidad • Cumplimiento de objetivos 	
		D3: Economía Fernández y Sánchez (1997), mencionaron que la economía es aquella que se utiliza al máximo, teniendo el cuidado necesario para no desvaretar los montos y generar beneficios de manera general a toda la población de un cierto lugar.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos disponibles • Satisfacción de necesidades 	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de la Investigación.

CIENTIFICA

Según Valderrama (2018) menciona que el método de investigación científica es aquel método que se basa en seguir las reglas planteadas utilizando para ello lo que ya se encuentra resuelto, es decir sigue el camino trazado para lograr las metas. (127)

4.2 Tipo de investigación

APLICADA

Según Valderrama (2018) menciona que el tipo de investigación aplicada es la investigación que se basa en encontrar un problema para poder plasmar la solución real, y luego generar un beneficio a la sociedad utilizando para ello los conocimientos teóricos. (p.132)

4.2 Nivel de investigación

CORRELACIONAL

Según Valderrama (2018) menciona que la investigación correlacional es aquella que se encarga de relacionar dos variables para determinar si son compatibles y ver como reacciona una variable sobre la otra. (p.156)

4.2 Diseño de investigación

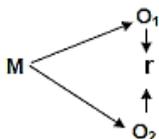
NO EXPERIMENTAL

Según Valderrama (2018) menciona que el diseño de investigación no experimental, es aquel diseño que se encarga solamente de ver la reacciona de los estudios sin manipular las

variables de forma deliberada y ayuda a demostrar la solución con la información obtenida.

(p.176)

ESQUEMA:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

Según Valderrama (2018) menciona que la población es considerada el conjunto del universo al cual se basa la investigación, es representada por el todo. (p.236)

Por lo tanto, la población se encuentra conformado por 378 trabajadores que pertenecen a la municipalidad distrital de Pichanaqui, según el CAP.

Tabla 1
Población

ENTIDAD: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI			
SECTOR: GOBIERNO LOCAL			
ÁREAS	SITUACIÓN DEL CARGO		CONFIANZA
	O	P	
ÓRGANO DE GOBIERNO	1		
ALCALDÍA	3		
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	2	1	
OFICINA DE PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL	1	1	1
GERENCIA MUNICIPAL	5		1
GERENCIA DE ASESORÍA LEGAL	2	1	1
GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	6	1	1
SECRETARÍA GENERAL Y COMUNICACIÓN	9		1
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	18	5	1
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	11	11	1
GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO	19	7	1
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA, DESARROLLO URBANO Y RURAL	23	48	1
GERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL	28	4	1
GERENCIA DEL AMBIENTE Y SERVICIOS MUNICIPALES	120	45	1

OFICINA DE DEFENSA CIVIL Y GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES UNIDAD DE GESTIÓN MUNICIPAL	3			
		3		
TOTAL	251	127	11	
TOTAL		378		

Nota: CAPMUNIPICHANAQUI

4.5.2 Muestra

Sánchez y Reyes (2009), “Al utilizar toda la población se tiene toda la posibilidad de abarcar la integridad del universo”.

Por lo tanto, nuestra investigación estuvo conformado por 59 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaki.

Tabla 2
Muestra

ENTIDAD: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI				
SECTOR: GOBIERNO LOCAL				
ÁREAS	SITUACIÓN DEL CARGO		CONFIANZA	
	O	P		
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	2	1		
OFICINA DE PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL	1	1	1	
GERENCIA MUNICIPAL	5		1	
GERENCIA DE ASESORÍA LEGAL	2	1	1	
SECRETARÍA GENERAL Y COMUNICACIÓN	9		1	
GERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL	28	4	1	
TOTAL	47	7	5	
TOTAL		59		

Nota: CAPMUNIPICHANAQUI

4.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos

ENCUESTA

Según Valderrama (2018) menciona que la encuesta es considerada la técnica más sencilla de utilizar y se basa en la recolección de información irreversible. (p.245)

4.6.2 Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Según Valderrama (2018) menciona que el cuestionario es un instrumento, basado en una serie de preguntas ya sean cerradas o abiertas que facilitan el llenado para la obtención de información actual. Este tipo de cuestionario puede ser físico o virtual según las necesidades del investigador. (p.256)

4.6.3 Validez y confiabilidad

4.6.3.1 Validez

La validez del contenido se realiza considerando la pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas, lo cual es evaluado por profesionales administrativos con el grado de Magister y/o Doctor (Valderrama, 2019 p.270)

4.6.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad fue realizada con la información obtenida luego de haber realizado las encuestas, para comprobar si estas respuestas que se han obtenido son confiables para poder desarrollar los resultados de la investigación. Por lo tanto, a continuación, presentamos las respuestas en base al estadístico Alpha de combrach.

Tabla3

Fiabilidad de capacitación del personal

CONFIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.981	12

Nota: Elaboración propia SPSS25

Tabla4

Fiabilidad de productividad laboral

CONFIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.980	12

Nota: Elaboración propia SPSS25

Tabla5
Escala de Vellis

Por debajo de .60	Es inaceptable
De .60 a .65	Es indeseable
Entre .65 y .70	Es mínimamente aceptable
De .70 a .80	Es respetable
De .80 a .90	Es muy buena

Nota: Elaboración Propia

Interpretación: Con la ayuda del estadístico SPSS versión 25, el cual nos ayudó a determinar la confiabilidad de nuestros instrumentos los cuales según la escala Vellis es muy buena, por tener un índice de más de 90.

4.7 Técnicas y procesamiento y análisis de datos

La estadística descriptiva: Se emplea la distribución de frecuencia, explicadas en tablas y figuras.

La estadística inferencial: Se empleo el estadístico Rho Spearman para determinación del nivel de correlación entre variables y dimensiones.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

La investigación fue desarrollada teniendo en cuenta lo establecido en el código de ética de la Universidad Peruana los Andes, y de acuerdo a lo que se establece en el artículo 28 y el artículo 29.

CAPITULO V RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Tabla 6

Variable capacitación del personal

Capacitación del personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	8	13,6	13,6	13,6
	Regular	8	13,6	13,6	27,1
	Aceptablemente	43	72,9	72,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: “De los 59 trabajadores encuestados de la municipalidad distrital de Pichanaqui, el 72,9% (43), siendo la mayoría de los encuestados, mencionaron estar aceptablemente de acuerdo que la capacitación del personal coadyuva a la entidad respondiendo a sus necesidades, buscando mejorar la actitud y las habilidades de las conductas del personal de la misma. Por consiguiente, es necesario la realización de capacitaciones del personal, lo que ayuda a la municipalidad”

Figura 1

Variable capacitación del personal

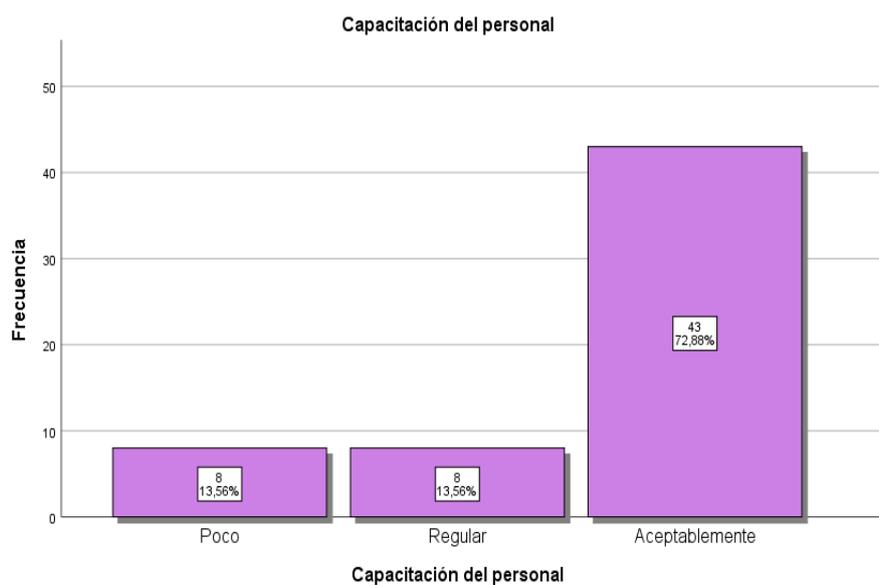


Tabla 7
Dimensión capacitación formal

		Capacitación formal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	2	3,4	3,4	3,4
	Poco	5	8,5	8,5	11,9
	Regular	6	10,2	10,2	22,0
	Aceptablemente	46	78,0	78,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: “Para los 59 trabajadores de municipalidad distrital de Pichanaqui, el 78,0% (46), siendo la mayoría de los encuestados manifestaron estar aceptablemente de acuerdo que la realización de una capacitación formal traer beneficios tanto para el personal como para el normal desarrollo de la entidad”

Figura 2
Dimensión capacitación formal

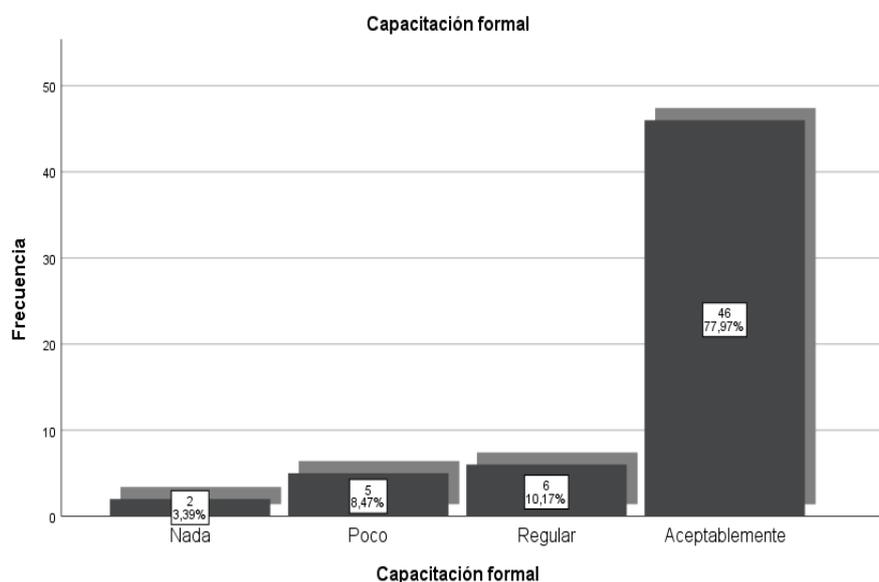


Tabla 8
Dimensión capacitación de orientación

		Capacitación de orientación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	5	8,5	8,5	8,5
	Regular	5	8,5	8,5	16,9
	Aceptablemente	13	22,0	22,0	39,0
	Completamente	36	61,0	61,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: “Para los 59 trabajadores de municipalidad distrital de Pichanaqui, el 61,0% (36), siendo la mayoría de los encuestados manifestaron estar completamente de acuerdo que la realización de una capacitación de orientación es fundamental en el desarrollo de la personalidad integral de los colaboradores de la entidad”

Figura 3
Dimensión capacitación de orientación

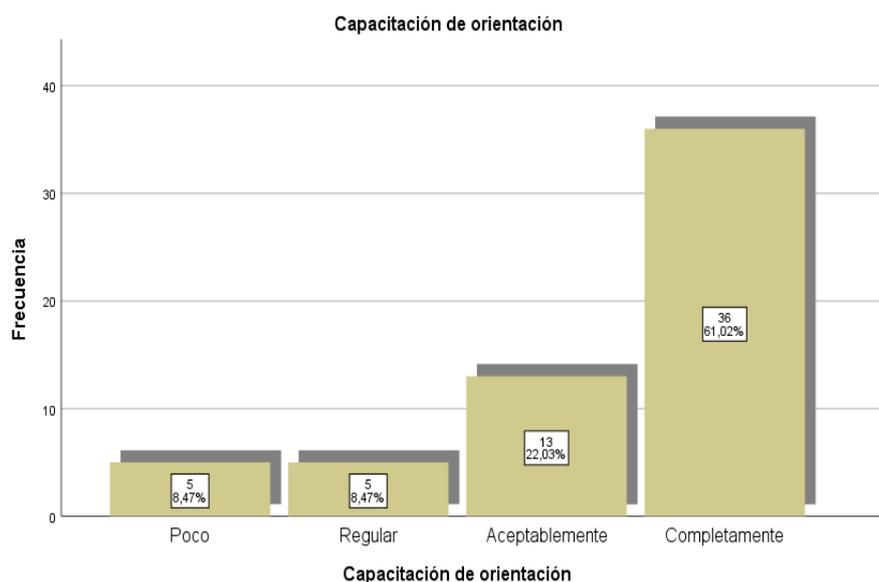


Tabla 9
Dimensión entretenimiento técnico

		Entretenimiento técnico		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	10	16,9	16,9
	Regular	12	20,3	37,3
	Aceptablemente	37	62,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: “Para los 59 trabajadores de la municipalidad distrital de Pichanaqui, el 62,7% (37), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron estar aceptablemente de acuerdo que la adecuada realización de un entretenimiento técnico, coadyuvara al desempeño de los trabajadores”

Figura 4
Dimensión entretenimiento técnico

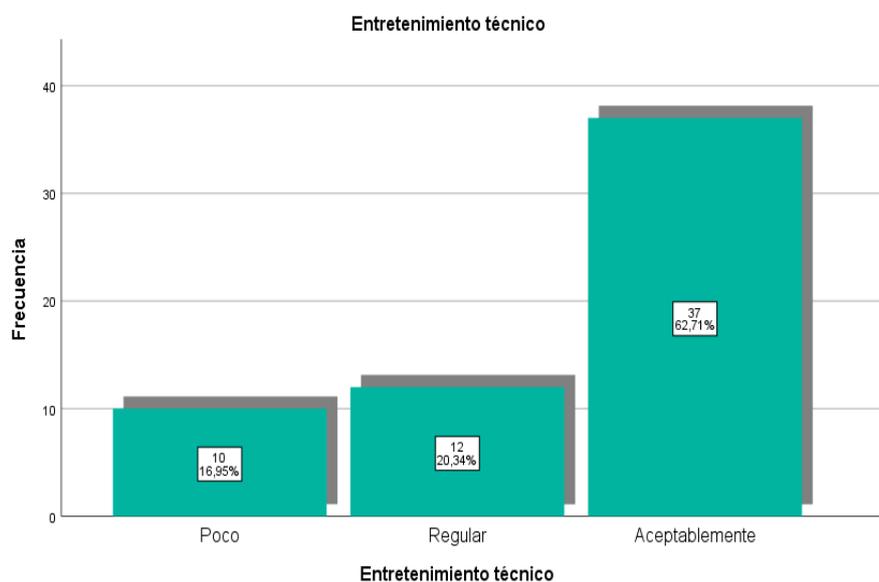


Tabla 10
Variable productividad laboral

		Productividad laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	15	25,4	25,4	25,4
	Poco	29	49,2	49,2	74,6
	Regular	10	16,9	16,9	91,5
	Aceptablemente	5	8,5	8,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: “Mediante la mayoría de los encuestados se pudo evidenciar que, el 49,2% (29), manifestaron estar pocamente de acuerdo con la productividad laboral dentro de la municipalidad distrital de Pichanaqui”

Figura 5
Variable productividad laboral

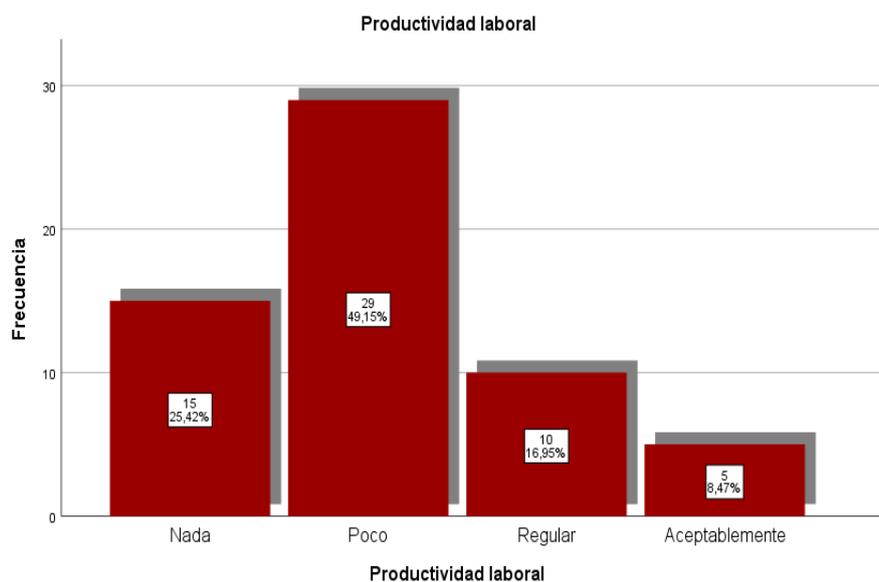


Tabla 11
Dimensión eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	15	25,4	25,4	25,4
	Poco	28	47,5	47,5	72,9
	Regular	11	18,6	18,6	91,5
	Aceptablemente	5	8,5	8,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: “De los 59 trabajadores encuestados de la municipalidad, el 47,5% (28), siendo la mayoría de los encuestados, mencionaron que pocamente se evidencia la eficacia de los trabajadores dentro de la entidad”.

Figura 6
Dimensión eficacia

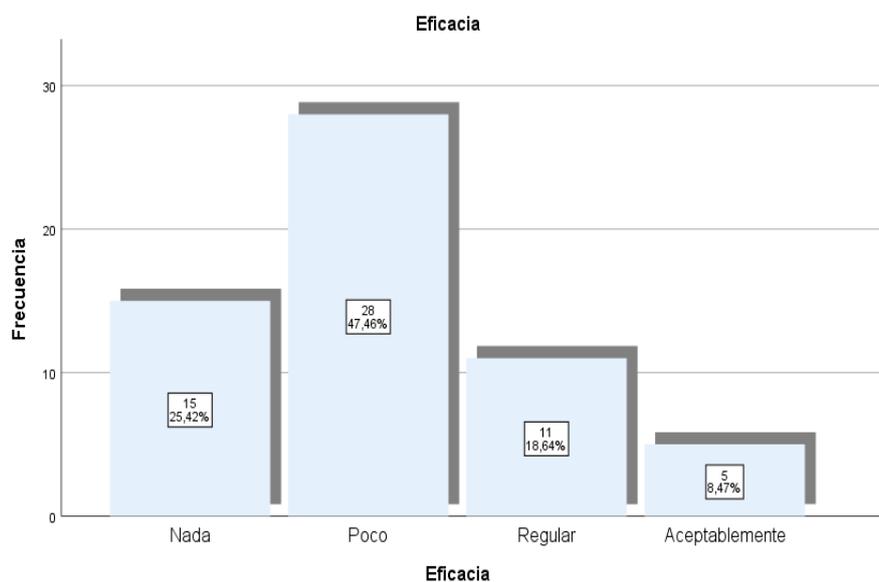


Tabla 12
Dimensión eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	15	25,4	25,4	25,4
	Poco	31	52,5	52,5	78,0
	Regular	9	15,3	15,3	93,2
	Aceptablemente	4	6,8	6,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: “Para los 59 trabajadores de la municipalidad distrital de Pichanaqui, el 52,5% (31) siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron que pocas veces se muestra la eficiencia de los colaboradores dentro de la entidad”

Figura 7
Dimensión eficiencia

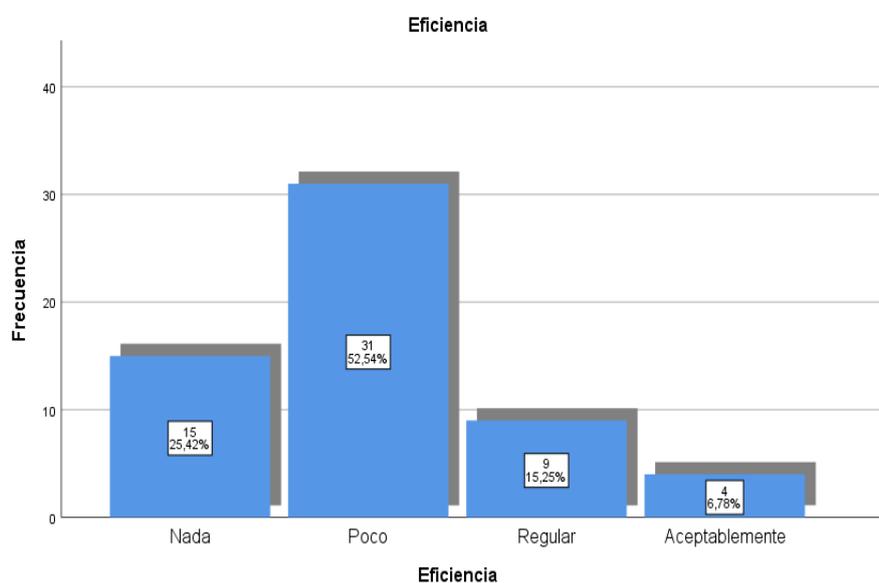


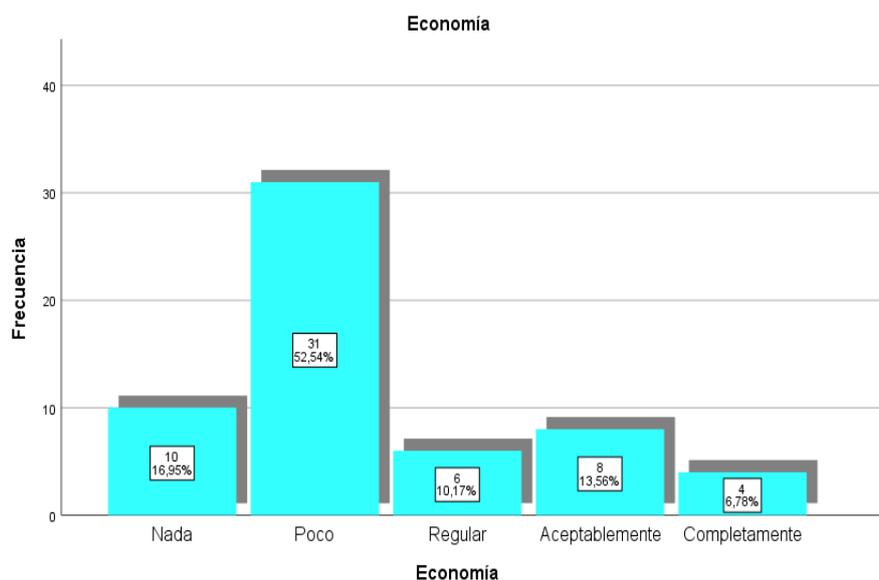
Tabla 13
Dimensión economía

		Economía			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nada	10	16,9	16,9	16,9
	Poco	31	52,5	52,5	69,5
	Regular	6	10,2	10,2	79,7
	Aceptablemente	8	13,6	13,6	93,2
	Completamente	4	6,8	6,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: “De los 59 trabajadores encuestados de la municipalidad distrital de Pichanaqui, el 52,5% (31), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron estar pocamente de acuerdo con los recursos disponibles, para satisfacer las necesidades de la población”

Figura 8
Dimensión economía



5.2 Contratación de hipótesis

Tabla 14
Escala de correlación

-1	Relación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Relación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Relación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Relación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Relación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Relación negativa muy baja
0	Nula
(0,0 a 0,19)	Relación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Relación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Relación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Relación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Relación positiva muy alta
1	Relación positiva grande y perfecta

5.2.1 Hipótesis general

Ho (Hipótesis nula): No Existe relación directa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

H1 (Hipótesis alterna): Existe relación directa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

Nivel de significación 0.05

Tabla 15
Correlación entre la capacitación del personal y la productividad laboral

Correlaciones – Rho de Spearman		
Capacitación del personal y Productividad	Nivel de Correlación	0,984
	Nivel de significancia	0,000
	Muestra	59

Nota: Resultado de hipótesis

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un

$r = 0,984$, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una capacitación del personal, habrá mayor productividad laboral dentro de la entidad”.

5.2.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho (Hipótesis nula): No Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficacia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

H1 (Hipótesis alterna): Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficacia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

Nivel de significación 0.05

Tabla 16

Correlación entre la capacitación del personal y la eficacia

Correlaciones – Rho de Spearman		
Capacitación del personal y la eficacia	Nivel de Correlación	0,978
	Nivel de significancia	0,000
	Muestra	59

Nota: Resultado de Hipótesis

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficacia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,978$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor capacitación del personal, mayor será la eficiencia de los trabajadores de la municipalidad”.

Hipótesis específica 2

Ho (Hipótesis nula): No Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficiencia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

H1 (Hipótesis alterna): Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficiencia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

Nivel de significación 0.05

Tabla 17

Correlación entre la capacitación del personal y la eficiencia

Correlaciones – Rho de Spearman		
Capacitación del personal y la eficiencia	Nivel de Correlación	0,969
	Nivel de significancia	0,000
	Muestra	59

Nota: Resultado de Hipótesis

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficiencia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,969$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor capacitación del personal, mayores serán los recursos utilizados dentro de la entidad”.

Hipótesis específica 3

Ho (Hipótesis nula): No Existe relación directa entre la capacitación del personal y la economía en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

H1 (Hipótesis alterna): Existe relación directa entre la capacitación del personal y la economía en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.

Nivel de significación 0.05

Tabla 18
Correlación entre la capacitación del personal y la economía

Correlaciones – Rho de Spearman		
Capacitación del personal y la economía	Nivel de Correlación	0,978
	Nivel de significancia	0,000
	Muestra	59

Nota: Resultado de hipótesis

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la capacitación del personal y la economía en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,978$, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una capacitación del personal, aumentara los recursos disponibles para satisfacer las necesidades de la población”.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el desarrollo de la investigación, se ha logrado demostrar que todos los objetivos han sido alcanzados, siendo estos demostrados con la contrastación de las hipótesis, donde se han rechazados las hipótesis nulas y aceptado todas las hipótesis alternas, asimismo se han demostrado niveles altos de correlación respecto a los 4 objetivos.

Por otro lado, podemos determinar que las conclusiones a las que se han llegado, en ocasiones son distintas a las que llegaron otros investigadores y en ocasiones son similares, como es el caso de Alvines y Bendezú (2018) quienes sustentaron la tesis titulada Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018 donde concluyeron que la gestión del talento humano siempre va está enfocado en buscar las mejoras para el todo el personal, ya sean materiales o psicológicas, dando resultados que mejoran la productividad laboral con eficiencia y eficacia. También mencionamos a Rojas y Vilchez (2018) quienes sustentaron la tesis titulada Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, Enero 2018 y concluyeron que la gestión del talento humano cumple con la responsabilidades necesarias que se encuentran enfocadas en el desarrollo de las actividades de todo el personal, asimismo, estas actividades realizadas por la gestión van a lograr enfocarse en el desempeño que tienen los trabajadores, al momento de realizar sus labores, finalmete a nivel nacional tenemos a Bahamonde (2017) quien sustento la tesis La capacitación y rentabilidad de las Micro y pequeñas empresas sector comercio – rubro venta de ropa para niños -Huánuco, 2017. y concluyo que la capacitación al personal de ventas es esencial porque ayuda a generar estrategias de venta y lograr más compradores en menos tiempo, logrando su satisfacción, además debe ser considerarse que las capacitaciones al personal deben ser realizadas de manera constante ya que estamos en un mundo de contante cambio incluida la moda y el vestir,, por lo tanto, al mejorar la capacidad del vendedor se podrá

lograr mejores ingresos y por ende mayor rentabilidad para las empresas. Por otro lado tenemos a investigadores internacionales como es el caso de Borda (2017) quien sustentó la tesis *Medición del impacto de la capacitación al personal administrativo de servindustriales y mercado*, quien concluyó mencionando que todas las capacitaciones que se realicen no contienen lo que implica generar mayor ingreso de mercado para las empresas que lo gestionan, sin embargo, esto puede ser distinto si en lugar de capacitación fuera motivación que resulta ser más influyente y positivo para los trabajadores. Asimismo tenemos a Rodríguez y Santofimio (2016) quienes sustentaron la tesis titulada *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*, quienes llegaron a concluir que este nuevo modelo no solo va a mejorar la productividad de los trabajadores, sino que también se va a incluir en ello las ganas de crecer, y superarse conjuntamente con el centro de labor, permitiendo mirar hacia nuevos horizontes, considerando que un trabajador lucha por llevar el sustento a su hogar y un aumento de salario siempre va a ser bien visto por cualquier tipo de trabajador porque se demuestra la importancia que tiene. Y por último mencionaremos a Jamaica (2015) quien sustentó la tesis *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*, quien llegó a concluir que si las empresas invierten en mejorar la intelectualidad de su personal no es considerado un gasto, sino más bien una inversión porque estas capacitaciones ayudarán al personal a mejorar sus labores generando nuevos resultados positivos para las empresas e incrementado su rentabilidad. Por lo tanto, consideramos que el desarrollo de la investigación presente es muy útil para poder desarrollar futuras investigaciones ya que aportan información relevante sobre la capacitación al personal y la productividad, asimismo la investigación ayuda a atraer beneficio para la entidad estudiada.

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,984$, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una capacitación del personal, existirá mayor productividad laboral dentro de la entidad.
2. Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficacia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,978$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor capacitación del personal, mayor será la eficiencia de los trabajadores de la municipalidad.
3. Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficiencia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,969$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor capacitación del personal, mayores serán los recursos utilizados dentro de la entidad.
4. Existe relación directa entre la capacitación del personal y la economía en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,978$, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una capacitación del personal, aumentara los recursos disponibles para satisfacer las necesidades de la población.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente municipal incrementar el nivel de capacitaciones efectivas, a fin de identificar los problemas más resaltantes que aqueja al trabajar, para así poder incrementar la productividad de los mismos.
2. Se recomienda concientizar a los trabajadores sobre la importancia de capacitarse, porque como ya se sabe la capacitación constante genera desarrollo no solo de habilidades sino también de mayor productividad y eficiencia en las labores.
3. Se recomienda a la gerencia municipal ejecutar planes estratégicos a fin de alcanzar las metas establecidas dentro de la municipalidad. Asimismo, evaluar constantemente las capacitaciones y sus efectos positivos en los colaboradores y la productividad, para que así sean más efectivos.
4. Se sugiere a la municipalidad tener el nivel de capital total y su incremento, a fin de que impacte en el nivel de los costos, facilitando así el nivel de inversión, para así mejorar la calidad de vida de la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvines, D. E. L., & Bendezú, O., María A. (2018). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018* [Universidad Tecnológica del Perú].
- Bahamonde, T., Maria. (2017). *La capacitación y rentabilidad de las Micro y pequeñas empresas sector comercio – rubro venta de ropa para niños -Huánuco, 2017.* [Universidad de Huánuco].
- Belcher, J. (1991). *Productividad total.*
- Billikopf, E. G. (2003). Capacitación del personal. *Universidad de California.*
- Borda, A. M. (2017). “*Medición del impacto de la capacitación al personal administrativo de servindustriales y mercado*”. Universidad Libre de Bogotá.
- Carrasco, D. S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica* (Décima). San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato. (2015). *Capacitación.*
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* MacGraw-Hill.
- Fernández, R. M., & Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional.*
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P. (2014a). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill Education.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P. (2014b). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill Education.
- Jamaica, G. (2015). “*Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*”. Universidad Militar Nueva Granada.
- Marx, K. (1980). *El capital.*
- Rodríguez, D. L., & Santofimio, M. A. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima*

organizacional [Universidad Libre de Colombia].

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, R. R., & Vilchez, P. S. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – LIMA, ENERO 2018* [Universidad Norbert Wiener].

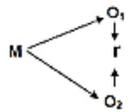
Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009a). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica* (Cuarta). Visión Universitaria.

Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009b). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica* (Cuarta). Visión Universitaria.

Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009c). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica* (Cuarta). Visión Universitaria.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021?	Establecer la relación que existe entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.	Existe relación directa entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.	Variable 1: Capacitación del personal D1: Capacitación formal D2: Capacitación de orientación D3: Entrenimiento técnico Variable 2: Productividad laboral D1: Eficacia D2: Eficiencia D3: Económica	Enfoque: Cuantitativo Método de Investigación: Científico. Tipo de investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Correlacional Diseño de Investigación General: no experimental Específico: correlacional esquema:  Donde: M = Muestra O ₁ = Observación de la V. 1. O ₂ = Observación de la V. 2. r = Correlación entre dichas variables. Población: La población estará conformada por 378 trabajadores Muestra: Conformado por 59 trabajadores Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos: Estadística descriptiva Estadística inferencial
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y la eficacia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021?	Establecer la relación que existe entre la capacitación del personal y la eficacia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.	Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficacia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.		
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y la eficiencia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021?	Establecer la relación que existe entre la capacitación del personal y la eficiencia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.	Existe relación directa entre la capacitación del personal y la eficiencia en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.		
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y la economía en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021?	Establecer la relación que existe entre la capacitación del personal y la economía en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.	Existe relación directa entre la capacitación del personal y la economía en la municipalidad distrital de Pichanaqui – 2021.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición de Conceptos	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable 1: Capacitación del personal</p>	<p>Chiavenato (2009) menciona que la capacitación para el personal es un medio para generar mayores ganancias, porque ayuda al personal a mejorar sus habilidades con la obtención de conocimientos más amplios y logra mejoras en un futuro no muy lejano (p. 369).</p>	<p>D1: Capacitación formal Chiavenato (2015), menciona que la capacitación formal, son programadas de acuerdo a las necesidades de la organización y pueden ser previstas entre días y meses dentro del año.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades • Capacitación específica 	<p>Ordinal</p>
		<p>D2: Capacitación de orientación Chiavenato (2015), menciona que menciona que la capacitación de orientación está enfocada en los nuevos trabajadores, y que sirve como una guía para desempeñar sus labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores 	
		<p>D3: Entretenimiento técnico Chiavenato (2015), menciona que el entrenamiento técnico, es la constante capacitación al personal para prepararlo en las áreas que se va a desenvolver dentro de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación técnica del trabajo 	

Variables	Definición De Conceptos	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Productividad laboral	Belcher (1991), menciona que la productividad laboral es el incremento de producción que ejerce el trabajador empleando para ello sus habilidades y logrando obtener mayores resultados con menos tiempo y menos recursos, se incluye en todo ello el desempeño de las destrezas del trabajador al momento del uso de la tecnología y de lo necesario para obtener resultados favorables.	D1: Eficacia Fernández & Sánchez (1997), mencionaron que la eficacia es lograr el objetivo trazado utilizando para ello todos los factores del entorno.	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo • Factores del entorno 	Ordinal
		D2: Eficiencia Fernández y Sánchez (1997), mencionaron que la eficiencia es lograr mayores resultados con poca inversión, es decir, generar mayores beneficios laborales sin tanto sacrificio, para ello se emplea el conocimiento y la destreza.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad o calidad • Cumplimiento de objetivos 	
		D3: Economía Fernández y Sánchez (1997), mencionaron que la economía es aquella que se utiliza al máximo, teniendo el cuidado necesario para no desvaretar los montos y generar beneficios de manera general a toda la población de un cierto lugar.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos disponibles • Satisfacción de necesidades 	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	N°
V1: Capacitación del personal	Capacitación formal	Necesidades	¿Sabe Ud., en que consiste la capacitación del personal?	1
			¿Considera Ud., que el alcalde está interesado y animado por los programas de capacitación para el personal?	2
		Capacitación específica	¿Sabe Ud., si existe una capacitación específica para los gerentes de cada área?	3
			¿Sabe Ud., si los trabajadores requieren una capacitación específica?	4
	Capacitación de orientación	Trabajadores	¿Considera Ud., que el gerente de cada área promueve al personal el buen uso de las técnicas de capacitación?	5
			¿En su opinión el personal práctico los conocimientos recibidos en los programas de capacitación	6
			¿Ud., cree que el jefe y el personal promocionan la práctica de nuevos hábitos?	7
			¿Para Ud., la capacitación está orientada a la productividad laboral?	8
	Entrenamiento técnico	Preparación técnica del trabajo	¿Cree Ud., que es importante conocer los valores personales de los trabajadores dentro de la entidad?	9
			¿Sabe Ud., si el personal encargado de cada área muestra empatía con los trabajadores?	10
			¿Sabe Ud., si el personal modifica algunos procedimientos con la finalidad de obtener mejores resultados?	11
			¿Sabe Ud., si el gerente municipal le da la debida importancia al desempeño de sus trabajadores?	12

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	N°
V2: Productividad laboral	Eficacia	Objetivo	¿Sabe Ud., en que consiste la productividad laboral?	1
			¿En su opinión el logro de los objetivos repercute en la capacitación del personal?	2
		Factores del entorno	¿Sabe Ud., si se las herramientas utilizadas son las adecuadas para la ejecución de su trabajo?	3
			¿Cree Ud., que las herramientas requeridas para la ejecución de su trabajo son usadas adecuadamente?	4
	Eficiencia	Capacidad o cualidad	¿Sabe Ud., si el uso de los materiales de promoción tiene una programación establecida?	5
			¿Cree Ud., que la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimiza el empleo de los recursos?	6
		Cumplimiento de objetivos	¿Sabe Ud., si se cumple con los objetivos de la entidad?	7
			¿Para Ud., el cumplimiento de los objetivos está en base a los metas de cada entidad?	8
	Economía	Recursos disponibles	¿Ud., se siente identificado con la entidad?	9
			¿Para Ud., los colaboradores son recompensados por las labores realizadas en la entidad?	10
		Satisfacción de necesidades	¿Ud., considera que la población se siente satisfecho con las labores de la entidad?	11
			¿Para Ud., los encargados de cada área le dan importancia al desarrollo de las competencias de los trabajadores?	12

Anexo 4: Instrumento de investigación

INDICACIONES: Lea detenidamente las preguntas y marque el casillero que usted considere el correcto.

CUESTIONARIO SOBRE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

N°	Preguntas	Completamente	Aceptablemente	Regular	Poco	Nada
Capacitación formal						
01	¿Sabe Ud., en que consiste la capacitación del personal?					
02	¿Considera Ud., que el alcalde está interesado y animado por los programas de capacitación para el personal?					
03	¿Sabe Ud., si existe una capacitación específica para los gerentes de cada área?					
04	¿Sabe Ud., si los trabajadores requieren una capacitación específica?					
Capacitación de orientación						
05	¿Considera Ud., que el gerente de cada área promueve al personal el buen uso de las técnicas de capacitación?					
06	¿En su opinión el personal práctico los conocimientos recibidos en los programas de capacitación					
07	¿Ud., cree que el jefe y el personal promocionan la práctica de nuevos hábitos?					
08	¿Para Ud., la capacitación está orientada a la productividad laboral?					
Entrenamiento técnico						
09	¿Cree Ud., que es importante conocer los valores personales de los trabajadores dentro de la entidad?					
10	¿Sabe Ud., si el personal encargado de cada área muestra empatía con los trabajadores?					
11	¿Sabe Ud., si el personal modifica algunos procedimientos con la finalidad de obtener mejores resultados?					
12	¿Sabe Ud., si los trabajadores dan la debida importancia al desempeño de sus trabajadores?					

CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

N°	Preguntas	Completamente	Aceptablemente	Regular	Poco	Nada
Eficacia						
01	¿Sabe Ud., en que consiste la productividad laboral?					
02	¿En su opinión el logro de los objetivos repercute en la capacitación del personal?					
03	¿Sabe Ud., si se las herramientas utilizadas son las adecuadas para la ejecución de su trabajo?					
04	¿Cree Ud., que las herramientas requeridas para la ejecución de su trabajo son usadas adecuadamente?					
Eficiencia						
05	¿Sabe Ud., si el uso de los materiales de promoción tiene una programación establecida?					
06	¿Cree Ud., que la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimiza el empleo de los recursos?					
07	¿Sabe Ud., si se cumple con los objetivos de la entidad?					
08	¿Para Ud., el cumplimiento de los objetivos está en base a los metas de cada entidad?					
Economía						
09	¿Ud., se siente identificado con la entidad?					
10	¿Para Ud., los colaboradores son recompensados por las labores realizadas en la entidad?					
11	¿Ud., considera que la población se siente satisfecho con las labores de la entidad?					
12	¿Para Ud., los encargados de cada área le dan importancia al desarrollo de las competencias de los trabajadores?					

¡Muchas gracias!

Anexo 5: Validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacitación formal								
01	¿Sabe Ud., en que consiste la capacitación del personal?	X		X		X		
02	¿Considera Ud., que el alcalde está interesado y animado por los programas de capacitación para el personal?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., si existe una capacitación específica para los gerentes de cada área?	X		X		X		
04	¿Sabe Ud., si los trabajadores requieren una capacitación específica?	X		X		X		
Capacitación de orientación								
05	¿Considera Ud., que el gerente de cada área promueve al personal el buen uso de las técnicas de capacitación?	X		X		X		
06	¿En su opinión el personal práctico los conocimientos recibidos en los programas de capacitación	X		X		X		
07	¿Ud., cree que el jefe y el personal promocionan la práctica de nuevos hábitos?	X		X		X		
08	¿Para Ud., la capacitación está orientada a la productividad laboral?	X		X		X		
Entretenimiento técnico								
09	¿Cree Ud., que es importante conocer los valores personales de los trabajadores dentro de la entidad?	X		X		X		
10	¿Sabe Ud., si el personal encargado de cada área muestra empatía con los trabajadores?	X		X		X		
11	¿Sabe Ud., si el personal modifica algunos procedimientos con la finalidad de obtener mejores resultados?		X	X		X		
12	¿Sabe Ud., si el gerente municipal le da la debida importancia al desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

.....Castro Ortega Russ.....DNI...45265579

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....27.... de04..... de ..2022.....



Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Eficacia								
01	¿Sabe Ud., en que consiste la productividad laboral?	X		X		X		
02	¿En su opinión el logro de los objetivos repercute en la capacitación del personal?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., si se las herramientas utilizadas son las adecuadas para la ejecución de su trabajo?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que las herramientas requeridas para la ejecución de su trabajo son usadas adecuadamente?	X		X				
Eficiencia								
05	¿Sabe Ud., si el uso de los materiales de promoción tiene una programación establecida?	X		X		X		
06	¿Cree Ud., que la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimiza el empleo de los recursos?	X		X		X		
07	¿Sabe Ud., si se cumple con los objetivos de la entidad?	X		X		X		
08	¿Para Ud., el cumplimiento de los objetivos está en base a los metas de cada entidad?	X		X		X		
Economía								
09	¿Ud., se siente identificado con la entidad?	X		X		X		
10	¿Para Ud., los colaboradores son recompensados por las labores realizadas en la entidad?		X	X		X		
11	¿Ud., considera que la población se siente satisfecho con las labores de la entidad?		X	X		X		
12	¿Para Ud., los encargados de cada área le dan importancia al desarrollo de las competencias de los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

.....Castro Ortega Russ.....DNI.45265579...

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....27.... de04..... de ..2022.....



Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacitación formal								
01	¿Sabe Ud., en que consiste la capacitación del personal?	X		X		X		
02	¿Considera Ud., que el alcalde está interesado y animado por los programas de capacitación para el personal?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., si existe una capacitación específica para los gerentes de cada área?	X		X		X		
04	¿Sabe Ud., si los trabajadores requieren una capacitación específica?	X		X		X		
Capacitación de orientación								
05	¿Considera Ud., que el gerente de cada área promueve al personal el buen uso de las técnicas de capacitación?	X		X		X		
06	¿En su opinión el personal práctico los conocimientos recibidos en los programas de capacitación?	X		X		X		
07	¿Ud., cree que el jefe y el personal promocionan la práctica de nuevos hábitos?	X		X		X		
08	¿Para Ud., la capacitación está orientada a la productividad laboral?	X		X		X		
Entrenamiento técnico								
09	¿Cree Ud., que es importante conocer los valores personales de los trabajadores dentro de la entidad?	X		X		X		
10	¿Sabe Ud., si el personal encargado de cada área muestra empatía con los trabajadores?	X		X		X		
11	¿Sabe Ud., si el personal modifica algunos procedimientos con la finalidad de obtener mejores resultados?		X	X		X		
12	¿Sabe Ud., si el gerente municipal le da la debida importancia al desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

..... Fernández Jaime Rafael Jesús DNI. 199438375...

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....28..... de04..... de 2022



Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Eficacia								
01	¿Sabe Ud., en que consiste la productividad laboral?	X		X		X		
02	¿En su opinión el logro de los objetivos repercute en la capacitación del personal?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., si se las herramientas utilizadas son las adecuadas para la ejecución de su trabajo?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que las herramientas requeridas para la ejecución de su trabajo son usadas adecuadamente?	X		X				
Eficiencia								
05	¿Sabe Ud., si el uso de los materiales de promoción tiene una programación establecida?	X		X		X		
06	¿Cree Ud., que la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimiza el empleo de los recursos?	X		X		X		
07	¿Sabe Ud., si se cumple con los objetivos de la entidad?	X		X		X		
08	¿Para Ud., el cumplimiento de los objetivos está en base a los metas de cada entidad?	X		X		X		
Economía								
09	¿Ud., se siente identificado con la entidad?	X		X		X		
10	¿Para Ud., los colaboradores son recompensados por las labores realizadas en la entidad?		X	X		X		
11	¿Ud., considera que la población se siente satisfecho con las labores de la entidad?		X	X		X		
12	¿Para Ud., los encargados de cada área le dan importancia al desarrollo de las competencias de los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

..... Fernández Jaime Rafael Jesús DNI. 19943875

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....28..... de04..... de 2022



Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacitación formal								
01	¿Sabe Ud., en que consiste la capacitación del personal?	X		X		X		
02	¿Considera Ud., que el alcalde está interesado y animado por los programas de capacitación para el personal?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., si existe una capacitación específica para los gerentes de cada área?	X		X		X		
04	¿Sabe Ud., si los trabajadores requieren una capacitación específica?	X		X		X		
Capacitación de orientación								
05	¿Considera Ud., que el gerente de cada área promueve al personal el buen uso de las técnicas de capacitación?	X		X		X		
06	¿En su opinión el personal práctico los conocimientos recibidos en los programas de capacitación	X		X		X		
07	¿Ud., cree que el jefe y el personal promocionan la práctica de nuevos hábitos?	X		X		X		
08	¿Para Ud., la capacitación está orientada a la productividad laboral?	X		X		X		
Entretenimiento técnico								
09	¿Cree Ud., que es importante conocer los valores personales de los trabajadores dentro de la entidad?	X		X		X		
10	¿Sabe Ud., si el personal encargado de cada área muestra empatía con los trabajadores?	X		X		X		
11	¿Sabe Ud., si el personal modifica algunos procedimientos con la finalidad de obtener mejores resultados?		X	X		X		
12	¿Sabe Ud., si el gerente municipal le da la debida importancia al desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

.....**Cabezas Limaco Gladys Elba**.....DNI...**19928586**.....

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....29..... de04..... de 2022


 Mg. CPC Gladys Elba
 Cabezas Limaco
 MAT. 419

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Eficacia								
01	¿Sabe Ud., en que consiste la productividad laboral?	X		X		X		
02	¿En su opinión el logro de los objetivos repercute en la capacitación del personal?	X		X		X		
03	¿Sabe Ud., si se las herramientas utilizadas son las adecuadas para la ejecución de su trabajo?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que las herramientas requeridas para la ejecución de su trabajo son usadas adecuadamente?	X		X				
Eficiencia								
05	¿Sabe Ud., si el uso de los materiales de promoción tiene una programación establecida?	X		X		X		
06	¿Cree Ud., que la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimiza el empleo de los recursos?	X		X		X		
07	¿Sabe Ud., si se cumple con los objetivos de la entidad?	X		X		X		
08	¿Para Ud., el cumplimiento de los objetivos está en base a los metas de cada entidad?	X		X		X		
Economía								
09	¿Ud., se siente identificado con la entidad?	X		X		X		
10	¿Para Ud., los colaboradores son recompensados por las labores realizadas en la entidad?		X	X		X		
11	¿Ud., considera que la población se siente satisfecho con las labores de la entidad?		X	X		X		
12	¿Para Ud., los encargados de cada área le dan importancia al desarrollo de las competencias de los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

..... Cabezas Limaco Gladys Elba DNI... 19928586

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....29..... de04..... de 2022


 Mg. CPC Gladys Elba
 Cabezas Limaco
 MAT. 419

Firma del experto

Anexo 6: La data del procesamiento de datos

Muestra	Capacitación del personal												SUMA Total
	D1: Capacitación formal				D2: Capacitación de orientación				D3: Entrenamiento técnico				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	18
2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	18
3	1	1	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1	20
4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	23
5	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	24
6	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	25
7	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	1	27
8	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	1	29
9	3	3	2	3	3	2	3	4	1	3	3	2	32
10	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	2	33
11	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	2	36
12	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	2	37
13	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	2	38
14	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2	40
15	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2	40
16	4	4	2	5	4	3	4	4	2	3	4	2	41
17	4	4	2	5	4	3	4	4	2	4	4	2	42
18	4	4	2	5	4	3	5	4	2	4	4	2	43
19	4	4	2	5	4	3	5	4	2	4	4	2	43
20	4	4	3	5	4	3	5	4	2	4	4	2	44
21	4	4	3	5	5	3	5	4	2	4	4	2	45
22	4	4	3	5	5	3	5	4	3	4	4	2	46
23	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	3	49
24	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	50
25	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	50
26	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	50
27	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	51
28	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	51
29	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	51
30	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	51
31	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	51
32	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	51
33	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	51
34	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	51
35	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	51
36	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
37	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
38	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
39	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
40	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
41	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
42	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
43	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
44	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
45	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
46	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
47	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
48	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
49	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
50	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	52
51	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	53
52	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	53
53	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	53
54	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	53
55	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	53
56	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	53
57	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	53
58	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	53
59	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	53

Muestra	Productividad laboral												SUMA Total
	D1: Eficacia				D2: Eficiencia				D3: Economía				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
6	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14
7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14
8	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14
9	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14
10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14
11	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	16
12	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	16
13	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	16
14	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	16
15	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	16
16	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	18
17	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	18
18	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	18
19	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	18
20	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	18
21	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	18
22	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	18
23	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	19
24	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	19
25	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	21
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	21
27	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	26
35	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	26
36	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	26
37	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	26
38	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	26
39	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	26
40	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	26
41	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	26
42	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	27
43	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	27
44	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	29
45	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	30
46	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	30
47	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	33
48	2	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	4	36
49	2	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	4	38
50	2	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	4	38
51	2	3	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	39
52	2	3	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	39
53	2	3	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	39
54	2	3	3	4	3	3	3	4	2	5	4	4	40
55	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	44
56	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	5	47
57	3	4	3	5	3	4	4	4	3	5	5	5	48
58	3	4	3	5	3	4	4	4	3	5	5	5	48
59	3	4	3	5	3	4	4	4	3	5	5	5	48

Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumento de recolección de datos en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui.

Señor: Raul Aliaga Sotomayor
Alcalde Distrital de Pichanaqui

Presente.-

Yo, GUISSOLA MARILIA VILLA CUYUBAMBA, identificada con DNI N° 46746341, asimismo, MARILYN RAFAELLA DAMIANO MANYA, identificada con DNI N° 43618689, de la carrera profesional de Administración y Sistemas.

Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado "CAPACITACION DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI 2021", para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de Información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizara en forma anónima a los profesionales administrativos, oficinas y demás áreas.

Por lo expuesto.

Solicito dar una carta de respuesta con autorización para concluir la investigación de mi tesis.

Pichanaqui, 21 de febrero del 2021

.....
Bach. Guissela Marilia Villa Cuyubamba
DNI. 46746341

.....
Bach. Marilyn Rafaella Damiano Manyá
DNI. 43618689

Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento



