

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



---

**LA CAPACITACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE PADRE FELIPE LUYANDO, 2022.**

---

**TESIS PARA OPTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.**

**VICENTE GABRIEL TRINIDAD JAVIER**

**TINGO MARÍA, PERÚ**

**2023**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
Tingo María  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



"Año de la unidad, la paz y desarrollo"

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 010-2023-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, al 01 día del mes de junio de 2023, siendo las 10:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.212/2021-D-FCEA, de fecha 18 de octubre de 2021, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **LA CAPACITACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PADRE FELIPE LUYANDO, 2022**, presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **Vicente Gabriel TRINIDAD JAVIER**.

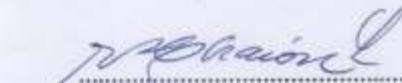
Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 26° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

**APROBADO POR : Unanimidad**

**CALIFICATIVO : BUENO**

Siendo las 11:15 a.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 01 de junio de 2023

  
.....  
**Dr. VICTOR CHACON LOPEZ**  
Presidente



  
.....  
**Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS**  
Miembro

  
.....  
**Dr. CARLOS WALTER MAYTA MOLINA**  
Miembro

  
.....  
**Mag. WALTER EDUARDO MUCHA HUAMAN**  
Asesor

Nota:  
(Excelente = 19-20)  
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)  
(Bueno = 13, 14, y 15)  
(Regular = 11, 12)  
(Malo = 0, a 10)



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**  
**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
(RIDUNAS)

Correo: [repositorio@unas.edu.pe](mailto:repositorio@unas.edu.pe)



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

**CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 168 - 2023 - CS-RIDUNAS**

El Coordinador de la Oficina de Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

**CERTIFICA QUE:**

El trabajo de investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Facultad:

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de investigación	
-------	---	--------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
LA CAPACITACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PADRE FELIPE LUYANDO, 2022	VICENTE GABRIEL TRINIDAD JAVIER	<b>19%</b> <b>Diecinueve</b>

Tingo María, 26 de junio de 2023

  
**Mg. Ing. García Villegas, Christian**  
Coordinador del Repositorio Institucional  
Digital (RIDUNAS)

## FICHA DE INFORMACIÓN DE INFORME DE TESIS

(Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

Proyecto de tesis : La capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando, 2022.

Autor: : Bach. Adm. Vicente Gabriel Trinidad Javier.

Asesor: : Mag. Walter Eduardo Mucha Huamán.

Área Académica : Desarrollo Humano.

Programa de investigación : 1. Gestión Integral de Organizaciones (PICSDS).

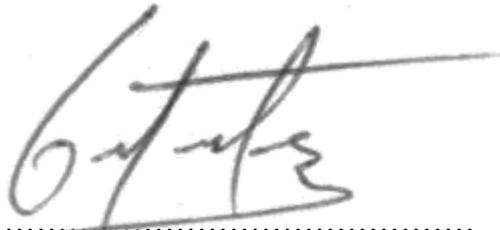
Línea(s) de investigación(s) : 2. Desarrollo de Instituciones públicas y sociales.

Grupo de investigación: : Desarrollo de Instituciones públicas y sociales.

Lugar de ejecución: : Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando, Provincia de Leoncio Prado y departamento de Huánuco.

Duración :  
Inicio : 20 de agosto 2022  
Término : 20 de agosto 2023

Presupuesto de financiamiento:  
FEDU : S/. -  
Propio : S/. 4,345.00  
Otros : S/. -  
Tingo María, agosto del 2022.



.....  
Bach. Adm. Vicente Gabriel Trinidad Javier.  
Tesista



.....  
Mag. Walter Eduardo Mucha Huamán.  
Asesor

## **DEDICATORIA**

Dedico el resultado de la presente investigación, a Dios por darme un día más de vida, protegerme y darme fortalezas en vida cotidiana.

A toda mi familia por el apoyo incondicional y contribuir en el logro de la presente investigación.

A mis padres Gabriel Trinidad Lino y Floriana Javier Claudio, que me apoyaron incondicionalmente en los momentos buenos y malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades, sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento y siempre hacer que piense en lo positivo.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva y a la Escuela Académica de Ciencias Administrativas, por ser parte de mi formación profesional

A mi asesor Mag. Walter Eduardo Mucha Huamán, por su notable contribución, disponibilidad de tiempo, seguimiento, dedicación, indicación y mucha paciencia en las intervenciones realizadas, durante el desarrollo de la presente investigación.

Asimismo, a cada uno de los miembros del jurado, por las sugerencias que han permitido mejorar la presente investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
FICHA DE INFORMACIÓN DE INFORME DE TESIS .....	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes de la investigación. ....	1
1.1.1. Antecedente internacional de la investigación. ....	1
1.1.2. Antecedentes nacionales de la investigación.....	1
1.1.3. Antecedente local de la investigación. ....	3
1.2. Bases teóricas .....	3
1.2.1. Capacitación.....	3
1.2.2. Rendimiento laboral. ....	9
1.3. Definición de términos básicos .....	14
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	18

2.1. Hipótesis general.....	18
2.2. Hipótesis específicas .....	18
2.3. Operacionalización de variables .....	19
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>20</b>
3.1. Tipo de investigación.....	20
3.2. Diseño de la investigación .....	21
3.3. Población y muestra .....	22
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	22
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	23
3.5.1. Análisis de fiabilidad.....	24
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....</b>	<b>26</b>
4.1. Análisis de datos demográficos de la muestra.....	26
4.1.1. Sexo de encuestados.....	26
4.1.2. Edad del personal encuestado.....	27
4.1.3. Régimen laboral del personal encuestado.....	27
4.2. Análisis descriptivo de la muestra.....	28
4.2.1. Análisis descriptivo de la Variable Asociada: Capacitación.....	28
4.2.2. Análisis descriptivo de los indicadores de la variable asociada.....	32
4.2.3. Análisis descriptivo de variable relacionada: Rendimiento laboral .....	41
4.2.4. Análisis descriptivo de los indicadores de la variable relacionada.....	45
4.3. Contraste de la hipótesis.....	54

4.3.1. Hipótesis general.....	54
4.3.2. Prueba de la hipótesis específica.....	56
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	60
CONCLUSIONES .....	64
RECOMENDACIONES .....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXO.....	76

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores .....	19
<b>Tabla 2</b> Personal bajo D.L. N° 276 y locación de servicio .....	22
<b>Tabla 3</b> Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach 2022. ....	25
<b>Tabla 4</b> Correlación de capacitación y rendimiento laboral 2022.....	55
<b>Tabla 5</b> Correlación de necesidad y rendimiento laboral, 2022.....	56
<b>Tabla 6</b> Correlación de ejecución y rendimiento laboral, 2022. ....	57
<b>Tabla 7</b> Correlación de evaluación y rendimiento laboral, 2022. ....	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> El ciclo de gestión del rendimiento. ....	12
<b>Figura 2</b> Diferencias del rendimiento y resultados. ....	13
<b>Figura 3</b> Gestión de Rendimiento .....	14
<b>Figura 4</b> Relación de variables.....	21
<b>Figura 5</b> Estructura de variables. ....	21
<b>Figura 6</b> Método de Análisis de datos. ....	23
<b>Figura 7</b> Sexo del personal administrativo de la municipalidad. ....	26
<b>Figura 8</b> Edades del personal administrativo según clasificación. ....	27
<b>Figura 9</b> Régimen laboral de los trabajadores de la municipalidad. ....	28
<b>Figura 10</b> Análisis de la variable asociada: Capacitación.....	29
<b>Figura 11</b> Análisis de la variable asociada y sexo del personal administrativo.....	30
<b>Figura 12</b> Análisis de la variable asociada y edad del personal administrativo.....	31
<b>Figura 13</b> Análisis de la variable asociada y el régimen laboral.....	32
<b>Figura 14</b> Análisis de la necesidad de observación de puesto. ....	33
<b>Figura 15</b> Análisis de la necesidad productividad de los trabajadores. ....	34
<b>Figura 16</b> Análisis de la necesidad de capacitación, y rendimiento laboral. ....	35
<b>Figura 17</b> Análisis de la ejecución de capacitación, durante los último 4 meses. ....	36
<b>Figura 18</b> Análisis del costo de capacitación de los trabajadores.....	37
<b>Figura 19</b> Análisis del lugar de capacitación, para el personal administrativo.....	38
<b>Figura 20</b> Análisis del seguimiento de aprendizaje durante la capacitación. ....	39
<b>Figura 21</b> Análisis de la evaluación de capacitación a los trabajadores. ....	40
<b>Figura 22</b> Análisis del logro de objetivo en la capacitación a los trabajadores. ....	41
<b>Figura 23</b> Análisis de la variable relacionada: Rendimiento laboral. ....	42
<b>Figura 24</b> Análisis de la variable relacionada según sexo. ....	43

<b>Figura 25</b> Análisis de la variable relacionada según la edad .....	44
<b>Figura 26</b> Análisis de la variable relacionada según régimen laboral. ....	45
<b>Figura 27</b> Análisis del trabajo en equipo del personal administrativo.....	46
<b>Figura 28</b> Análisis de la comunicación asertiva de los trabajadores. ....	47
<b>Figura 29</b> Análisis de la adaptación de los trabajadores a la tecnología.....	48
<b>Figura 30</b> Análisis del conocimiento idóneo del personal administrativo.....	49
<b>Figura 31</b> Análisis de la experiencia de los trabajadores de la municipalidad. ....	50
<b>Figura 32</b> Análisis de las tareas que desempeña los trabajadores.....	51
<b>Figura 33</b> Análisis de la práctica de valores de los trabajadores. ....	52
<b>Figura 34</b> Análisis del talento analítico de los trabajadores. ....	53
<b>Figura 35</b> Análisis de la persistencia de los trabajadores. ....	54

## **RESUMEN**

El estudio, “la capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022”, como objetivo, determinar la incidencia de capacitación en el rendimiento laboral del personal administrativo, de la municipalidad Padre Felipe Luyando, 2022; esta investigación será útil para que las autoridades competentes tomen mayor énfasis, en el desarrollo de capacitaciones según el resultado del estudio, La investigación por sus particularidades es de tipo aplicada, el nivel relacional descriptivo, diseño no experimental transversal, se contó con población y muestra de 83 trabajadores administrativos. La recolección de la información, se utilizó la encuesta, con el instrumento cuestionario.

La investigación ha determinado que la capacitación incidió moderadamente, pero significativo en rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022, debido a que la estadística así lo demuestra, obteniendo como resultado una correlación de Spearman positivo moderado 0.601, con nivel de significancia de 0,000 menos de  $\alpha=0,05$ , rechazando la hipótesis nula. Lo cual nos indica que, los colaboradores de la municipalidad opinan; la capacitación guarda una correlación moderada en su rendimiento, ya que las capacitaciones son pocas, por lo tanto, es un déficit en crecimiento de su sabiduría, para una buena productividad en la municipalidad.

***Palabras claves:*** Capacitación, rendimiento laboral y personal administrativo

## **ABSTRACT**

The objective of the study, “Training and the Job Performance of the Administrative Personnel at the Padre Felipe Luyando District Municipality During 2022,” was to determine the impact that training had on the job performance of the administrative personnel at the Padre Felipe Luyando municipality during 2022. This research will be useful for the respective authorities to make a greater emphasis on carrying out trainings, according to the result of the study. The research, due to its particularities, was of an applied type, at a descriptive, relational level, and of a non-experimental, cross-sectional design. A population and a sample of eighty three administrative employees was used. The collection of the information was done using a survey, with the instrument being a questionnaire.

With the research, it was determined that training had a moderate, but significant effect on the employees’ performance at the Padre Felipe Luyando district municipality during 2022, due to the fact that the statistics demonstrated this. A positive, moderate, Spearman’s correlation resulted, at 0.601, with a significance level of 0.000, which was less than  $\alpha=0.05$ , thus, the null hypothesis was rejected. This indicated that those who collaborated at the municipality thought that the trainings had a moderate correlation with their performance, since there were few trainings, thus, it was difficult to grow their wisdom, in order to have good productivity within the municipality.

***Keywords:*** training, job performance, administrative personnel

## INTRODUCCIÓN

Actualmente las entidades y el mundo están en constantes cambios, donde los trabajadores siempre tienen que, tener buen rendimiento, para contribuir al logro de objetivos y metas de las entidades. La capacitación es fundamental para contribuir al logro de tareas y objetivos, ya que mediante el cual los trabajadores adquieren conocimientos, actitudes y habilidades, para mejorar su rendimiento en el trabajo.

Sutton (2001) por su parte, ha observado que, muchas entidades que capacitan a sus colaboradores lo ejecutan por cumplir las normas, por moda, caprichos o simplemente imitar a sus competencias.

Cada vez hay más empresas que capacitan a sus colaboradores, para mantener a sus trabajadores con buen rendimiento, de acuerdo con el portal aptitudes en 2018, 48% de los colaboradores peruanos tuvieron capacitación profesional en su trabajo, de los cuales, el 22% fue cubierto por la empresa, 16% parcial y 10% externo (Gestión, 2018).

Las organizaciones a nivel mundial desafían asuntos para mantener trabajadores siempre óptimos para prestar servicios y ser más productivos. Ante las situaciones que se encuentra el mundo, la conducta se modifica constantemente, se genera crecimiento y cambios en la vida cotidiana (Aguilar, 2004).

En ese contexto, se ha desarrollado el análisis con cada uno de los 5 (V) capítulos de acuerdo con la estructura de tesis.

El estudio; “capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022”, está basado en el estudio de la situación problemática de la deficiencia del rendimiento laboral y de la capacitación, del personal administrativo de la municipalidad.

El problema de la deficiencia de capacitaciones y rendimiento laboral de los trabajadores de las municipalidades es alta. Es así Según el diario Gestión (2023) a través de

la Encuesta Anual de Ejecutivos 2022, de la Cámara de Comercio de Lima, nos muestra un resultado estadístico en el cual, un 47% de los encuestados ejecutivos calificó la gestión de la Municipalidad Metropolitana de Lima como deficiente, mientras un 44% de los encuestados calificó la gestión como regular y solo un 9% de los encuestados calificó como buena la gestión de municipalidad metropolitana de Lima.

Además según mi experiencia laboral en Municipalidad distrital de Naranjillo, se observa las deficiencias de conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores, asimismo a través de la entrevista realizada a los compañeros de trabajado, se observa la alta necesidad de capacitación, la poca ejecución de capacitación y la baja evaluación de la capacitación al personal administrativo. Habiendo detectado las deficiencias, mediante las observaciones y entrevistas, se planteó como problema determinar, ¿Cuál es la relación de la capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando, 2022?

La intención del estudio es determinar la correlación de capacitación y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022.

El objetivo general del estudio es determinar la correlación de capacitación y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022, asimismo como objetivos específicos; determinar la correlación de necesidad de capacitación y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022, determinar la correlación de ejecución de capacitación y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022, determinar la correlación de evaluación de capacitación y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022´

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes de la investigación.**

#### ***1.1.1. Antecedente internacional de la investigación.***

De acuerdo con García (2018) en su investigación, “La capacitación y su impacto en la productividad del personal de Centrales Termoeléctricas de Ciclo Combinado” México. El objetivo fue, determinar la capacitación y su impacto en la productividad. El rendimiento encontrado fue, una correlación fuerte y positiva en la capacitación y el impacto en la productividad. Según los resultados se observa una mejora en productividad con razón de capacitación. Además el 77% de encuestados declara que mejoró su conocimiento y habilidades. En eficiencia el 75% de trabajadores testifica, la capacitación ayuda a disminuir gastos y costos en operación, un 85% sostiene que la productividad de la entidad se incrementó con capacitación. El 85% anuncia que obtuvo herramientas para afrontar eficientemente los desafíos en su trabajo. El 100% estima que la capacitación brinda posibilidad, para entrar a un buen trabajo.

#### ***1.1.2. Antecedentes nacionales de la investigación.***

Tello (2022) la investigación “gestión de capacitación en desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022”, sostuvo como propósito, definir la incidencia de gestión de capacitación en desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la municipalidad. Es estudio era tipo aplicada, correlacional-explicativo, no experimental transversal, se contó con muestra de 136 trabajadores administrativos. Se concluyó que, la investigación determinó que la Gestión de la capacitación está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo de

competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022, debido a que la estadística inferencial así lo demuestra, obteniendo un baremo de estimación de la relación de Spearman, 0.430 y nivel de significancia 0,032. Lo cual se rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 86% de los trabajadores dijeron, la gestión de capacitación del personal es intermedio, las capacitaciones son pocas y de forma general, existiendo un déficit en mejora de habilidades para el buen rendimiento en el trabajo. Otra variable que afecta a este resultado es la alta rotación de personal, haciendo inútiles las capacitaciones debido a que se debe de empezar de cero en el momento de que un nuevo colaborador entre a trabajar.

García (2019) tuvo como objetivo comprobar la correlación de capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en calidad de servicio al usuario, en hospital Belén de Trujillo 2017, analizando el estudio realizado se encontró que el 47.37% de encuestados dijeron que no se ejecuta las capacitaciones, un 45.34% de los trabajadores dijeron que son eficaces, en calidad e servicio los pacientes en 53.82% dijeron que el servicio es seguro, según Rho de Spearman en capacitación y calidad se logró una correlación de -0.33 en, en el estudio de desempeño y calidad consiguió una relación moderada de 0.406, concluyendo que no existe correlación entre capacitación y calidad de servicio de los colaboradores.

Según Umiña (2017) es su investigación, plan de capacitación y el desempeño laboral Serpetbol Perú S.A.C., ejecuto la encuesta en 36 trabajadores, un estudio descriptivo y correlacional no experimental, encontró como resultado una correlación positiva alta de 0.796 y un p. valor de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alternante, asimismo como resultado encontró que el 36.1% exhibe nivel reducido favorable según la formación de los colaboradores y un 50% de los colaboradore de la entidad tiene un nivel intermedio según al funcionamiento gremial.

### ***1.1.3. Antecedente local de la investigación.***

Montano (2016) en su investigación determinó los factores del proceso de capacitación que contribuye al desempeño laboral del personal administrativo de la UNAS, con estudio descriptivo relacional, transversal, con muestra de 123 colaboradores de la entidad. Se consiguió una correlación entre las variables fuerte ( $r_s=0.76$ ) y nivel de significancia de 0.000, rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ), lo cual indica que hay una correlación fuerte entre las variables de investigación.

## **1.2. Bases teóricas**

### ***1.2.1. Capacitación.***

Chiavenato (2007) fundamenta que la capacitación es el progreso profesional más eficaz, utilizado de forma ordenada y organizada, de esa forma, las personas consiguen información importante para el logro de metas establecidas. De tal modo la capacitación requiere obtener información relacionado a su tarea (p.322).

Hellriegel (2011) menciona que la capacitación detalla las labores que ayuda a los colaboradores a mejorar sus debilidades y desenvolvimiento en el puesto que se encuentren.

La capacitación está compuesta por actividades, con características de cursos con objetivos definidos. La finalidad es cambiar habilidades y conocimientos de los trabajadores (Boland, 2007).

**1.2.1.1. Importancia de la capacitación.** De acuerdo con Barrios (2016) fundamenta que la capacitación es el cambio más beneficiado que debe hacer una organización. Un capital humano en la organización necesita una buena administración y frecuente. Los directivos o gerentes son los más indicados para orientar a sus subordinados, de esa manera el equipo modificará su desenvolvimiento positivamente a la entidad.

Chiavenato (2000) precisa que la capacitación tiene 4 maneras de convertir el comportamiento:

1. Transferencia de información: La responsabilidad está en brindar información general sobre el evento a ejecutar, como servicios, políticas y reglamentos.
2. Destreza de habilidades: Se enfoca principalmente en las funciones y labores que ejecutaran, las aptitudes, inteligencia y desenvolvimiento.
3. Modificación o formación de actitudes: La modificación de malas conductas de los colaboradores, para modificarlas en productivas.
4. Resultado de ideas: La formación tiene que centrarse en incrementar el entendimiento de conceptos, para regenerar la producción de temas y conseguir directivos potenciales que busquen mejorarse.

**1.2.1.2. Tipos de capacitación.** De acuerdo con Pérez (2021) destaca que la capacitación se enfoca en el trabajador que va a desarrollar una actividad, porque el trabajador va a ser rotado o porque el trabajador es nuevo en la entidad. Es por eso que la instrucción que se le otorga al trabajador se divide en capacitación de preingreso (selección), capacitación de inducción (brindar información) y capacitación promocional (alcanzar puestos de mayor jerarquía)

**1.2.1.3. Proceso de la capacitación.** De acuerdo con Siliceo (2004) señala que para lograr el éxito en la capacitación se tiene que seguir los pasos siguientes.

- a) Investigación para detectar las deficiencias de los trabajadores.
- b) Plantear objetivos que se van a lograr.
- c) Priorizar los cursos y temas a capacitar.
- d) Capacitación de manera adecuada.
- e) Evaluación de capacitación.
- f) Seguimiento de capacitación

Según Pico (2006) señala los cuatro pasos para la capacitación de inicio a fin, ellos son:

- Diagnóstico: Evaluación de debilidades de rendimiento y formación.
- Intervención: Ejecución de seminarios y talleres
- Comprobación: realizar análisis de curva de aprendizaje, dentro de 2 a 3 meses.
- Evaluación: Resultado de lo aprendido de cada asistente.

**1.2.1.4. Ley del servicio civil N° 30057.** Según la ley N° 30057 de 2013. Precisa que la capacitación se enfoca en las siguientes formas:

- a) La inversión realizada es para la productividad de las organizaciones
- b) En las instituciones del estado, la capacitación se centra en metas que ayuden a lograr la rentabilidad, la imparcialidad y igualdad de los bienes otorgados.
- c) La acción de capacitación se enfoca en enriquecimiento de conocimiento y la eficacia.  
ENAP.
- d) Evaluación de capacitación a los trabajadores son beneficioso para las organizaciones.

La ley del servicio civil N° 30057, además precisa tipos de capacitación que brinda la institución del estado.

- a. Formación laboral: Tiene como objetivo realizar capacitación a corto plazo, priorizando el refuerzo en su puesto laboral.
- b. Formación profesional: Es la formación a los trabajadores del sector público en las universidades e institutos públicos.

**1.2.1.5. Dimensiones de la capacitación.** Chavienato (2007) fundamenta que, capacitación consiste en obtener conocimientos destrezas, frente a las tareas a desempeñar.

La capacitación tiene las siguientes dimensiones que son (pp. 329-335):

**A. Detección de necesidades de capacitación**

Consiste en evaluar, para detectar las debilidades del trabajador y los métodos son:

- a) Evaluación de rendimiento: Identifica colaboradores con bajo rendimiento.

- b) Observación: Observar donde se realizan los trabajos con descontrol de recursos, problema de conducta, equipos malogrados y otros.
- c) Cuestionarios: Registro de carencias de rendimiento.
- d) Solicitud de supervisores y gerentes: Los directivos se encargan de gestionar la capacitación para el personal.
- e) Entrevistas con inspector y jefes: Diálogo con los encargados sobre la necesidad de capacitación que detectó con las entrevistas.
- f) Reuniones interdepartamentales: Reunión de los encargados de cada departamento a fin de debatir sobre los objetivos de cada departamento.
- g) Examen de colaboradores: Evaluación de los colaboradores.
- h) Reorganización del trabajo: Modificación y tipos de trabajo a emplearse.
- i) Entrevista de salida: Ejecución de la entrevista, cuando el personal se despide del trabajo, cuestionar sobre los motivos de su retiro de la organización.
- j) Análisis de puesto y perfil de puesto: Proporciona panorama de las tareas, habilidades que tiene que poseer el ocupante.
- k) Informes periódicos: La empresa muestren las deficiencias que podrían merecer capacitación.

#### **B. Programación de la capacitación.**

Realizado el diagnóstico, se procede al registro de instrumentos, para solucionar las debilidades encontradas a simple vista.

#### **C. Planeación de la capacitación.**

El sistema de formación necesita tema que contenga lo siguiente:

- Priorizar las necesidades específicas de capacitación.
- Definir objetivos.
- Organización de trabajos y curso.

- Contenido de capacitación.
- Métodos y tecnología.
- Recursos en general a usarse.
- Grupo objetivo de capacitación; cantidad de personas, tiempo, conocimientos, y actitudes
- Lugar de capacitación.
- Duración de la capacitación.
- Costo beneficio de capacitación.
- Control y evaluación de resultados.

#### D. Ejecución de la capacitación.

Detectado las necesidades de capacitación, se desarrolla la capacitación ya sea a través de talleres, capacitación por sus jefes inmediatos y consultores especialistas.

Los factores de la ejecución de capacitación son:

- Capacitación en función a las necesidades de los colaboradores y entidad.
- Buna calidad de material y equipo para capacitar.
- La capacitación se ejecuta para todo el personal de la entidad, sin importar los niveles y funciones.
- Los instructores tienen que tener cualidades personales, como; líder, motivación, generar buen clima, didáctica, facilidad de comunicación y conocimiento en la materia.

#### E. Evaluación de resultados de capacitación.

Es etapa final de capacitación, donde se observa los resultados. El plan de capacitación incluye dos aspectos:

- Verificar los efectos positivos planeados, que se produjeron gracias a la capacitación.
- Revisar los resultados de capacitación, si se relaciona con el logro de objetivos y metas.

➤ Necesidades:

López (2005) define que la necesidad organizativa indica la debilidad lo que es, y lo que debe ser. La identificación de necesidad es fundamental, para tomar acciones sobre ello y lograr las actividades deseadas en futuro (p. 78).

La necesidad de formación es el hueco que existe de habilidades, conocimientos y competencias, que un trabajador carece y obtener para rendir adecuadamente en trabajo (López, 2005, p. 79).

➤ Ejecución:

Según Orton (1981) señala que la ejecución de los eventos de capacitación contempla dos acciones, la organización y la implementación, ambas coordinadas juntamente con el responsable técnico y la unidad de capacitación (p.10).

Pinto (2000) fundamenta que la ejecución es la realización del plan de capacitación y está contemplado en cuatro pasos:

- a. Contratación de servicios: El instructor o responsable conozca de los requerimientos planteados para capacitar.
- b. Desarrollo de programas: Supervisión de los cursos o temas, para el adecuado desarrollo de capacitación según lo planificado.
- c. Coordinación de evento: Seguimiento de capacitación, se soluciona los inconvenientes.
- d. Control administrativo y presupuestal: Consigue indicadores, establece métodos y involucrar al personal en el proceso de medición.

➤ Evaluación:

Alles (2017) precisa que es uno de los subsistemas de recursos humanos. Se encarga de realizar las mediciones del rendimiento de los trabajadores. La medición se puede ejecutar verticalmente, evaluación temprana de brechas y evaluación 360° (p.30).

**1.2.1.6. Evaluación costo beneficios de la capacitación.** Según Orton (1996) señala que los beneficios de la capacitación en términos de logros del aprendizaje es un proceso muy complicado, pues es muy difícil cuantificar los resultados.

En el análisis de costo-beneficio, la relación de los beneficios con respecto a los costos constituye un criterio para elegir una actividad en lugar de otra, pero no puede utilizarse como criterio definitivo de la eficiencia en función de los costos, porque la elección de un programa dependerá también de los beneficios adicionales comparados con los costos marginales de ambos programas.

Al elaborar un modelo de evaluación costo – beneficio es necesario considerar al menos tres dimensiones; dimensión estructural, dimensión procesual y dimensión logística (pp.21-22).

### **1.2.2. Rendimiento laboral.**

El rendimiento de trabajo son comportamientos determinados fundamentales para el logro de objetivos personales y de la entidad, estos comportamientos son dependientes de los colaboradores (Koopmans et al., 2016).

Hellriegel et al. (2011) argumentan que el rendimiento de trabajo se vincula con las tareas que se ejecuta en favor a los trabajadores y enfrentar positivamente los conflictos en futuro y tener un éxito profesional.

Por su parte Gabini (2018) señala, el desempeño de trabajo es el constructo más estudiado en literatura de psicología organizacional. Pero en la década de los 80, los estudios se basaron sobre la evaluación de rendimiento laboral, productividad en los trabajos.

**1.2.2.1. Evaluación del rendimiento laboral.** Según Alles (2006) indica que la evaluación del rendimiento es fundamental para los colaboradores. Se plantean los objetivos a alcanzar, lo cual permitirá:

- Detectar necesidades.

- Descubrir trabajadores permanentes
- Notar que el trabajador marque la diferencia.
- Descubrir al trabajador idóneo para cada área.
- Motivarlo y comprometerlo al logro de metas.

Hellriegel et al. (2011) precisa que, evaluación de rendimiento es primordial, y es como una herramienta estructurada, que apoya a evaluar el rendimiento del trabajador en el puesto que labora.

**1.2.2.2. Dimensiones del rendimiento laboral.** Según García (2006) señala en referencia a las dimensiones, que el perfil profesional necesario para el rendimiento de cada puesto de trabajo ha sido fraccionado en dimensiones, por un lado, los conocimientos, y por otro las actitudes y habilidades (pp. 217-218).

Respecto a la primera dimensión, conocimientos se ha subdividido a su vez en ocho categorías, con las que poder recoger todas las opiniones posibles:

1. Titulados universitarios superiores.
2. Titulados universitarios medios.
3. Formación profesional grado superior.
4. Formación profesional grado médico.
5. Formación ocupacional o continua.
6. Experiencia en el puesto de trabajo.
7. Conocimientos específicos.
8. Dominio del oficio.

Respecto a la dimensión de actitudes y habilidades, las categorías definidas fueron las siguientes:

1. Capacidad de adaptación.
2. Capacidad de resolución.

3. Capacidad de trabajo en equipo.
4. Detalle/Minuciosidad.
5. Don de genes.
6. Flexibilidad.
7. Capacidad de aprendizaje.
8. Habilidad/Destreza.
9. Interés
10. Polivalencia.

➤ Habilidades:

De acuerdo con Arturo (2018) señala que la habilidad de comunicarse es importante valor social, a través de la comunicación se intercambia opiniones y sentimientos con otras personas. La comunicación es fundamental para la organización y los elementos son; emisor receptor, mensaje, canal, código y contexto (pp. 8-9).

Según Batalla (2000) fundamenta que las habilidades motrices, están compuesto por tres tipos de habilidades; las usuales que son el quehacer cotidiano, lo profesional en nuestro centro de labores y las deportivas que tiene más presencia en la sociedad (pp. 8-9).

➤ Conocimiento:

Tamayo (2004) fundamenta que, el conocimiento es una tarea por lo que las personas logran la certeza de la realidad. En el conocimiento hay dos elementos; sujeto y objeto, lo cual una actividad en sujeto es aprender el objeto (p.13).

➤ Actitudes:

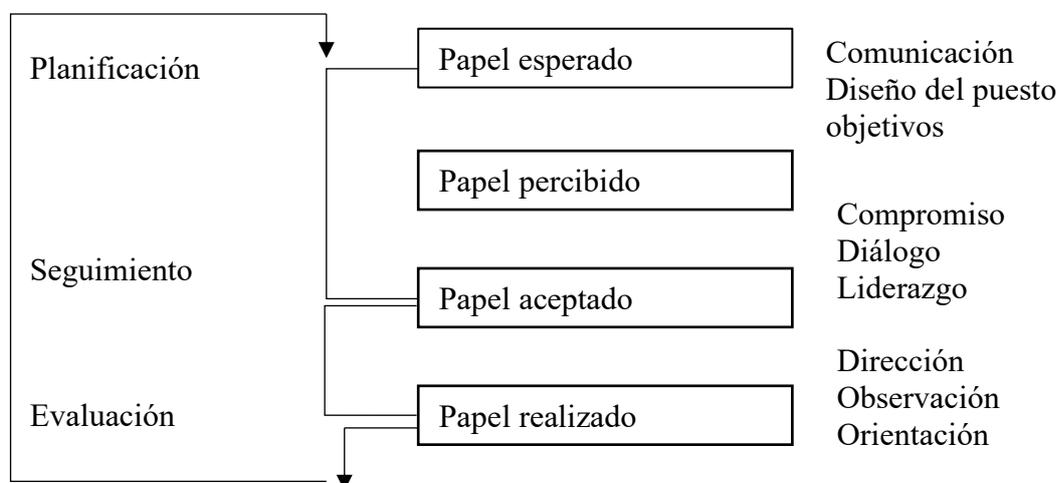
Según Bucero (2013) fundamenta que, la actitud es primordial para una entidad. La actitud moldea a las decisiones y acciones que toma una persona. Las entidades también tienen actitud, pero se lo denomina cultura de una empresa (p.05).

Según Alles (2005) precisa que el rendimiento, son habilidades y las actividades que cada colaborador posee, esto a su vez es importante para conseguir los objetivos y metas de la organización. Un buen rendimiento de los trabajadores en el trabajo es la mejor solidez que tiene una organización.

**1.2.2.3. Gestión del rendimiento laboral.** Según Longo (2006) argumenta del ciclo de la gestión del rendimiento, en un proceso de planeación seguimiento y evaluación y existen 4 tipos de papeles, esperado, percibido, aceptado y papel realizado, como se muestra en la figura 1.

**Figura 1**

*El ciclo de gestión del rendimiento.*



*Nota.* La figura muestra el ciclo de gestión del rendimiento. Fuente. Longo (2006)

**1.2.2.4. Rendimiento laboral y resultado.** Moreno (2001) fundamenta que separa los conceptos de rendimiento y resultados. El rendimiento de trabajo es fundamental para alcanzar el logro de resultado de la organización y dependiente de cada colaborador. Además la consecución de resultados no solamente depende de cada trabajador sino de otros aspectos, como; diseños de procesos de trabajos disponibilidad de tecnología, humanos y financiero y otros externos al colaborador (p. 125).

**Figura 2***Diferencias del rendimiento y resultados.*

<b>Concepto</b>	<b>Definición</b>	<b>Alcance</b>
<b>Rendimiento</b>	Comportamiento orientado en lograr las metas de la entidad.	Depende de cada trabajador internamente.
<b>Resultados</b>	Logro de objetivos.	Depende de cada trabajador y externamente por la entidad.

*Nota.* La figura muestra las diferencias que existe entre el rendimiento y resultados Fuente: Moreno (2001).

Cuando el comportamiento de los trabajadores no se observa directamente y su presencia solo se puede identificar con el resultado que tuvo. Cuando las tareas realizadas en un cargo no muestran resultados visibles y son las tareas realizadas y comportamientos que muestran el resultado de cada trabajador (Moreno, 2001, p.126).

Según Griffith y Orgera (2022) fundamenta que la gestión de rendimiento es un proceso de vinculación de los objetivos individuales y organizacionales, instalado a la estrategia de la organización (p.134)

**Figura 3**  
*Gestión de Rendimiento*



*Nota.* La figura muestra la gestión del rendimiento. Fuente: Longo (2006)

### 1.3. Definición de términos básicos

- a) **Actitud:** son destrezas mentales y nerviosas, contemplado con la experiencia, que actúa en el comportamiento de las personas ante cualquier situación. (Encinas, 2019).
- b) **Adaptación:** Es el proceso de adaptarse o acomodarse a algo respecto a alguna cosa (Pérez y Merino, 2008).
- c) **Análisis:** Estudio constante de un objeto, con la finalidad de entender la situación de esta (Bembibre, 2009).

- d) Capacitación:** Rodríguez (2008) fundamenta que, capacitación es un proceso de obtención de conocimientos y habilidades, para mejorar su rendimiento en sus actividades.
- e) Comunicación:** Proceso mediante el cual se intercambia información entre dos o más personas, con la finalidad de recibir y brindar información. Intervención del emisor, receptor, mensaje, canal y código (Rosario, 2021).
- f) Conocimiento:** Se logra con la capacidad de cada persona, observa y analiza la circunstancia de cada evento que le rodea. El conocimiento puede ser práctico y teórico y se usa en beneficio del ser humano (García , 2021).
- g) Costo:** Es el financiamiento que requiere cualquier actividad o evento a ejecutarse y costo puede ser explícito e implícito y ser expresado como costo de oportunidad (Perez y Merino, 2009).
- h) Cuestionario:** Cúmulo de preguntas que se utilizan para juntar información de una persona (QuestionPro, 2021).
- i) Ejecución:** Acción mediante el cual se ejecuta una actividad o evento, con el fin de lograr el objetivo requerido (Ander, 2003).
- j) Entrevista:** Es una interacción interpersonal, su finalidad es obtener y otorgar información (Arias, 1976).
- k) Evaluación:** Es un instrumento de medición de rendimiento de cualquier actividad, ya sea profesional o laboral y responsabilidad del cargo que ocupa (Orellana, 2020).
- l) Experiencia:** Son percepciones, respuestas, ello incluye emociones, creencias, preferencias, comportamientos de una persona, ocurre antes, durante y después del uso (Nacho, 2020).
- m)Habilidad:** Conjunto de destrezas, aptitudes cognitivas de una persona, para desarrollar una tarea (Araya, 2012).

- n) Lugar:** Espacio determinado localizado a través de coordenadas, que tienen dos medidas como el largo y el ancho (Ramos , 2014).
- o) Necesidad:** Es una carencia de algo, en la capacitación es la deficiencia de conocimientos actitudes y habilidades, para realizar alguna acción (Pinto, 1997)
- p) Objetivo:** Es un fin o meta que se quiere alcanzar, lo cual impulsa a seguir los sueños planteados (Perez, 2021).
- q) Observación:** Proceso mediante cual se emplea la vista sobre en particular, para conseguir información y permite obtener claridad objetiva resultados, a partir de la acción de la vista (Martínez, 2007).
- r) Persistencia:** La persistencia es la acción constante de una personal, con el fin de lograr el objetivo o meta propuesto (Rodríguez , 2021).
- s) Productividad:** Se encarga de medir la eficiencia y eficacia de una persona y máquina, frente a una actividad (Coll, 2020)
- t) Rendimiento:** En una organización, es calidad de trabajo con eficiencia y eficacia de los colaboradores (Factorial , 2022).
- u) Seguimiento:** Es el proceso que se encarga de realizar el rastreo de una actividad o evento que se ejecuta o ejecutado (Ucha, 2013).
- v) Tareas:** Es una actividad que se realiza o está por realizarse en distintas situaciones, laborales o cotidiano (Perez y Merino, 2009).
- w) Tiempo:** Importante para controlar situaciones en presente, pasado y futuro, lo cual se encarga de medir la duración de un acontecimiento (Pérez y Merino, 2008).
- x) Trabajo en equipo:** Conjunto de personas con habilidades y conocimientos que se complementan, que realizan una actividad con un solo objetivo y propósito para el bien común del equipo (Katzenbach y Smith, 2000)

y) **Valores:** Son principios y cualidades de cada persona, lo cual los caracteriza o determina en base a sus acciones (Morales, 2016)

## CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.

### 2.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Padre Felipe Luyando.

### 2.2. Hipótesis específicas

H1: Las necesidades de capacitación, se relacionan significativamente con el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando.

H2: La ejecución de capacitación, se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando.

H3: La evaluación de la capacitación, se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando.

▪ **Variable:**

• **Asociada.**

Capacitación.

• **Relacionada.**

Rendimiento Laboral.

Y= Variable Relacionada (Rendimiento Laboral).

X= Variable Asociada (Capacitación)

$Y = F(X)$
------------

### 2.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores*

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSION	INDICADOR	INSTRUMENTO
<b>CAPACITACIÓN VARIABLE ASOCIADA</b>	Chavienato (2007) fundamenta que, capacitación consiste en obtener conocimientos destrezas, frente a las tareas a desempeñar. La capacitación tiene las siguientes dimensiones que son (pp. 329-335).	Necesidades	Observación de puesto Productividad Rendimiento	Cuestionario
		Ejecución	Tiempo Costo Lugar	
		Evaluación	Seguimiento Evaluación Objetivo	
<b>RENDIMIENTO VARIABLE RELACIONADA</b>	Según García (2006) señala en referencia a las dimensiones, que el perfil profesional necesario para el rendimiento de cada puesto de trabajo ha sido fraccionado en dimensiones, por un lado, los conocimientos, y por otro las actitudes y habilidades (pp. 217-218).	Habilidades	Trabajo en equipo Comunicación asertiva Adaptación	Cuestionario
		Conocimiento	Conocimiento Experiencia Tareas	
		Actitudes	Valores Análisis Persistencia	

*Nota.* Datos de variables dimensiones e indicadores (2022).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.**

### **3.1. Tipo de investigación.**

El estudio es tipo aplicada, porque el principal objetivo de la investigación es generar resultados de manera práctica y concreta, mejorando el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Padre Felipe Luyando. Los resultados de la presente investigación servirán; para que las autoridades competentes de la municipalidad tomen acciones correspondientes, como la capacitación para mejorar la gestión de la entidad.

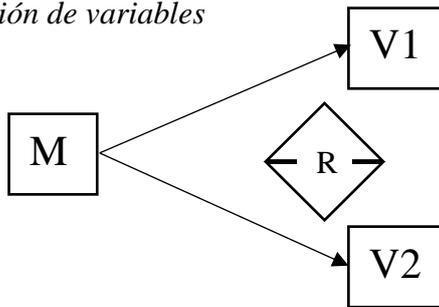
Según Ñaupas (2013) señala que se designa aplicada, por que se enfoca en realizar investigación aplicada o también llamada investigación práctica, busca la aplicación de conocimientos adquiridos, al mismo tiempo generan nuevos conocimientos

- Nivel de investigación.

De acuerdo con Hernández et al. (2010) fundamenta descriptivo, debido a que se encarga a registrar, describir y determinar cualidades frecuencias, frecuencias, clasificaciones y tendencias de un estudio.

La investigación es de nivel relacional, por que busca conocer la relación entre dos variables que son; capacitación y rendimiento laboral.

**Figura 4**  
*Relación de variables*



*Nota.* La figura muestra la relación de variables (2022).

Donde:

M: Muestra

V1: Capacitación

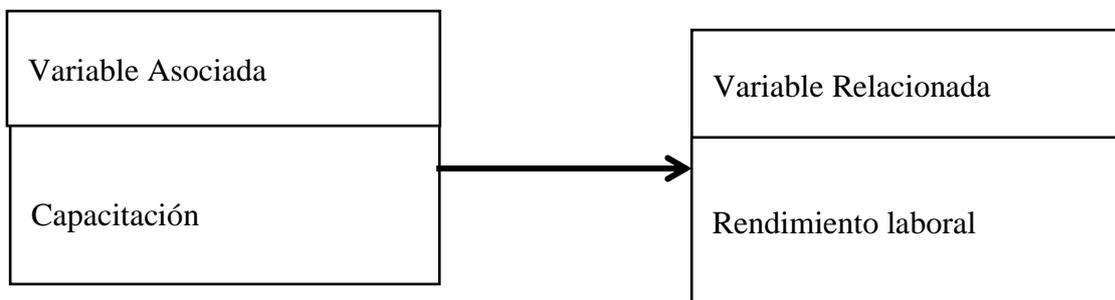
V2: Rendimiento laboral

R: Relación

### 3.2. Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es no experimental transversal. Es un estudio que no realiza manipulaciones de los variables, solo se encarga de observar los fenómenos y luego analizarlos (Hernandez y Batista, 2010).

**Figura 5**  
*Estructura de variables.*



*Nota.* La figura muestra la estructura de variables (2022).

• **Método de la investigación.**

En el estudio se utilizó el método inductivo, porque el cuestionario estuvo dirigido a los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando.

Según Cheesman (2011) el método inductivo es el análisis, donde inicia de lo particular llegando a lo general, lo cual a partir de del análisis específico se llega a una conclusión general de estudio.

**3.3. Población y muestra**

La población de la investigación es de ochenta y tres (N=83) trabajadores, y la muestra censal es de ochenta y tres (n=83) colaboradores, bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 y Locación de Servicios, de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, de la Provincia de Leoncio Prado, Región Huánuco.

López (2022) precisa que la población está constituida por animales registros médicos, personas, objetos y entre otros, de lo que se quiere estudiar u observar.

**Tabla 2**

*Personal bajo D.L. N° 276 y locación de servicio*

PERSONAL	DL 276	LOCACIÓN	DL 276 (%)	LOCACIÓN (%)
HOMBRE	18	30	69%	53%
MUJER	8	27	31%	47%
SUBTOTAL	26	57	100%	100%
TOTAL	83			

*Nota.* Datos tomados de la oficina de recursos humanos, de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando (2022).

**3.4. Técnicas de recolección de datos.**

**a). Encuesta.**

Se utilizo la técnica de encuesta con el instrumento cuestionario, donde se realizó 18 ítems de cuestionario con escala Likert, donde las valoraciones fueron de menor valoración

de 1 y mayor valoración de 5, lo cuales estaban dirigidos a los colaboradores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando.

Grande (2005) fundamenta, la encuesta es una técnica, mediante el cual se obtiene información en base a los objetivos planteados, lo cual pueden ser analizados por métodos cuantitativos.

#### **b). Revisión Documental.**

Indudablemente esta técnica es valiosa por su naturaleza, se obtiene informaciones teóricas a partir de libros, articulo científicos, repositorio de tesis, entre otros, los cuales son la base y sostienen el fundamento de la investigación.

Valencia (2018) en referencia a la revisión documental precisa que es importante, ya que permite ver antecedentes referentes a tu investigación, lo cual te permite relacionar y comparar los estudios ya realizado con anterioridad.

### **3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Para el análisis de estudio, utilicé las siguientes técnicas estadísticas.

#### **Figura 6**

*Método de Análisis de datos.*

NIVEL DESCRIPTIVO	NIVEL INFERENCIAL
El análisis fue descriptivo, con gráficos de frecuencia, tablas, clasificaciones y porcentajes, lo cual detalla los resultados de forma ordenada y organizada. Software, Microsoft Office y SPSS.	Para el análisis de la información se utilizó la estadística, lo cual relacionó los variables en investigación, ello nos brindó conclusiones del estudio. Su papel fundamental es hacer comparaciones.

*Nota.* La figura muestra el método de análisis de datos (2022).

Pateiro (2013) referente a estadística descriptiva señala que es una técnica, que permite clasificar con frecuencias, tablas, gráficos la información. Además, analiza la circunstancia que se esté presentando.

Borrego (2008) referente a estadística inferencial argumenta que es un método que permite realizar comparaciones, descripciones sobre la base de una información a estudiar. Se apoya de los resultados de la estadística descriptiva y en probabilidades.

Procedimiento: Para el desarrollo de la investigación propuesto se utilizará lo siguiente:

- Para el análisis de los datos de las variables se utilizó el programa de SPSS, lo cual permitió correlacionar las variables en investigación.
- Para el estudio de la información de antecedentes y bases teóricas, se utilizó la técnica del rastreo de información.
- En el análisis de las variables, se encontró valoraciones de las clasificaciones a través de medias, porcentuales y frecuencias.
- Para analizar los resultados, se interpretó los valores según el resultados y clasificaciones y preguntas realizadas en el cuestionario y se comprobó las hipótesis planteadas.
- Se presentó figuras con medias y porcentajes de las preguntas y variables
- Se ha analizado los resultados según segmentos y variables.
- Se a realizado conclusiones y recomendaciones, según los resultados obtenido de la investigación.

### ***3.5.1. Análisis de fiabilidad.***

Según Oviedo y Campo (2005) en referencia a la interpretación de confiabilidad de Alfa de Cronbach, el resultado del análisis se tiene que encontrar entre el rango de 0.70 a 0.90, para que tenga una confiabilidad aceptable, mientras si el resultado es menor a 0.70 es considerado baja y si el resultado es mayor a 0.90 pueden estar asociados por inconsistencia por duplicidad.

**Tabla 3***Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach 2022.*

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.865	18

*Nota:* Datos tomados del análisis de los indicadores del instrumento (2022).

Para identificar el nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de los 18 ítems del instrumento, se analizó en el software de SPSS, encontrando como resultado de 0.865. Lo cual el resultado del análisis, nos indica que el instrumento utilizado es aceptable.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

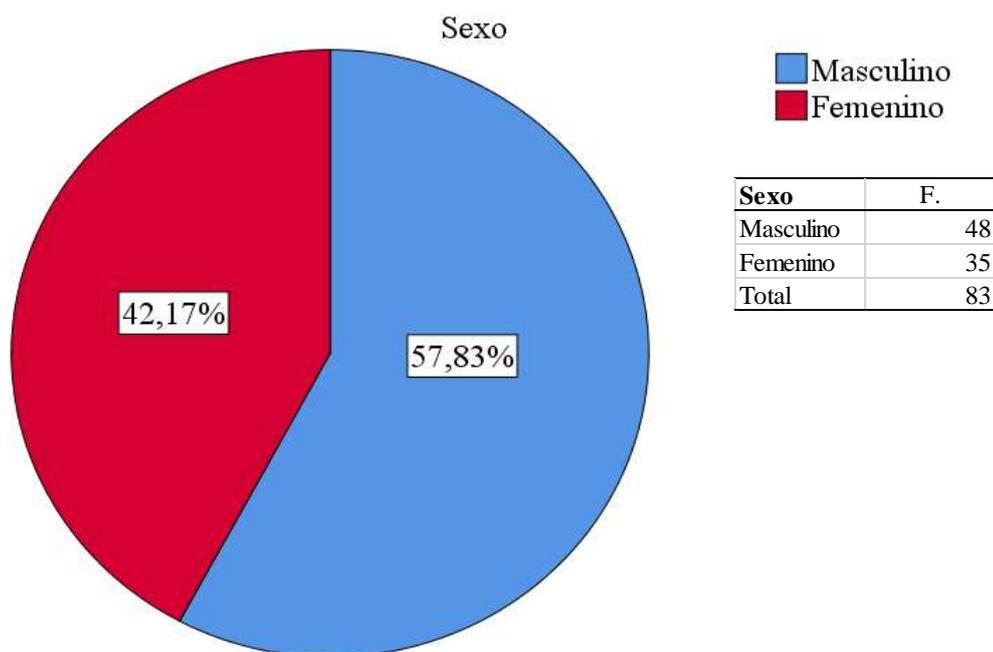
### 4.1. Análisis de datos demográficos de la muestra.

#### 4.1.1. Sexo de encuestados.

La figura muestra, la cantidad de trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando que, el 57,83% son de sexo masculino y el sexo femenino solo ocupa el 42,17%; por lo que, de 83 encuestadas, 35 son mujeres que laboraron, los que señala poca participación de las mujeres en la municipalidad.

#### Figura 7

*Sexo del personal administrativo de la municipalidad.*

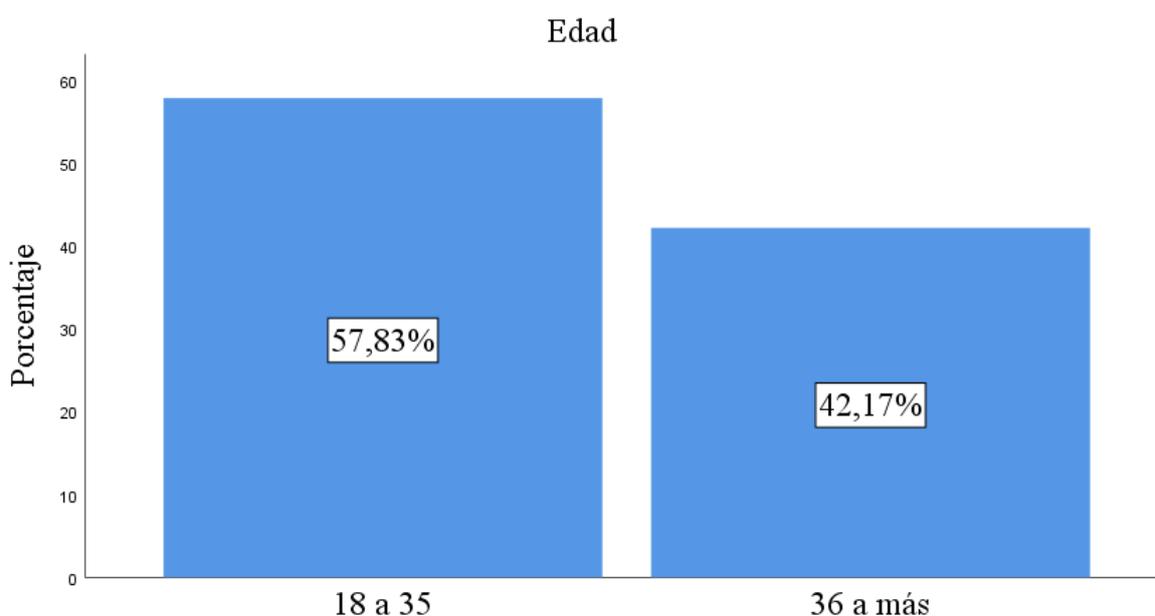


*Nota.* La figura muestra la cantidad de personal administrativo, del sexo masculino y femenino que laboró, en la municipalidad distrital de Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

#### 4.1.2. Edad del personal encuestado.

Según los resultados encontrados, se observa en la figura que el personal administrativo con edades de 18 a 35 años representó el 57.83% y el personal administrativo con edades de 36 a más años solo representó el 42,17%, lo que nos indica que, en la municipalidad laboraron más personas con edades de entre 18 a 35 años con una cantidad de 48 personas, del total de 83 personas encuestadas.

**Figura 8**  
*Edades del personal administrativo según clasificación.*



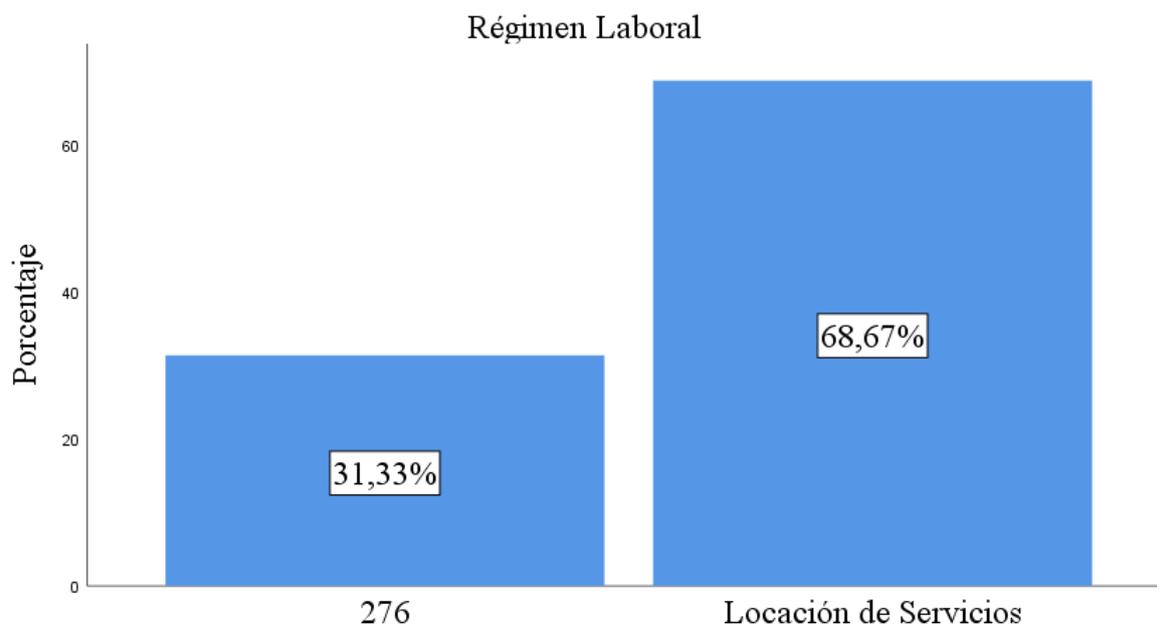
*Nota.* La figura muestra la cantidad de trabajadores, de entre 18 a 35 años y 36 a más años, que trabajaron en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyundo, en el año 2022.

#### 4.1.3. Régimen laboral del personal encuestado.

La figura muestra que, del total de 83 personas encuestados en la municipalidad, se observa que el 31.33% de personas laboraron, con régimen ley 276 y el 68,67% de personas laboraron, bajo el régimen de Locación de Servicios, lo que señala que trabajaron más personas en la municipalidad, bajo el régimen de Locación de Servicios, con una cantidad de 57 personas.

**Figura 9**

*Régimen laboral de los trabajadores de la municipalidad.*



*Nota.* La figura muestra, la cifra del personal administrativo que laboró bajo el régimen 276 y Locación Servicios, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

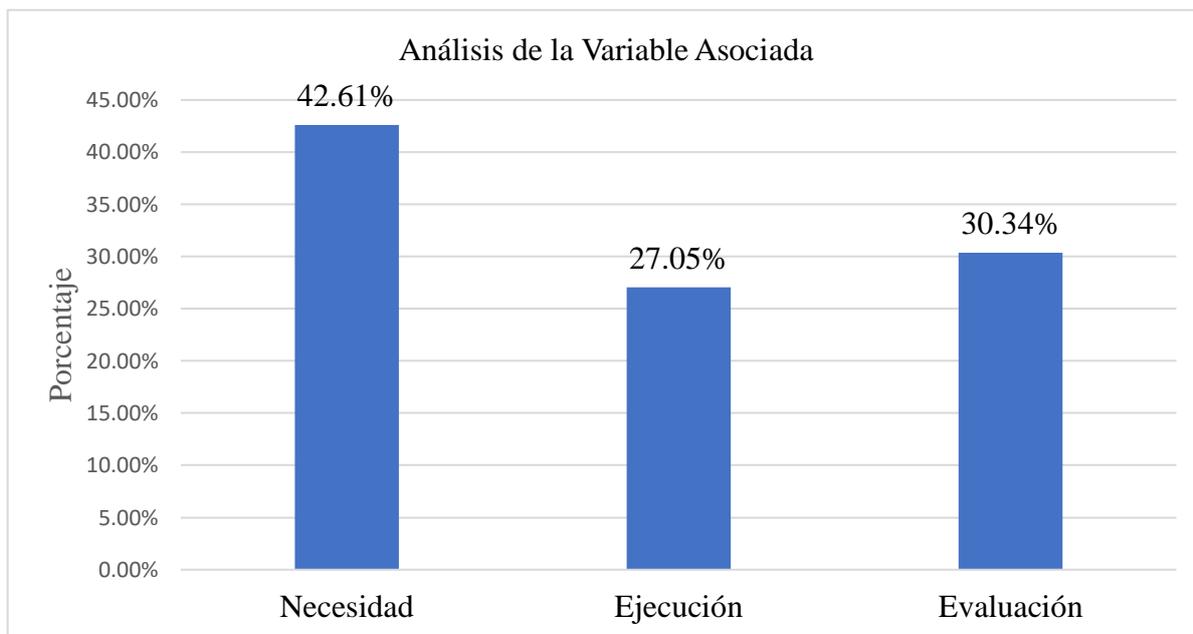
#### **4.2. Análisis descriptivo de la muestra.**

##### **4.2.1. Análisis descriptivo de la Variable Asociada: Capacitación**

Según estudio de la variable asociada, se observa como resultado en la figura, que los trabajadores de la municipalidad Padre Felipe Luyando proporcionó mayor valoración a la dimensión de necesidad de 42.61%, mientras que la dimensión de evaluación con 30.34% y dimensión de ejecución solo 27.05%, lo que nos indica que hubo mayor necesidad de capacitación del personal administrativo en la municipalidad.

**Figura 10**

*Análisis de la variable asociada: Capacitación.*

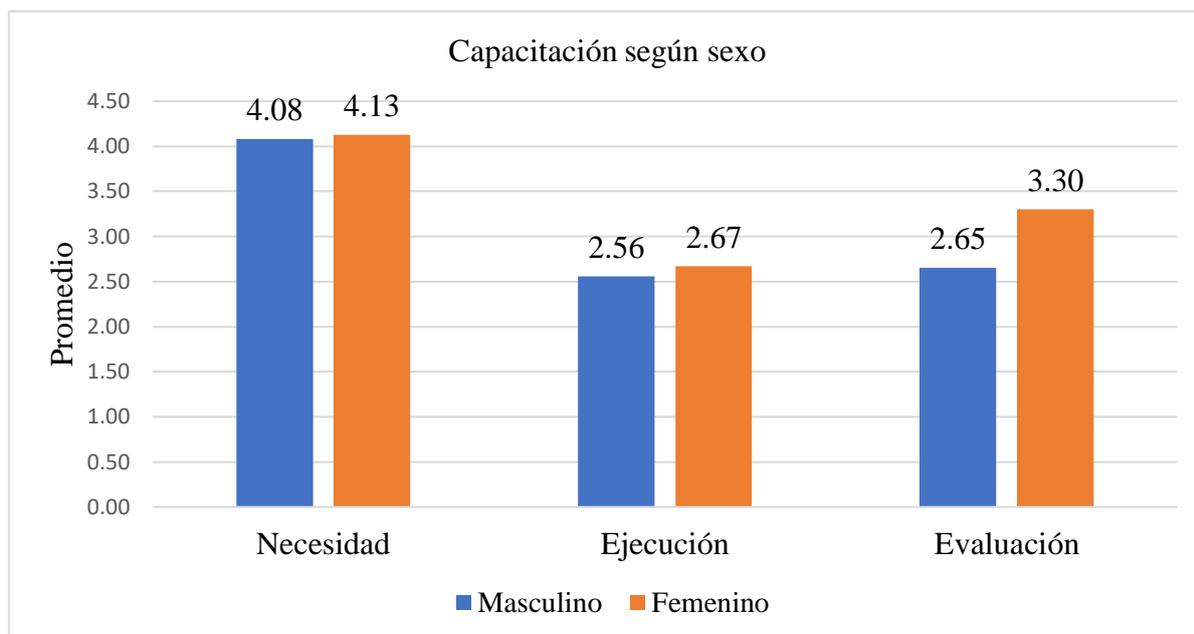


*Nota:* La figura muestra las cifras de las dimensiones valoradas por el personal administrativo, en la municipalidad distrital de Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.1.1. Análisis descriptivo de la variable asociada: Capacitación y sexo.** El resultado de la investigación de variable asociada según sexo, se visualiza en la figura el personal administrativo de la municipalidad proporcionó mayor valoración por parte del sexo femenino a la necesidad de capacitación con un promedio de 4.13, seguida por el sexo masculino con un promedio de 4.08, además en la ejecución de la capacitación se presentó como resultado, con promedio de 2.67 por parte del sexo femenino y solo 2.56 de promedio por parte del sexo masculino, también se observa en la figura, sobre la dimensión de evaluación, donde el sexo femenino tuvo mayor valoración con un promedio de 3.30, seguida del sexo masculino con promedio de 2.65; lo que nos indica que hubo mayor necesidad y evaluación de capacitación por parte del sexo femenino, y mayor interés por parte del sexo masculino a la ejecución de la capacitación, al personal administrativo de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando.

**Figura 11**

*Análisis de la variable asociada y sexo del personal administrativo.*

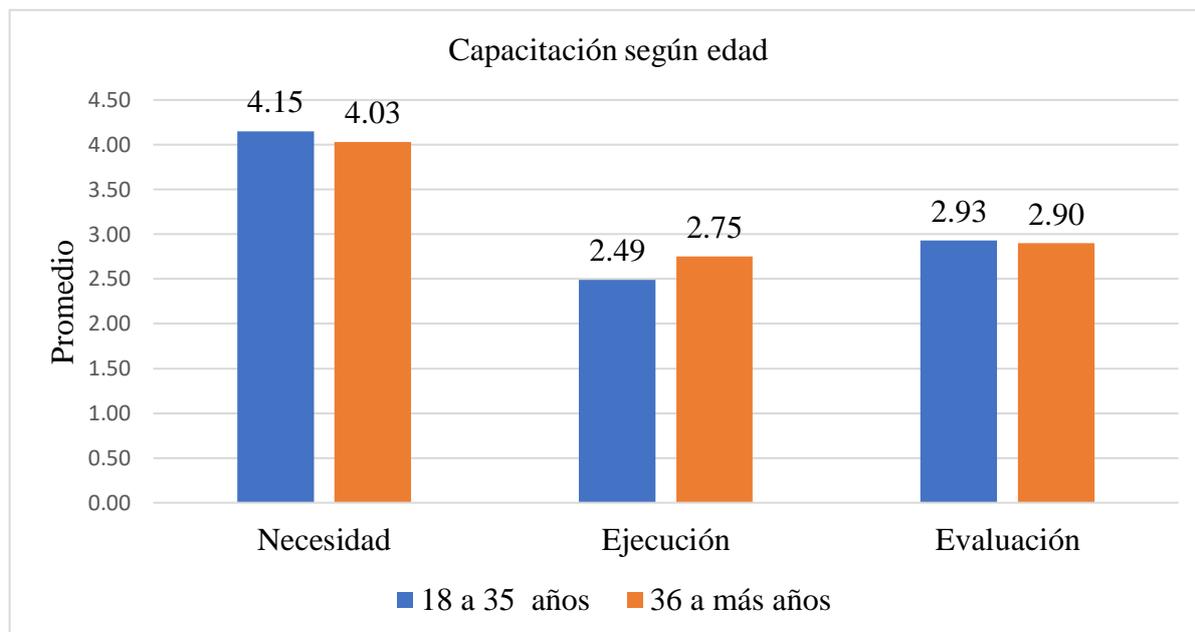


*Nota:* La figura muestra las cifras de las dimensiones de capacitación con el sexo, valoradas por los colaboradores de la municipalidad de Padre Felipe Luyando, año 2022.

**4.2.1.2. Análisis descriptivo de la variable asociada: Capacitación y edad.** Según el estudio descriptivo de variable asociada y la edad, se muestra como resultado de la encuesta realizada al personal administrativo, que hubo mayor necesidad de capacitación con un promedio de 4.15 por parte de los trabajadores con edades de entre 18 a 35 años, seguida por el personal que tienen edades de 36 a más años con promedio de 4.03, así mismo se muestra en la figura, el mayor interés por la evaluación de la capacitación con un promedio de 2.93 a los trabajadores de entre 18 a 35 años y 2.90 de promedio a los trabajadores con edad de 36 a más años, y en la ejecución de la capacitación hubo mayor valoración por parte de los trabajadores con edades de entre 36 a más años con promedio de 2.75 y personal con edad de 36 a más años con media de 2.49; lo cual quiere decir que hubo mayor necesidad y evaluación de capacitación por los trabajadores que tenían entre 18 a 35 años, y mayor interés por la ejecución de la capacitación por los trabajadores con edades de entre 36 a más años.

**Figura 12**

*Análisis de la variable asociada y edad del personal administrativo.*

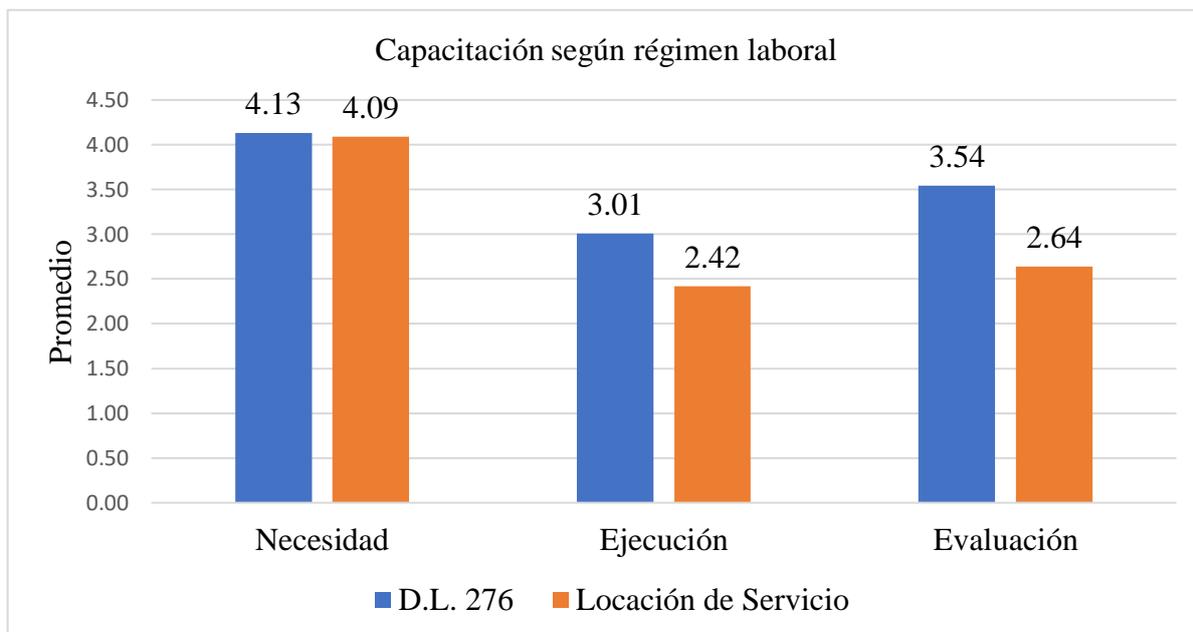


*Nota:* La figura muestra el promedio de resultados, sobre las dimensiones de capacitación con la edad, por el personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, año 2022.

**4.2.1.3. Análisis descriptivo de la variable asociada: Capacitación y régimen laboral.** Según análisis descriptivo del variable asociada con el régimen laboral, se muestra los resultados de los trabajadores encuestados, con mayor valoración de 4.13 de promedio a la necesidad de capacitación por el personal que se encuentra bajo el régimen de la 276, y al personal de locación de servicios con la necesidad de capacitación con promedio de 4.09, así mismo hubo mayor valoración con promedio de 3.01 en la ejecución de la capacitación al personal bajo régimen laboral de la 276, y solo 2.42 de promedio al personal con locación de servicios, en el resultado de la dimensión de evaluación se obtuvo mayor interés por parte de los trabajadores bajo el régimen de la 276 con promedio de 3.54, seguida con promedio de 2.64 a los trabajadores con locación de servicio, lo que nos indica que hubo mayor valoración a las dimensiones de capacitación, por parte de los trabajadores con régimen laboral de la 276.

**Figura 13**

*Análisis de la variable asociada y el régimen laboral.*



*Nota:* La figura muestra las cifras de valoración a las dimensiones de capacitación con el régimen laboral, por el personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, año 2022.

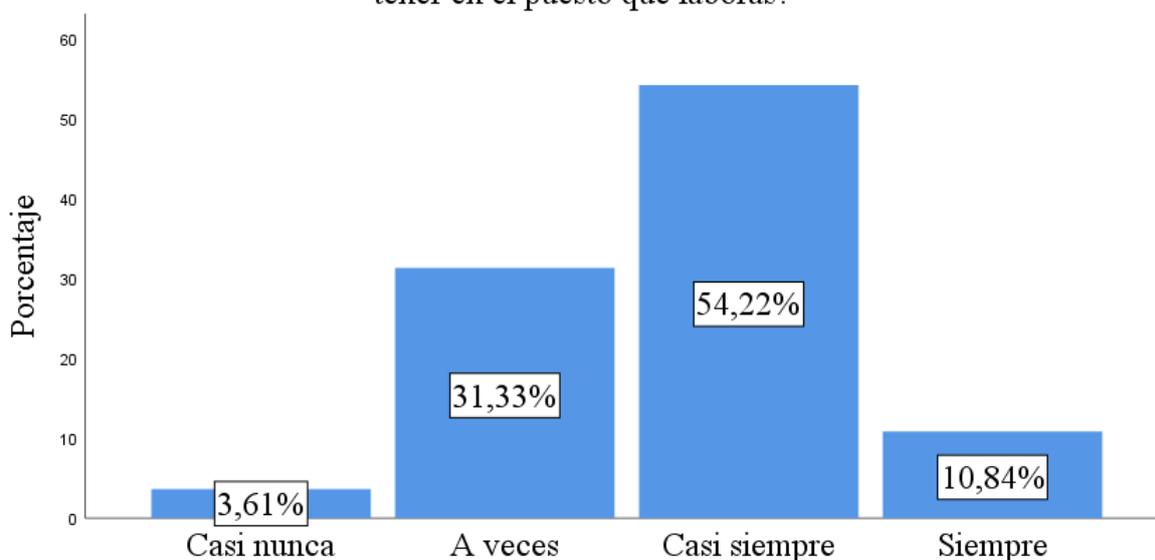
#### **4.2.2. Análisis descriptivo de los indicadores de la variable asociada.**

**4.2.2.1. Necesidad: Observación de puesto.** Según estudio de observación de necesidades en el puesto, se obtuvo resultado, un 54.22% de encuestados respondieron casi siempre, seguida por a veces con 31.33%, mientras que siempre con 10.84% y solo 3.61% casi nunca; lo que nos indica que los trabajadores consideraron, su jefe inmediato casi siempre, mira las necesidades a capacitar que puedan tener.

**Figura 14**

*Análisis de la necesidad de observación de puesto.*

¿Considera que tu jefe inmediato, observa las necesidades de capacitación que puedas tener en el puesto que laboras?

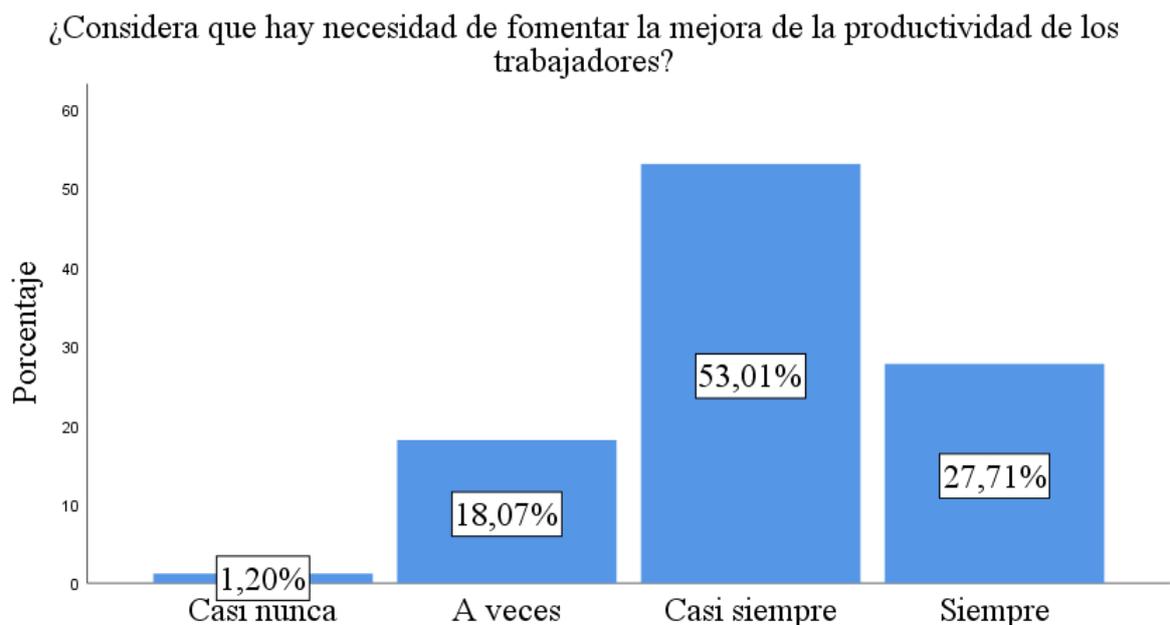


*Nota:* La figura muestra la valoración de la observación de necesidades de capacitación, de los trabajadores en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando en el año 2022.

**4.2.2.2. Necesidad: Productividad.** Según el indicador de productividad, se obtuvo como resultado que el 53.01% de los encuestados respondieron casi siempre, mientras que el 27.71% siempre, seguida por a veces con 18.07% y solo 1.20% casi nunca, lo cual quiere decir que los trabajadores casi siempre consideraron la necesidad de fomentar la productividad.

**Figura 15**

*Análisis de la necesidad productivdad de los trabajadores.*

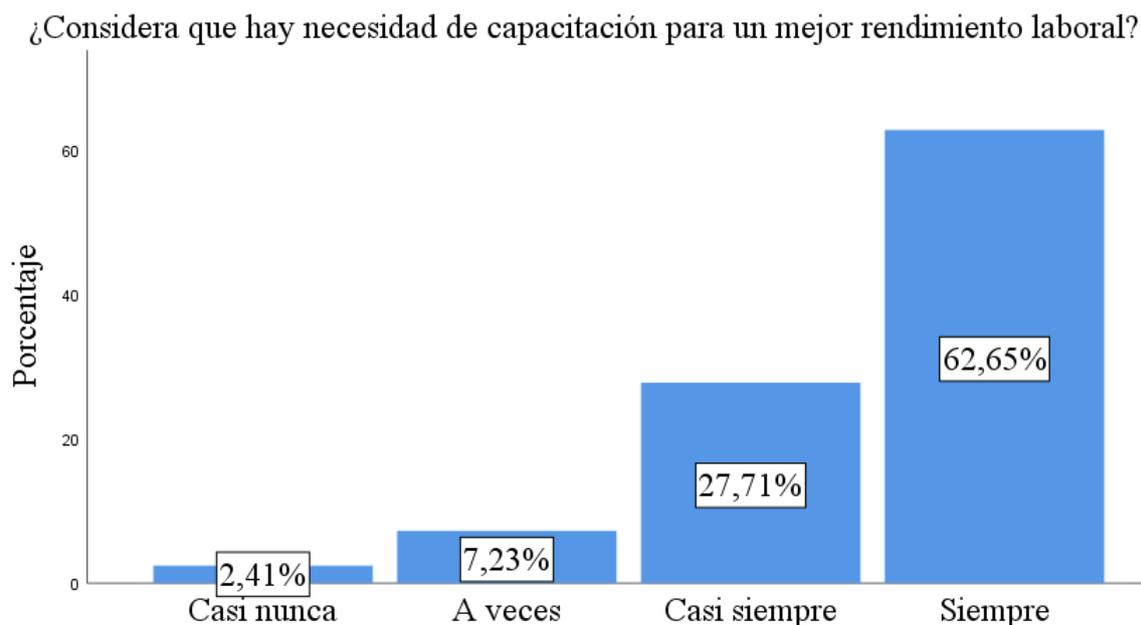


*Nota:* La figura muestra la valoración, de la necesidad de fomentar la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.2.3. Necesidad: Rendimiento.** Según el análisis del indicador rendimiento, se obtuvo como resultado de las encuestas, el 62.65% respondió siempre, seguida por casi siempre con 27.71%, mientras que a veces con 7.23% y solo 2.41% casi nunca, lo que nos indica que los trabajadores de la municipalidad siempre necesitaron capacitarse, para mejorar su rendimiento laboral.

**Figura 16**

*Análisis de la necesidad de capacitación, y rendimiento laboral.*

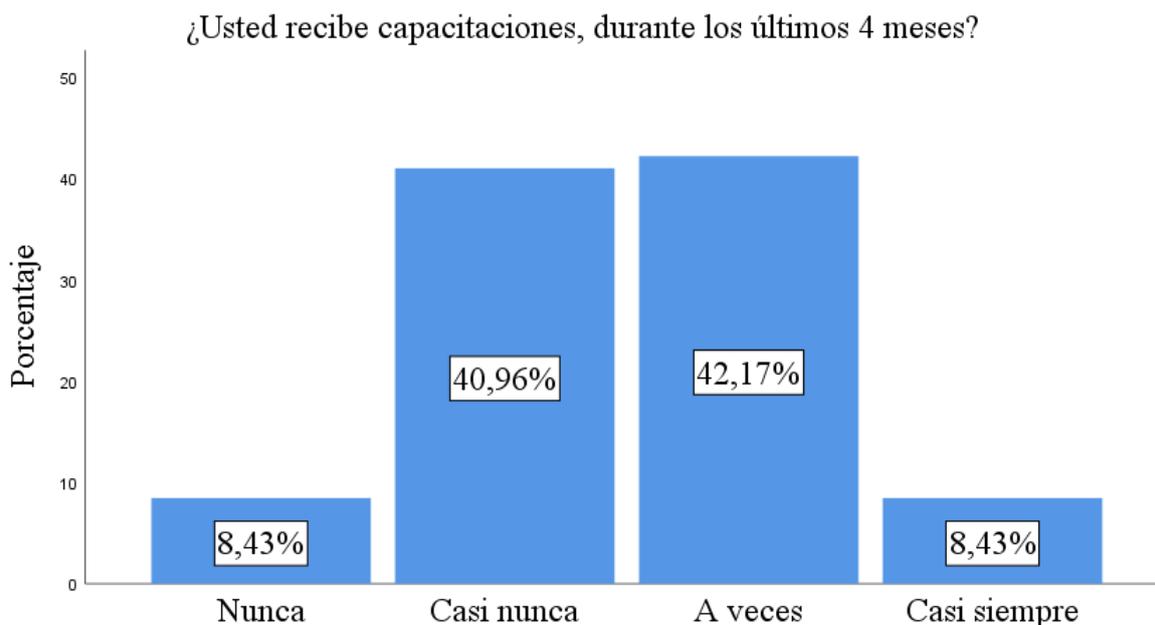


*Nota:* La figura muestra, la valoración de la necesidad de capacitación para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores, de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.2.4. Ejecución: Tiempo.** Según el análisis del indicador tiempo, se consiguió como respuesta de los trabajadores de la municipalidad que a veces respondieron 42.17%, mientras que casi nunca con 40.96%, seguida de nunca y casi siempre de 8.43%, lo que nos señala en su gran mayoría que los trabajadores a veces recibieron capacitación durante los últimos 4 meses.

**Figura 17**

*Análisis de la ejecución de capacitación, durante los último 4 meses.*

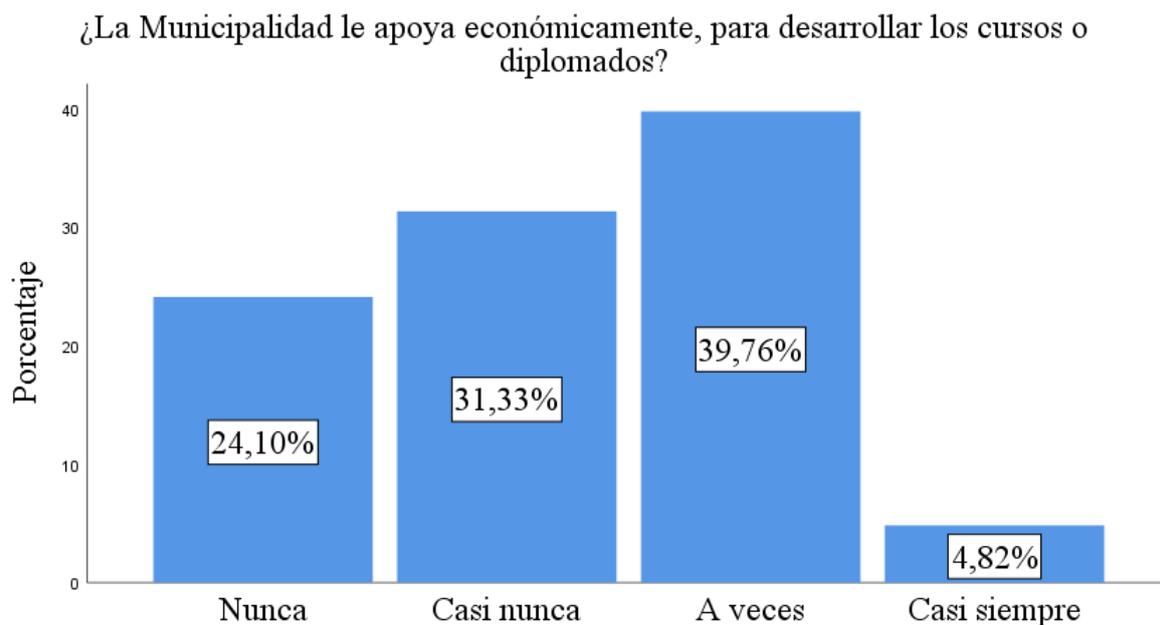


*Nota:* La figura muestra la valoración de la ejecución de capacitación durante los últimos 4 meses, del personal administrativo, en la municipalidad distrital de Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.2.5. Ejecución: Costo.** Según análisis del costo, se consiguió el resultado de los encuestados, el 39.76% respondió a veces, mientras tanto casi nunca 31.33%, seguida de nunca con 24.10% y solo 4.82% siempre, en conclusión, en su mayoría, solo a veces la municipalidad apoyó económicamente para desarrollar cursos o diplomados.

**Figura 18**

*Análisis del costo de capacitación de los trabajadores.*

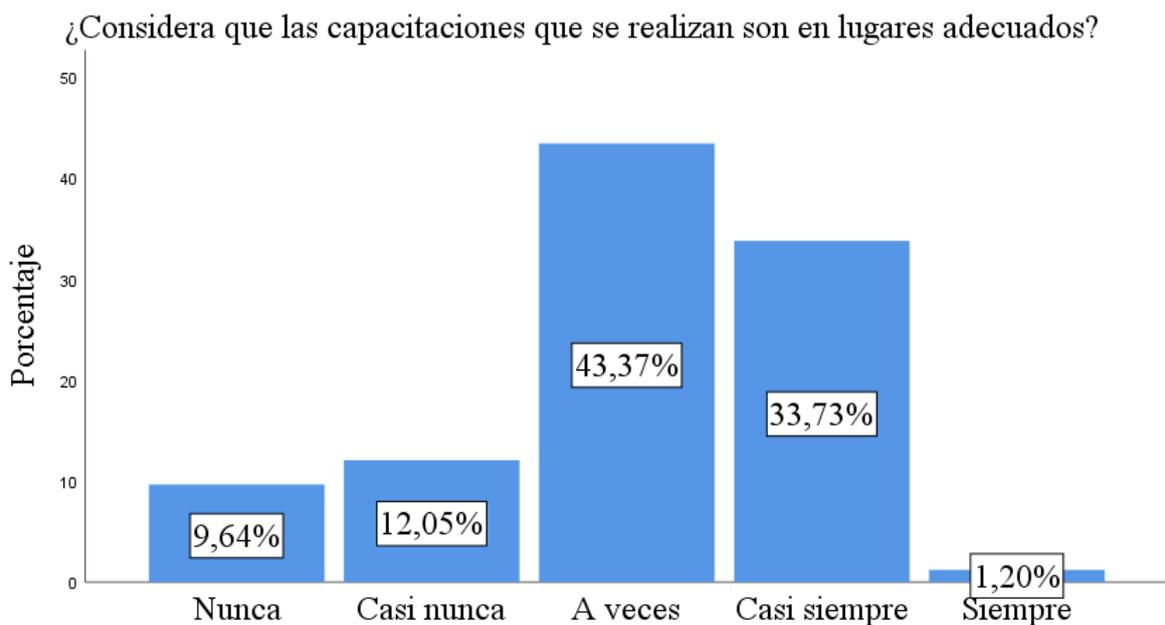


*Fuente:* La figura muestra la valoración del apoyo económico a la capacitación del personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, año 2022.

**4.2.2.6. Ejecución. Lugar.** Según el análisis del indicador lugar, se consiguió como resultado del personal administrativo, el 43.37% respondió a veces, mientras que 33.73% casi, siempre, 12.05% casi nunca, 9.64% nunca y solo 1.20% siempre, lo que quiere decir que solo a veces, las capacitaciones se realizaron en lugares adecuados.

**Figura 19**

*Análisis del lugar de capacitación, para el personal administrativo.*

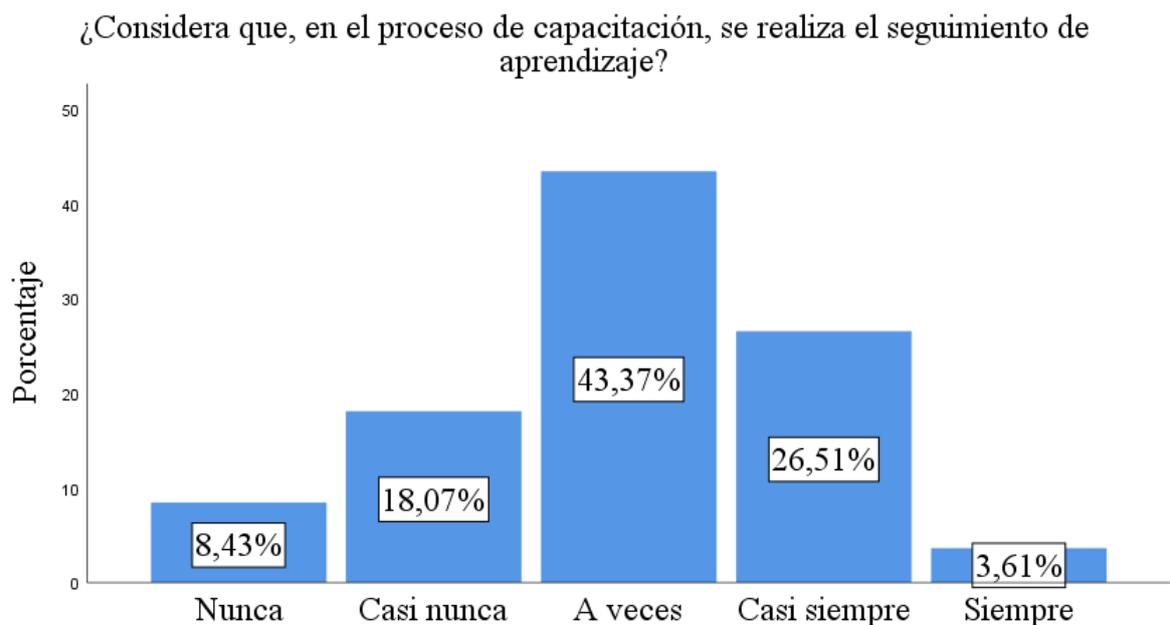


*Nota:* La figura muestra la aprobación del lugar de capacitación, para los trabajadores en la municipalidad Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.2.7. Evaluación: Seguimiento.** Sobre estudio del seguimiento se obtuvo el resultado de los encuestados, el 43.37% respondieron a veces, 26.51% casi siempre, 18,07% casi nunca, seguida por nunca con 8.43% y solamente 3.61 siempre, lo que nos señala que durante la capacitación en su mayoría solo a veces se realizaron el seguimiento de aprendizaje.

**Figura 20**

*Análisis del seguimiento de aprendizaje durante la capacitación.*

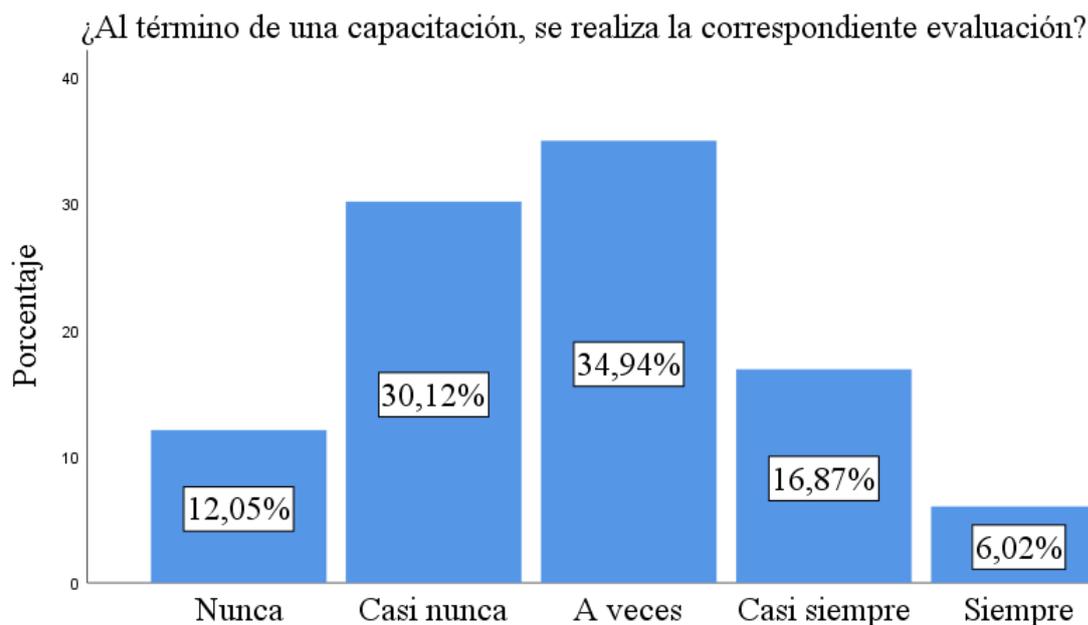


*Nota:* La figura muestra la aprobación del seguimiento de aprendizaje del personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.2.8. Evaluación: Evaluación.** Conforme al estudio de evaluación, se presentó el resultado de los trabajadores encuestados, el 34.94% respondieron a veces, 30.12% casi nunca, 16.87% casi siempre, mientras tanto 12.05% nunca y solo 6.02% siempre, lo que nos quiere decir en su mayoría que, a veces se realizaron la evaluación en la capacitación del personal administrativo.

**Figura 21**

*Análisis de la evaluación de capacitación a los trabajadores.*

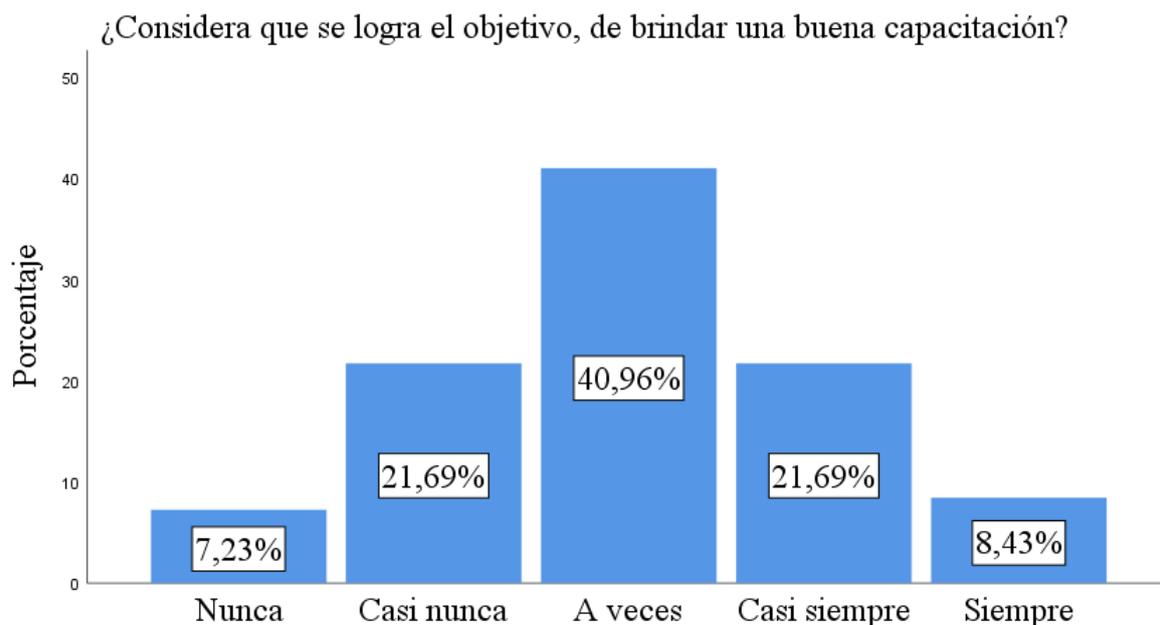


*Nota:* La figura muestra la valoración a la evaluación de capacitación al personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.2.9. Evaluación: objetivo.** Según el análisis del indicador objetivo, se encontró como resultado de los encuestados, el 40.96% respondió a veces, 21.69% casi nunca y casi siempre, mientras 8.43% siempre y solo 7.23% nunca, los que nos dice en su mayoría que a veces, se lograron el objetivo de brindar una buena capacitación.

**Figura 22**

*Análisis del logro de objetivo en la capacitación a los trabajadores.*



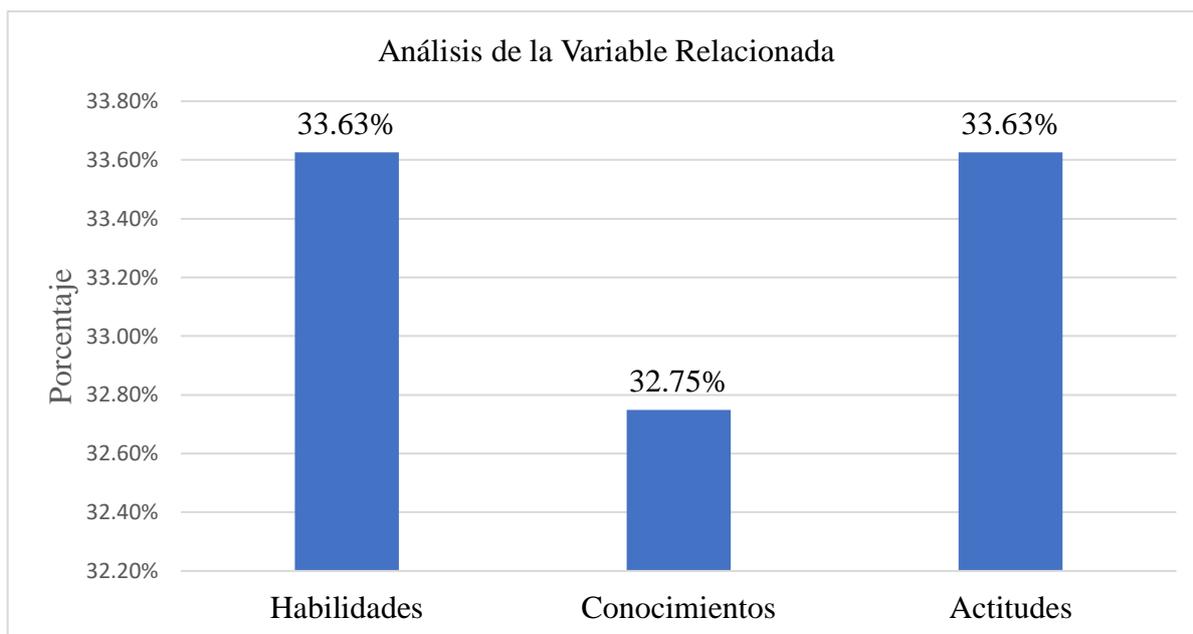
*Nota:* La figura muestra el resultado del logro de objetivo en la capacitación al personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

#### **4.2.3. Análisis descriptivo de variable relacionada: Rendimiento laboral**

Según estudio de variable relacionada, la cual cuenta con 3 dimensiones que son habilidades, conocimientos y actitudes, de los cuales los trabajadores encuestados proporcionaron con mayor valoración a las habilidades y actitudes con 33.63%, mientras el conocimiento fue valorado por los encuestados con solo 32.75%, lo cual nos indica que los colaboradores de la municipalidad contaron más con habilidades y actitudes para desempeñar sus labores.

**Figura 23**

*Análisis de la variable relacionada: Rendimiento laboral.*

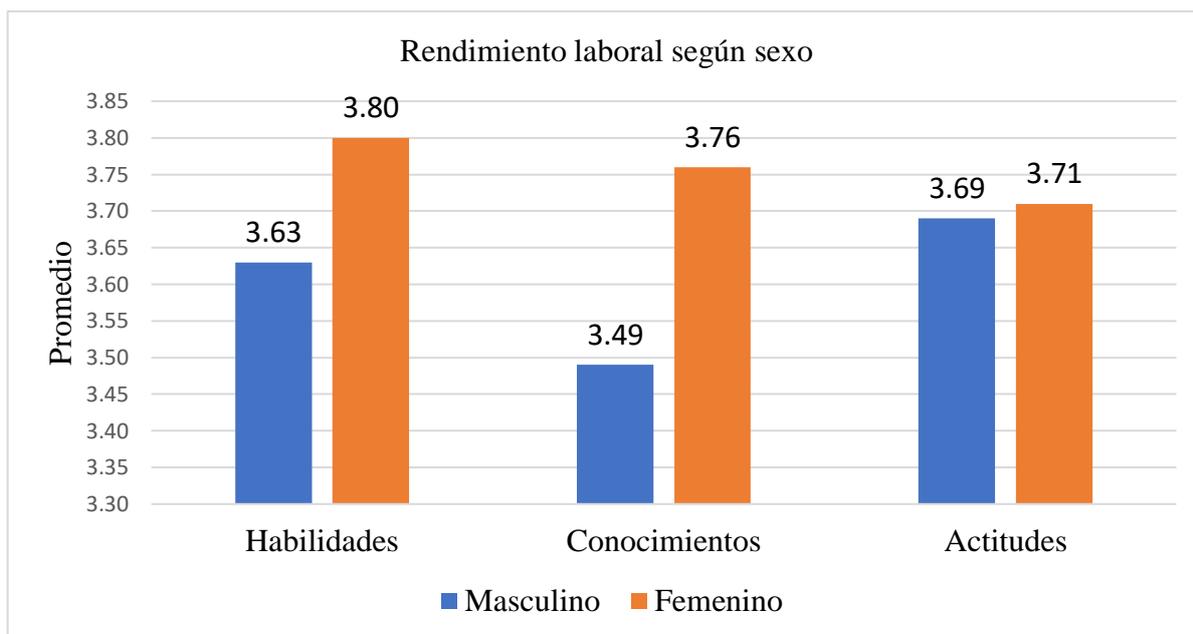


*Nota:* La figura muestra la valoración de las dimensiones del rendimiento laboral del personal administrativo, en la municipalidad distrital de Padre Felipe Luyando, en 2022.

**4.2.3.1. Análisis de la variable relacionada: Rendimiento laboral con sexo.** Según análisis de la variable relacionada con sexo, se obtuvo como resultado de los encuestados, donde el sexo femenino en la habilidad obtuvo 3.80 de promedio, masculino 3.63 de promedio, mientras que en el conocimiento el sexo femenino obtuvo 3.76, masculino 3.49, y en la actitud el sexo femenino obtuvo un promedio de 3.71, masculino 3.69 de promedio, es decir que el sexo femenino valoró más a las dimensiones de habilidad, conocimiento y actitud.

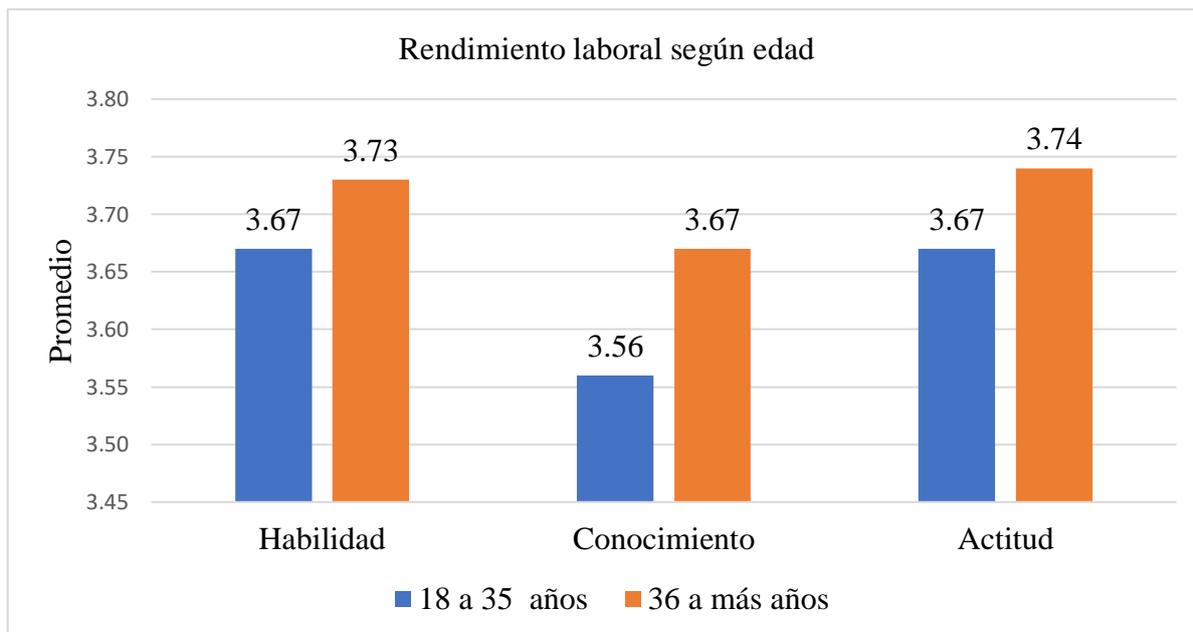
**Figura 24**

*Análisis de la variable relacionada según sexo.*



*Nota:* La figura muestra la valoración de las dimensiones del rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.3.2. Análisis de la variable relacionada: Rendimiento laboral con edad.** Según investigación de la variable relacionada según edad, consiguió una respuesta de los encuestados donde los trabajadores de 36 a más años valoraron, a la dimensión de habilidad con promedio de 3.73, de 18 a 35 años con promedio de 3.67, mientras que en el conocimiento se obtuvo promedio de 3.67 por trabajadores de 36 a más años, solo 3.56 de promedio en trabajadores de 18 a 35 años y en la dimensión de actitud se obtuvo como resultado 3.74 de promedio por trabajadores de 36 a más años y solo 3.67 de promedio por personas de 18 a 35 años, lo cual quiere decir que los trabajadores de 36 años a más dieron mayor valoración a las dimensiones de rendimiento laboral.

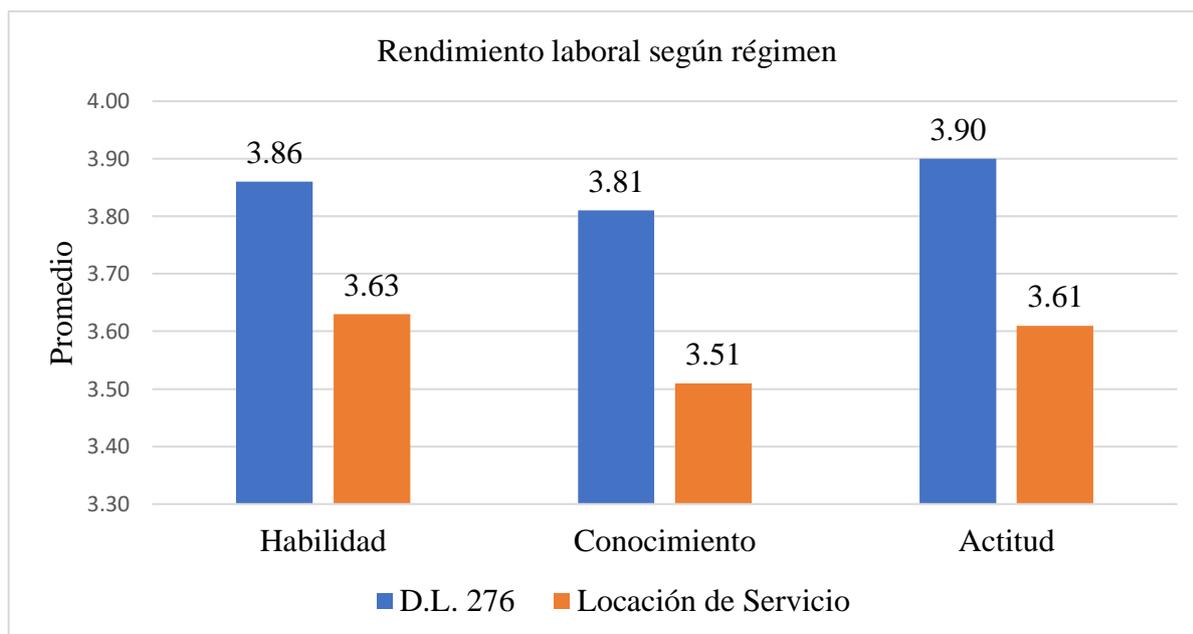
**Figura 25***Análisis de la variable relacionada según la edad*

*Nota:* La figura muestra la valoración de las dimensiones del rendimiento laboral con el sexo del personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.3.3. Análisis de la variable relacionada: Rendimiento laboral con régimen laboral.** Según el análisis de la variable relacionada con el régimen laboral, se obtuvo como respuesta de los encuestados, que en la dimensión de habilidad, hubo mayor valoración por los trabajadores con régimen laboral 276 con promedio de 3.86, por trabajadores con locación de servicio 3.63 de promedio, mientras con la dimensión de conocimiento se obtuvo como resultado con promedio de 3.81 por trabajadores con régimen laboral 276, locación de servicio con 3.51 de promedio, y en la dimensión de actitud con promedio de 3.90 por trabajadores del régimen laboral 276 y solo con promedio de 3.51 por trabajadores con locación de servicios, lo que nos indica que los trabajadores con el régimen laboral 276 valoraron más, a las dimensiones del rendimiento laboral.

**Figura 26**

*Análisis de la variable relacionada según régimen laboral.*



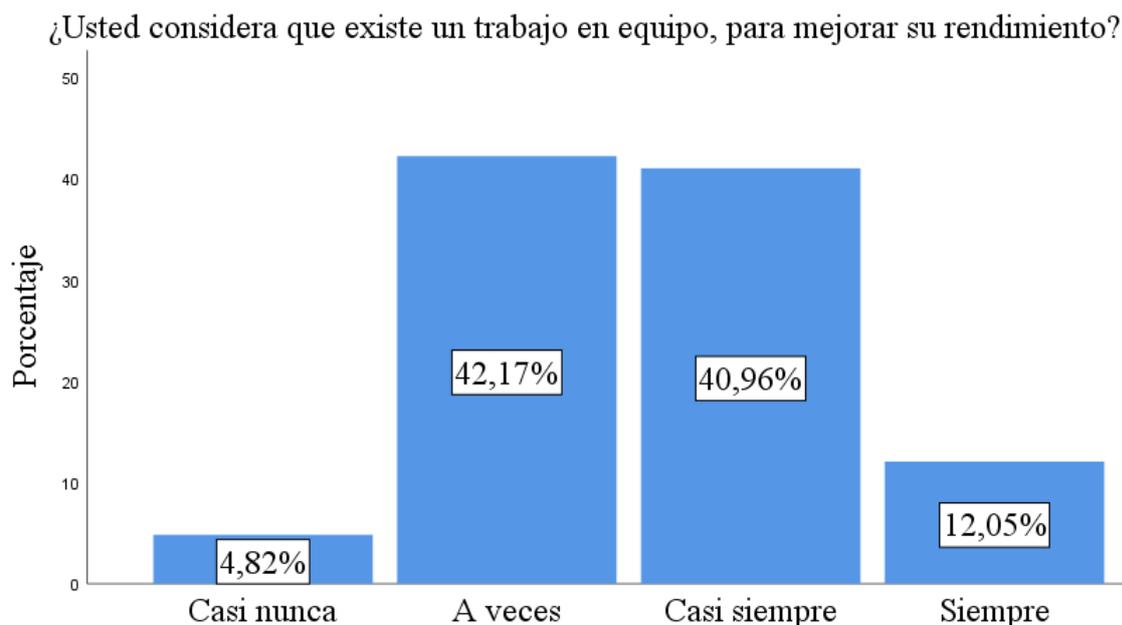
*Nota:* La figura muestra la valoración de las dimensiones del rendimiento laboral con el régimen laboral de los trabajadores, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en 2022.

#### **4.2.4. Análisis descriptivo de los indicadores de la variable relacionada.**

**4.2.4.1. Habilidad: Trabajo en equipo.** En el análisis de trabajo en equipo, se obtuvo el resultado de los encuestados, el 42.2% respondió a veces, 41% casi siempre, mientras siempre 12% y solo 4.8% casi nunca, lo que se señala en su mayoría de los trabajadores, consideraron que a veces hay trabajo en equipo, para mejorar su rendimiento laboral.

**Figura 27**

*Análisis del trabajo en equipo del personal administrativo.*



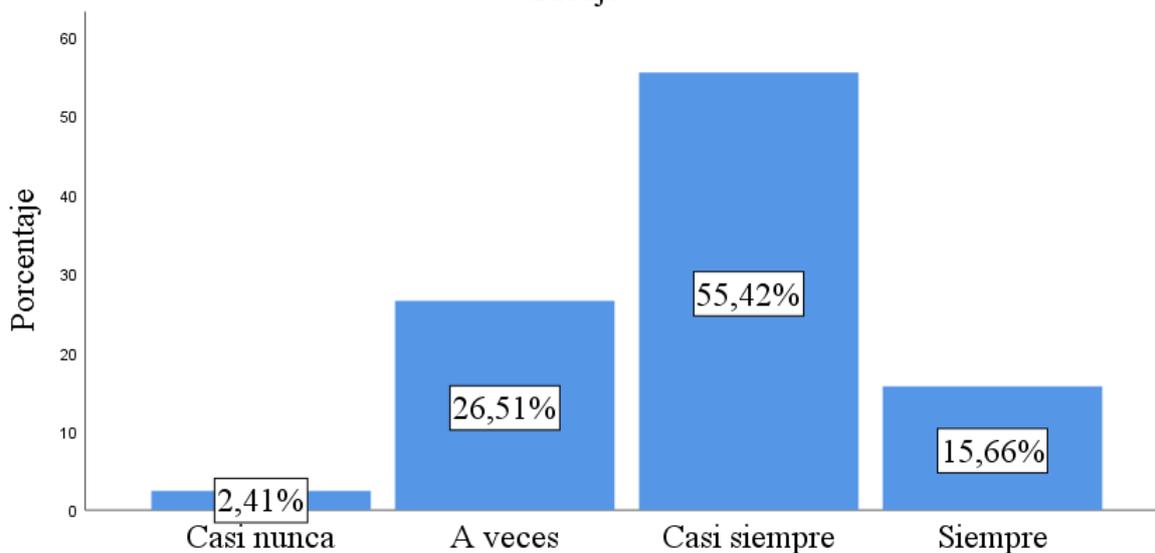
*Nota:* La figura muestra la valoración porcentual del trabajo en equipo del personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022.

**4.2.4.2. Habilidad: Comunicación asertiva.** Según el estudio del indicador comunicación asertiva, se obtuvo como resultado de los encuestados, el 55.42% respondió casi siempre, a veces 26.51%, mientras que siempre 15.66% y solo 2.41% casi nunca, lo que se concluye que; los trabajadores en la municipalidad, en su mayoría casi siempre practicaron la comunicación asertiva.

**Figura 28**

*Análisis de la comunicación asertiva de los trabajadores.*

¿Considera que se practica la comunicación asertiva, para mejorar su rendimiento en el trabajo?



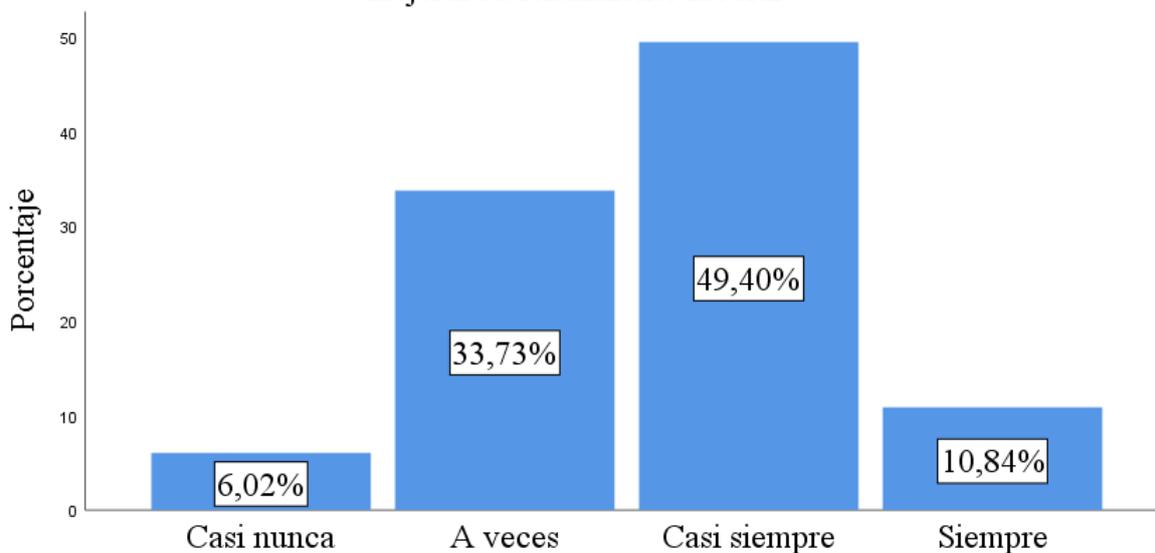
*Nota:* La figura muestra la valoración de la comunicación asertiva de los trabajadores, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022.

**4.2.4.3. Habilidad: Adaptación.** Según el análisis del indicador adaptación, se consiguió como resultado, el 49.40% respondió casi siempre, a veces 33.73%, mientras que siempre 10.84% y solo 6.02% casi nunca, lo cual quiere decir que casi siempre los trabajadores en su mayoría se adaptaron rápidamente a los cambios tecnológicos.

**Figura 29**

*Análisis de la adaptación de los trabajadores a la tecnología.*

¿El personal administrativo se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos, para mejorar su rendimiento laboral?

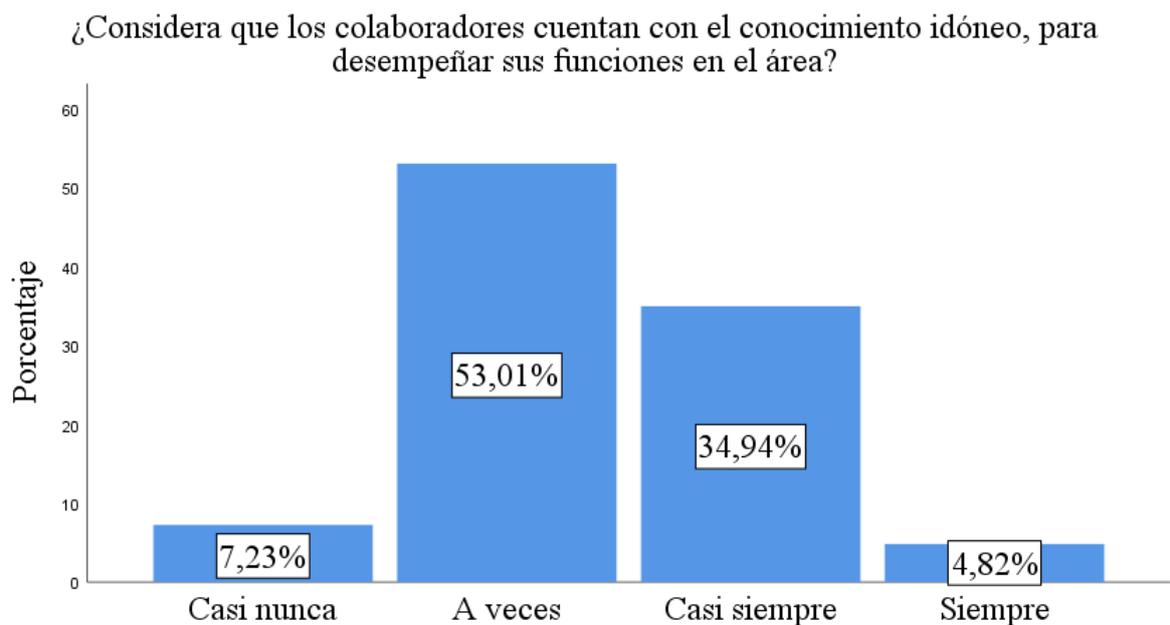


*Nota:* La figura muestra la valoración porcentual, de la adaptación a la tecnología de los trabajadores, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022.

**4.2.4.4. Conocimiento: Conocimiento.** En el análisis del conocimiento, se obtuvo el resultado de los encuestados, el 53.01% respondió a veces, casi siempre 34.94%, mientras que casi nunca 7.23% y solo 4.82% siempre, lo que nos señala los trabajadores en su mayoría, que regularmente contaron con conocimiento idóneo, para para rendir en su trabajo.

**Figura 30**

*Análisis del conocimiento idóneo del personal administrativo.*



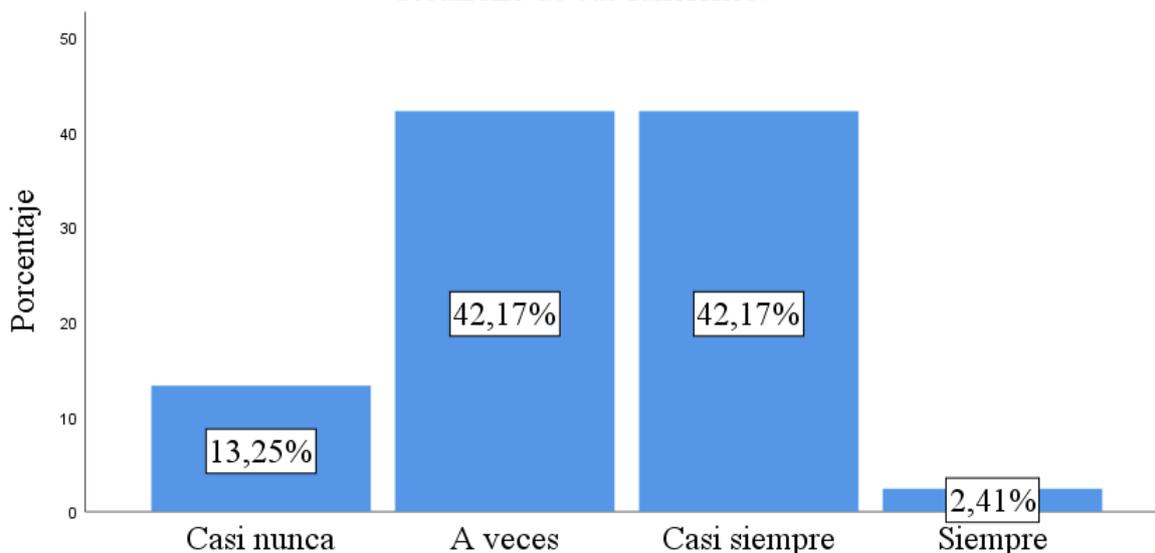
*Nota:* La figura muestra la valoración del conocimiento idóneo del personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.4.5. Conocimiento: Experiencia.** Según el análisis del indicador experiencia, se consiguió como respuesta del personal administrativo, el 42.17% respondieron a veces y casi siempre, mientras que casi nunca 13.25% y solo 2.41% siempre, lo que nos indica que a veces y casi siempre los trabajadores contaron con experiencia laboral.

**Figura 31**

*Análisis de la experiencia de los trabajadores de la municipalidad.*

¿Considera que el personal administrativo cuenta con la experiencia suficiente, para el desarrollo de sus funciones?

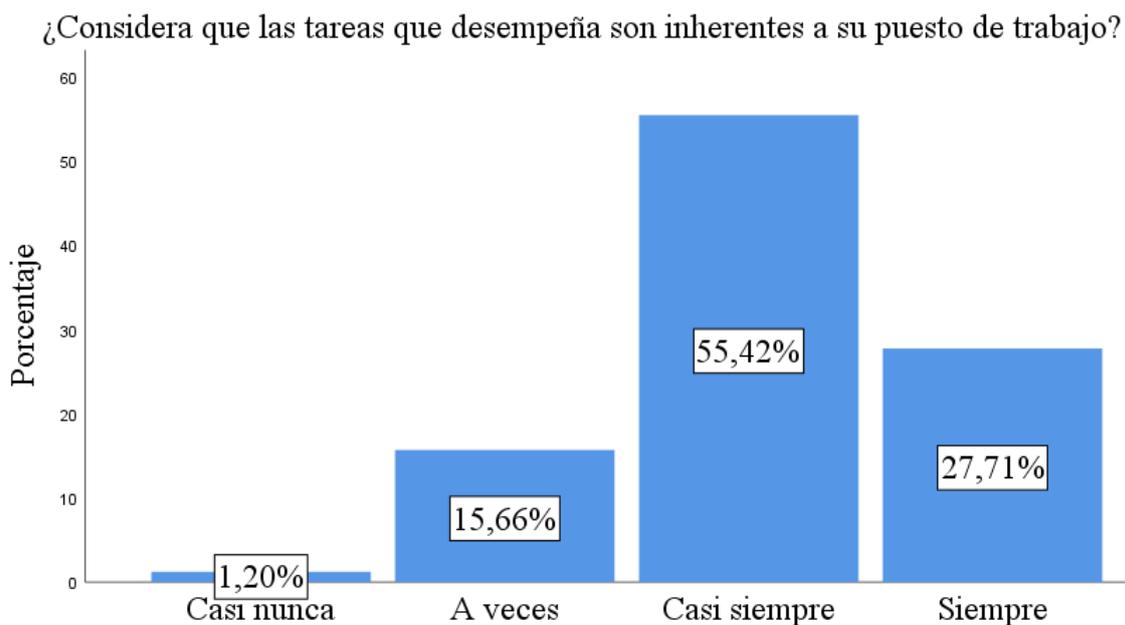


*Nota:* La figura muestra la valoración de la experiencia del personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.4.6. Conocimiento: Tareas.** Según el estudio del indicador tarea, se obtuvo como respuesta de los encuestados, el 55.42% respondió casi siempre, el 27.71% siempre, mientras que el 15.66% a veces y solo 1.20% casi nunca, lo cual nos señala en su mayoría, que casi siempre las tareas que desempeñaron los trabajadores fueron inherentes al puesto de trabajo.

**Figura 32**

*Análisis de las tareas que desempeña los trabajadores.*

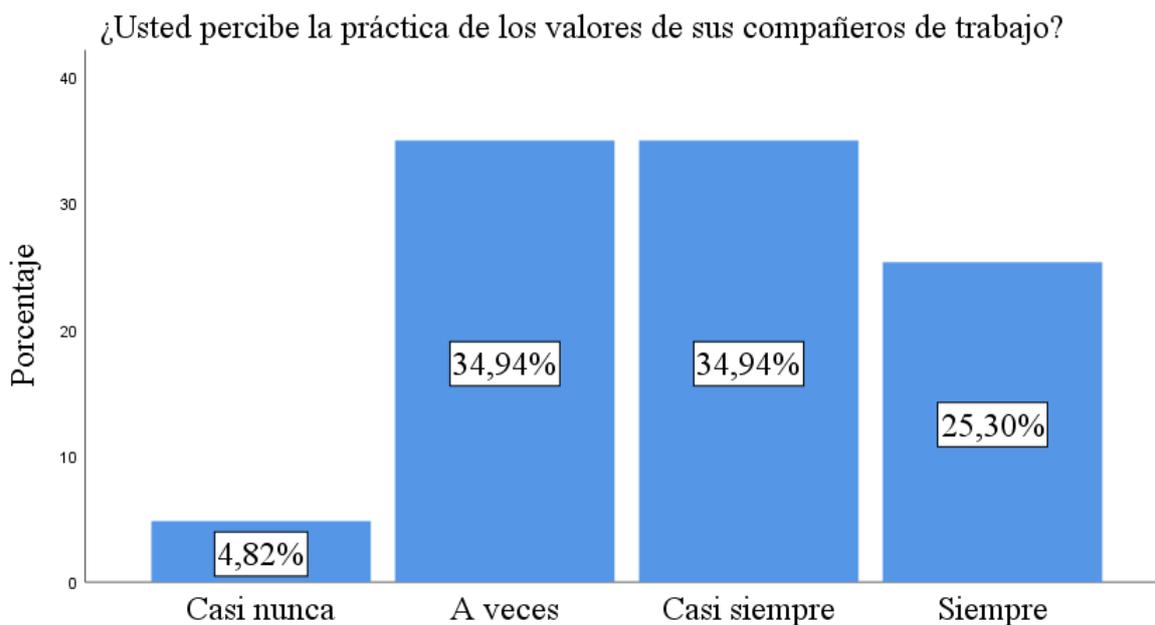


*Nota:* La figura muestra la valoración de las tareas que desempeña los trabajadores, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.4.7. Actitud: Valores.** Según el análisis del indicador valor, se encontró como respuesta, el 34.94% respondieron a veces y casi siempre, mientras que siempre 25.30% y solo 4.82% casi nunca, lo que nos revela que, en su mayoría a veces y casi siempre los trabajadores practicaron los valores en la municipalidad.

**Figura 33**

*Análisis de la práctica de valores de los trabajadores.*



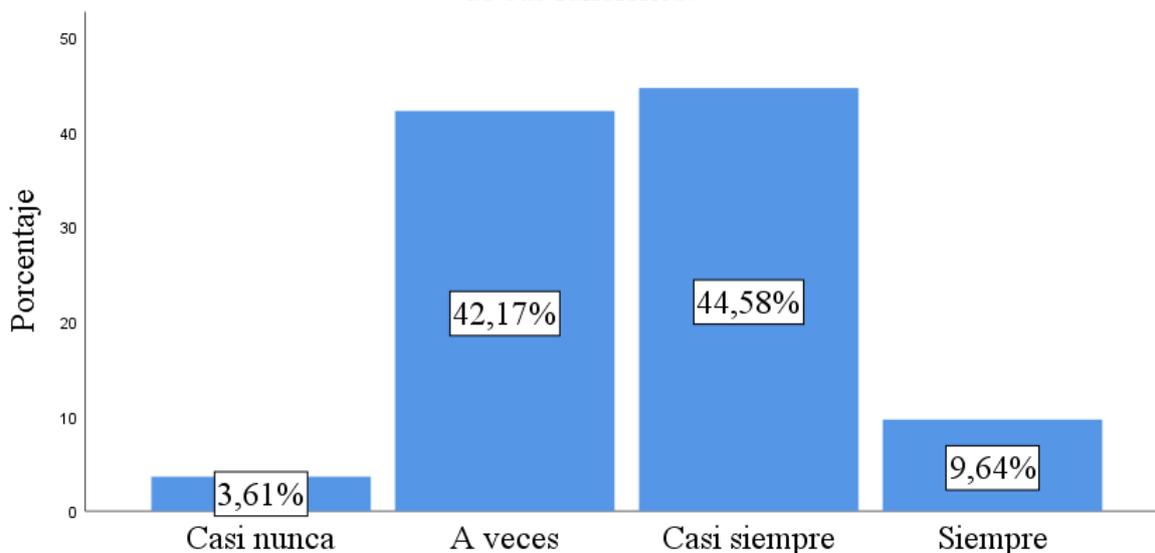
*Nota:* La figura muestra la valoración de la práctica de los valores del personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.4.8. Actitud: Análisis.** Según el estudio del indicador análisis, se obtuvo como respuesta de los encuestados, el 44.58% respondió casi siempre, 42.27% a veces, mientras que siempre 9.64% y solo 3.61% casi nunca, lo que nos señala en mayoría que, a veces y casi siempre los trabajadores contaron con el talento analítico para desempeñar sus funciones.

**Figura 34**

*Análisis del talento analítico de los trabajadores.*

¿Usted cree que los colaboradores cuentan con el talento analítico, para el rendimiento de sus funciones?

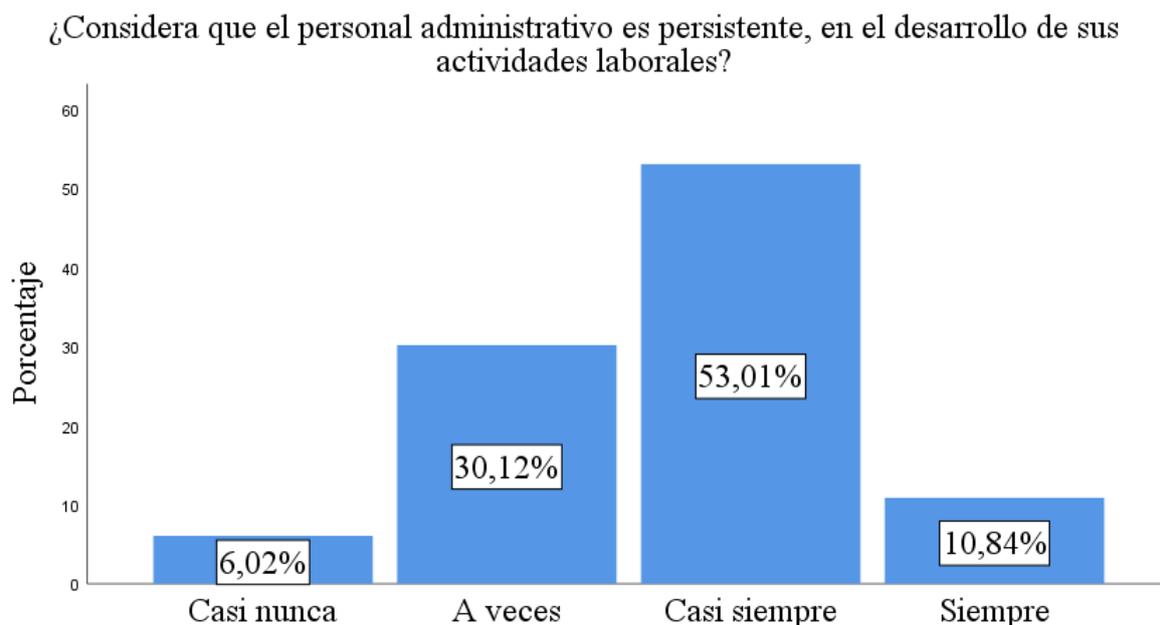


*Nota:* La figura presenta la valoración del talento analítico de los trabajadores, de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

**4.2.4.9. Actitud: Persistencia.** Según el estudio del indicador persistencia, se encontró como resultado de los encuestados, el 53.01% respondió casi siempre, a veces 30.12%, mientras que siempre 10.84% y solo 6.02% casi nunca, lo cual nos señala en mayoría que, casi siempre el personal administrativo fue persistente el en desarrollo de sus actividades laborales.

**Figura 35**

*Análisis de la persistencia de los trabajadores.*



*Nota:* La figura muestra la valoración de la persistencia en desarrollo de actividades de los trabajadores, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, en el año 2022.

### 4.3. Contraste de la hipótesis.

#### 4.3.1. Hipótesis general.

Para estudiar la investigación se usó la estadística de Rho Spearman porque es una medida de dependencia no paramétrica y se encarga de medir el grado de 2 variable o cantidades. El coeficiente puede ser de -1 (correlación inversa) a +1 (correlación directa), se consideró la escala de Likert de 5 alternativas, con valoración mínima de 1 y valoración máxima de 5. La fórmula de Rho de Spearman es lo siguiente:

$$r_x = 1 - \frac{6\Sigma d^2}{n[n^2 - 1]}$$

Donde:

rs = Coeficiente relación de rango de Spearman.

n = Cantidad de elementos observados.

d = Diferencia de rangos de cada pareja de observación.

Para la variedad de hipótesis de correlación se definió un nivel de significancia alfa igual al 5% ( $\alpha = 0.05$ ) para todas las pruebas. El nivel de confianza es de  $(1 - \alpha)$  que es igual al 95% (0.95).

La Hipótesis general considera:

H0: No existe relación significativa de capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo, en municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022.

H1: Existe relación significativa de capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo, en la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022.

**Tabla 4**  
*Correlación de capacitación y rendimiento laboral 2022.*

		Capacitación	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,601**
		N	83
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,601**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	83

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

*Nota:* Datos tomados de la encuesta realizada al personal administrativo de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando (2022).

Coefficiente de correlación. (rs): El estudio de la prueba de Rho de Spearman, indica que hay relación de la variable asociada capacitación y el variable relacionado rendimiento laboral, con nivel de relación calificado moderado ( $rs = 0.601$ ).

Significancia bilateral (P. Valor): El valor de probabilidad dice que es correlación significativa (P. Valor  $< 0.05$ ).

Decisión: El P. Valor es menor que el alfa, ( $0.000 < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la H0. y se acepta la H1, lo cual indica: Existe relación significativa, en su grado de correlación

moderada ( $r_s=0.601$ ), lo cual nos indica que los colaboradores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando 2022 opina que, la capacitación se relaciona moderadamente con su rendimiento en el trabajo.

#### 4.3.2. Prueba de la hipótesis específica.

**4.3.2.1. Hipótesis específica: Necesidades de capacitación y el rendimiento laboral.** El estudio de la hipótesis específica de desarrollo a través de la prueba de Rho de Spearman.

La comprobación de la hipótesis específica es:

H0: No existe relación entre las necesidades de capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando 2022.

H1: Existe relación entre las necesidades de capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Padre Felipe Luyando 2022.

**Tabla 5**  
*Correlación de necesidad y rendimiento laboral, 2022.*

			Necesidad de capacitación	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Necesidad de Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	,295**
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	83	83
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,295**	1.000
Sig. (bilateral)		0.007		
		N	83	83

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

*Nota:* Datos tomados de la encuesta realizada al personal administrativo de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando (2022).

Coefficiente de correlación. ( $r_s$ ): Analizado según Rho de Spearman se concluyó que hay relación de las necesidades de capacitación y el rendimiento laboral ( $r_s=0.295$ ).

Decisión: El resultado del análisis es menor a 0.05 ( $0.007 < 0.05$ ), se rechaza la H0, y se acepta la H1; lo que indica es que las necesidades de capacitación se relaciona con rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando 2022 , no

obstante, la relación es débil (0.295), lo cual nos indica que los colaboradores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando 2022, opina que, la necesidad de capacitación guarda una relación débil con su rendimiento laboral.

#### 4.3.2.2. Hipótesis específica: Ejecución de capacitación y el rendimiento laboral.

Para el presente análisis de la hipótesis específico, se utilizó la prueba de Rho Spearman. Las hipótesis específicas planteadas fueron lo siguiente:

H0: No existe relación entre la ejecución de capacitación y rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Padre Felipe Luyando 2022.

H1: Existe relación entre la ejecución de capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Padre Felipe Luyando 2022.

**Tabla 6**

*Correlación de ejecución y rendimiento laboral, 2022.*

			Ejecución de capacitación	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Ejecución de Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	,502**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		83	83
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,502**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
	N		83	83

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

*Nota:* Datos tomados de la encuesta realizada al personal administrativo de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando (2022).

Coefficiente de correlación. (r.s.): Según la prueba de Rho de Spearman se concluye que si hay relación de ejecución de capacitación y rendimiento laboral (0.502).

Decisión: El resultado del estudio arrojó menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), por ende, rechaza la Ho y se acepta la hipótesis alternante. Además, indica que si se relaciona la ejecución de capacitación y rendimiento laboral, del personal administrativo de

municipalidad distrital Padre Felipe Luyando 2022, no obstante, la relación del estudio es moderada (0.502), lo cual nos indica que los colaboradores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando 2022, opina que, la ejecución de capacitación guarda una relación moderada, con su rendimiento laboral.

**4.3.2.3. Hipótesis específica: Evaluación de capacitación y el rendimiento laboral.** Para analizar la presente hipótesis específica se desarrolló con la prueba de Rho Spearman.

La hipótesis específica planteada fue lo siguiente:

H0: No existe relación entre la evaluación de capacitación y rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Padre Felipe Luyando 2022.

H1: Existe relación entre la evaluación de capacitación y rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Padre Felipe Luyando 2022.

**Tabla 7**  
*Correlación de evaluación y rendimiento laboral, 2022.*

			Evaluación de capacitación	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Evaluación de Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	,496**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	83	83
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,496**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	83	83

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

*Nota:* Datos tomados de la encuesta realizada al personal administrativo de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando. Elaboración propia (2022).

Coefficiente de correlación. (rs): Según estudio y prueba de Rho Spearman, arroja resultado que hay relación entre la evaluación de capacitación y rendimiento laboral (0.496).

Decisión: El resultado es menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), entonces rechaza la  $H_0$  y acepta la hipótesis alternante, por lo que además la evaluación de capacitación se relaciona

con rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando 2022, no obstante la relación entre ambas es moderada (0.496), lo cual nos indica que los colaboradores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando 2022, opina que, la evaluación de capacitación guarda relación moderada, en su rendimiento laboral.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación buscó determinar la relación entre las variables de capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando 2022, para ello se trabajó con hipótesis, existe relación de capacitación y rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, para ello se utilizó 2 variables que son los siguientes; capacitación y rendimiento laboral y se empleó 18 ítems en total, tipo escala Likert. La variable asociada capacitación tiene las dimensiones de necesidades, ejecución, evaluación, (Chiavenato, 2007), y la variable relacionada rendimiento laboral, tiene las dimensiones de habilidades, conocimientos y actitudes, (Alles, 2005)

Analizando los datos estadísticos de capacitación y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, se obtuvo como resultado, una correlación entre las variables moderada ( $r_s=0.601$ ) y el nivel de significancia  $P.Valor = 0.000 < 0.05$ , lo cual rechaza ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternante ( $H_1$ ), según el análisis de la prueba de Rho Spearman, concluye que hay relación de las dos variables en estudio, lo cual nos indica que los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando 2022, resalta que, la capacitación tiene una correlación moderada con su rendimiento laboral. Además, según el estudio sobre necesidad de capacitación del personal administrativo de la municipalidad, se obtuvo como resultado con mayor valoración de 42.61% y respecto al estudio de la ejecución de la capacitación por parte de la municipalidad a favor de los trabajadores se consiguió una respuesta baja con 27.05%; lo cual indica la alta necesidad de

capacitación de los trabajadores y la baja preocupación de la municipalidad, por desarrollar la capacitación a favor de los trabajadores.

García (2019) por su parte en su investigación; llegó a determinar como objetivo principal, la correlación de capacitación y desempeño laboral de los trabajadores administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital belén de Trujillo año 2017; el estudio fue no experimental y explicativo. Los resultados muestran que la capacitación obtuvo una valoración negativa de 47.37% dijeron que no se ejecuta las capacitaciones, mientras que el 45.34% dijeron que era eficaz la capacitación, frente a la calidad de servicio los pacientes dijeron en 53.82% que el servicio que reciben es seguro. Realizado el estudio con la prueba de Rho de Spearman sobre la capacitación y calidad de servicio, se logró una relación de -0.33 y frente a calidad de servicio y desempeño laboral se logró una relación positiva moderado de 0.406, lo cual indica, que no hay relación entre las tres variables, pero si hay relación moderada positiva entre el rendimiento laboral y calidad de servicio, resultado que es similar a mi investigación.

Por otra parte, es similar los resultados de correlación encontrados por Tello (2022) en su aportación de investigación determinó, “la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022”, sostuvo el propósito, determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022. La investigación por sus particularidades era tipo aplicada, correlacional explicativo, no experimental y transversal, es estudio fue con 136 trabajadores administrativos, donde se obtuvo como resultado, un baremo de estimación de relación de Spearman de 0.430 y nivel de significancia de 0,032 menos de  $\alpha=0,05$ , lo que rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 86% de trabajadores dijeron, que la gestión de la capacitación del personal es regular, ya que las

capacitaciones son pocas y de forma general, existiendo un déficit en crecimiento de habilidades y destrezas para el buen desempeño laboral. Otra variable que afecta a este resultado es la alta rotación de personal, haciendo inútiles las capacitaciones debido a que se debe de empezar de cero en el momento de que un nuevo colaborador entre a trabajar.

Según Umiña (2017) es su investigación, plan de capacitación y el desempeño laboral Serpetbol Perú S.A.C., ejecuto la encuesta en 36 trabajadores, un estudio descriptivo y correlacional no experimental, encontrando una correlación positiva alta de 0.796 y un p. valor de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alternante, asimismo se muestra que el 36.1% exhibe nivel reducido favorable según la formación de los colaboradores y un 50% de los colaboradore de la entidad tiene un nivel intermedio según al funcionamiento gremial. Resultado de la prueba de hipótesis que es distinto a los resultados de mi investigación que se encontró una relación moderada de la hipótesis general.

De acuerdo con García (2018) en su investigación, “La capacitación y su impacto en la productividad del personal de la central termoeléctrica de ciclo combinado” en México. Los resultados encontrados dan cuenta de una correlación alta y positiva, asimismo se muestra un resultado respecto a la productividad con motivo de la capacitación del capital humano, un 77% del personal encuestado afirma haber mejorado su competencia profesional y haber obtenido nuevos conocimientos y habilidades, resultado que indica una relación alta entre sus variables de capacitación y productividad, lo cual indica que el resultado es distinto a la correlación encontrada en mi investigación, que fue una relación moderada entre mis variables de estudio.

Mientras Montano (2016) en su investigación “factores del proceso de capacitación que influye en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva”. Los resultados muestran que obtuvo una correlación entre las variables alta positiva ( $r_s=0.76$ ) y el nivel de significancia  $P. = 0.000 < 0.05$ , luego se rechaza la

hipótesis nula ( $H_0$ ), resultado que indica una relación alta de su hipótesis general, lo cual señala que es distinto a los resultados encontrados en mi investigación sobre la capacitación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, que encontró en el estudio, una relación moderada entre la capacitación y el rendimiento laboral.

## CONCLUSIONES

1. La investigación determinó, que la capacitación tiene una correlación moderada, pero significativo con rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022, debido a que la estadística así lo demuestra, obteniendo como resultado una correlación de Spearman positivo 0.601 y nivel de significancia 0,000 menos que  $\alpha=0,05$ . Entonces se rechaza la  $H_0$  y se aceptando la hipótesis alternante.
2. La investigación ha establecido que la necesidad de capacitación tiene una correlación débil, pero significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022, quedando, demostrando mediante la estadística de prueba de relación Rho de Spearman positivo de 0.295, inclusive los datos poseen, nivel de significancia de 0,007 menos que  $\alpha=0,05$ ; rechazando la  $H_0$  y se aceptando la hipótesis alternante.
3. La investigación ha establecido que, la ejecución de la capacitación tiene una correlación moderada, pero significativo en el rendimiento de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022, quedando, demostrando mediante la estadística de relación Rho de Spearman positivo de 0.502 y también los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 menos que  $\alpha=0,05$ ; Rechazando la  $H_0$  y se aceptando la hipótesis alternante.
4. La investigación ha establecido que la evaluación de la capacitación tiene una correlación moderada, pero significativo en el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022, quedando, demostrando mediante la estadística de correlación de Rho de Spearman positivo de 0.496 y

también los datos poseen nivel de significancia de 0,000 menos que  $\alpha=0,05$ ; entonces se rechaza la  $H_0$  y se acepta la hipótesis alternante.

5. Según el análisis de la variable asociada, se determinó que personal administrativo de la municipalidad distrital de Padre Felipe Luyando, 2022, respondieron el 42.61% tiene alta necesidad de capacitación, el 27,05% respondieron la poca ejecución de la capacitación y el 30.34% respondieron la poca evaluación que se realiza en la capacitación, lo cual nos indica la alta necesidad de capacitación y la baja ejecución de la capacitación al personal administrativo, existiendo un déficit en el desarrollo de las habilidades conocimiento y destrezas para el buen rendimiento laboral.
6. La investigación ha determinado el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Padre Felipe Luyando, 2022, donde se obtuvo como resultado que el 32.75%, respondieron el poco conocimiento que poseen los trabajadores, el 33.63% respondieron que los trabajadores tienen habilidades y actitudes, lo cual nos indica que el personal administrativo tiene buena actitud y habilidad, sin embargo, poco conocimiento para desempeñar sus funciones en la municipalidad.

## RECOMENDACIONES

1. Desarrollar programas de capacitación, en adaptación y manejo de los sistemas administrativos, como; el sistema de recaudación tributaria municipal, SIAF, SIGA, SEACE, SUNAT, sistema de trámites documentarios y otros sistemas o aplicativos para la gestión pública.
2. Implementar programa de inducción de los instrumentos de gestión; como el ROF, MOF, reglamento interno de trabajo y otros documentos de gestión pública.
3. Gestionar y desarrollar programas de capacitación en habilidades blandas con mayor frecuencia, por medio de la subgerencia de Recursos de Humanos y demás áreas competentes de la municipalidad.
4. Plantear la mejora de la administración de recursos humanos, implementando programas internos de incentivos motivacionales como; una capacitación fuera de la ciudad con costos pagados, un viaje turístico o un curso deportivo pagado, por los logros que el trabajador a alcanzado.
5. Realizar diagnóstico de necesidades o carencias de los trabajadores en el puesto que laboran, mediante la observación, entrevista y el instrumento de cuestionario.
6. Fomentar la capacitación en atención y servicio al público.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: LIMUSA S.A.
- Alles , M. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia, desarrollo de personas, evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°(1a. ed)*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias, Volumen I*. Argentina: Granica.
- Ander, E. (2003). Definición de ejecución.  
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/22038/Capitulo5.pdf>
- Araya, N. (2012). Las Habilidades del pensamiento y el aprendizaje.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/14744/18347>
- Arias, G. (1976). La entrevista en las organizaciones.  
[http://biblio3.url.edu.gt/Libros/la\\_entrevista/4.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Libros/la_entrevista/4.pdf)
- Arturo, A. (2018). *Habilidades comunicativas*. España: Elearning S.L.
- Barrios, Y. (2016). *La importancia de la capacitación en la empresa*. CONEXIÓN ESAN.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa>
- Batalla, A. (2000). *Habilidades motrices*. Barcelona, España: INDE.
- Beatriz Pateiro, P. (2013). *Estadística y metodología de la investigación*. Galicia, España: USC.
- Bembibre, V. (2009). Definición de análisis.  
<https://www.definicionabc.com/ciencia/analisis.php>
- Boland, C. (2007). *Funcione de la Administración: Teoría y práctica*. Argentina: Universidad Nacional del Sur.

- Borrego, S. (2008). *Estadística descriptiva e inferencial*. Córdoba, Argentina.  
[https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero\\_13/SILVIA\\_BORREGO\\_2.pdf](https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf)
- Bucero, A. (2013). *Hoy es un buen día: Actitudes para lograr el éxito del proyecto*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Cabral, J. M. (04 de Junio de 2013). En la Formación de Personal Se destacan el Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo de Personal.  
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/>
- Castro, M. (2003). *El proyecto de Investigación y su esquema de elaboración* ((2ª.ed.) ed.). Caracas: Uypal. [http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html#:~:text=Por%20su%20parte%20Hern%C3%A1ndez%20citado,Arias%20Fidias%20\(2006\).](http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html#:~:text=Por%20su%20parte%20Hern%C3%A1ndez%20citado,Arias%20Fidias%20(2006).)
- Chavienato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Cheesman de Rueda, C. (2011). Elaborado con fines docentes: Conceptos básicos en investigación. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57763064/conceptos-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1661633158&Signature=E2DbHyVeakjwVaH9qNioZNusSCRqB1KitRhlp1L11GxfmT2DjM2ROl8q-T4Snf2VXdKJ8FnOJqBEb-8n6UghV2ShExfrSdUjj-OjVY9yIcsUYPOzb8OT2YOL1pex2hWXSdFwXQ1B6vt~2JUNWc>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (5ta. ed.)*. Santafe de Bogotá, Colombia: Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

- Coll Morales, F. (16 de Julio de 2020). Productividad Laboral. <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Diaz, R. (2011). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos, Linares Nuevo León(tesis Maestría)*. Nuevo León, Mexico: Universidad de Montemorelos.
- Encinas, L. (2019). Actitudes de Universitarios Mexicanos. <https://www.redalyc.org/journal/3498/349860126022/html/>
- Factorial , R. (25 de Julio de 2022). Cómo mejorar el desempeño laboral en las empresas. <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- García , A. (2021). *El conocimiento*. Murcia: Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>
- García Tovar, B. (2018). *La capacitación y su impacto en la productividad*. Mexico: CIATEQ.
- García, M. (2006). *La formación continua. Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*. Cantabria, España: Universidad de Cantabria.
- García, R. (2019). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital belén de Trujillo año 2017*. Pimentel, Perú: USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5548/Garc%c3%ada%20Seminario%2c%20Rosa%20Alejandrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gestión. (2 de Enero de 2023). *El ranking de 17 entidades públicas con mejor y peor desempeño.*
- Gestión, D. (2018). *El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación de su actual empleo.* Lima, Perú. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/48-trabajadores-peruanos-recibio-capacitacion-actual-242979-noticia/?ref=gesr>
- Griffith, L., & Orgera, A. (2022). *Performance Management: Mapping Out the Process, en chingos, P.T.(ed): Playing for performance. A Guide to compensation management.* New York, Estados Unidos: John Wiley.
- Hellriegel, D. (2011). *Administración: Un enfoque basado en competencias.* México: Artgraph.
- Hellriegel, D., Jackson, E., & Solum, J. (2011). *Administración: un enfoque basado en competencias(11a ed).* México: Artgraph.
- Hernandez, & Batista. (2010). *Metodología de la investigación: Investigación no experimental.* México: McGraw Hill.
- Hernández, S., Fernández C.C, & Baptista, J. (2010). *Metodología de la investigación.* Colombia: McGraw Hill.
- Idelfonso Grande, E. (2005). *Libros profesionales de empresa: Análisis de encuestas.* Madrid, España: ESIC.
- Katzenbach, & Smith. (2000). *Trabajo en equipo.* COWORKINGFY. <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lener, D., De Vet, H., & Van Der Beek, A. (2016). *Cross cultural adaptation of the individual work performance quetionnaire.* Work, 53(3), 609-619.

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De vet, H., & Vander , B. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. Journal of occupational and environmental medicine.* 53(8), 856-866.
- Ley 30057. (2013). *La capacitación, Ley del Servicio Civil N° 30057: Autoridad Nacional del Servicio Civil.* Perú: SERVIR.
- Longo, F. (2006). *Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las administraciones públicas.* Universitat Ramon Llull: ESADE.
- López , J. (2005). *Planificar la formación con calidad: Necesidades organizativas.* España: PRAXIS.
- López, J. (2005). *Planificar la formación con caliad: Necesidades formativas.* España: PRAXIS.
- López, P. (2022). Población muestra y muestreo. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- López, T. (13 de Julio de 2015). Las conductas en el ambiente laboral. <https://nosoloeconomia.com/las-conductas-en-el-ambiente-laboral/#:~:text=Hay%20tres%20conductas%20b%C3%A1sicas%20que,la%20dedicaci%C3%B3n%20a%20la%20organizaci%C3%B3n.>
- Machuca, M. (2016). *El clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.* Tingo María, Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva UNAS.
- Martínez, L. (2007). *La observación y el diario de campo en la definición de un tema de investigación.*
- Montano García Lizzeth. (2016). *El proceso de capacitación y su impacto en el desempeño laboral en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.* Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva.

- Morales, A. (2016). Significado de valores. <https://www.significados.com/valores/>
- Moreno, J. (2001). *Selección del personal: Enfoque clásico y de competencias*. Ecuador: En Prensa.
- Muntané , R. (Junio de 2010). *Intruducción a la investigación básica*. Argentina: RAPDE.
- Nacho. (2020). *Definición de experiencia de usuario*. España: UX.
- Nash, H. (1989). *El valor de la recopenssa esperada*. Madrid, España: Ingenieros.
- Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la investigacióncinetífica y elaboración de tesis*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Olea Natividad, B. (09 de Mayo de 2014). La capacitación y el desarrollo del personal. <https://www.gestiopolis.com/la-capacitacion-y-el-desarrollo-del-personal/>
- Orellana Nirian, P. (05 de Julio de 2020). Evaluaciòn de desempeño. <https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html>
- Orton. (1981). *Capacitación: Enfoque, procedimiento y programación*. Costa Rica: CATIE.
- Orton. (1996). *Guía para gerente de capacitación*. Venezuela: IICA.
- Oviedo, & Campo. (2005). *Interpretación de la confiabilidad de Alfa de Cronbach*.
- Perez. (2021). Definición de Objetivo. <https://conceptodefinicion.de/objetivo/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2008). Definición de adaptación. <https://definicion.de/adaptacion/>
- Perez Porto, J., & Merino, M. (2009). Definición de costo. <https://definicion.de/costo-de-capital/>
- Pérez, M. (2021). *Definición de capacitación*. conceptodefinición. <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- Pérez, P., Julian, & Merino, M. (2008). Definición de tiempo. <https://definicion.de/tiempo/>
- Pico, J. (04 de Junio de 2006). Proceso para una capacitación empresarial exitosa. <https://www.gestiopolis.com/proceso-para-una-capacitacion-empresarial-exitosa/>

Pinto Villatoro, R. (1997). *Proceso de capacitación: Tercera impresión*. México: Diana.

Para Revista Seguridad Minera.

<https://www.revistaseguridadadminera.com/capacitacion/determinacion-de->

necesidades-de-

capacitacion/#:~:text=Cuando%20se%20mencionan%20las%20necesidades,funcione s%20propias%20de%20su%20puesto.

Pinto, R. (2000). *Planeacion estrategica de capacitacion: como alinear el entrenamiento empresarial a los procesos criticos del negocio*. México: McGraw-Hill.

[http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa28/proceso\\_administrativo\\_capacitacion/p12.htm](http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa28/proceso_administrativo_capacitacion/p12.htm)

QuestionPro. (2021). Cuestionario o Encuesta: cual es la diferencia.

<https://www.questionpro.com/blog/es/cuestionario-y-encuesta-diferencias/>

Ramos , G. (Abril de 2014). Definición de lugar. <https://enciclopedia.net/lugar/>

Rodríguez , D. (2021). Definición de persistencia.

<https://conceptodefinicion.de/persistencia/>

Rodríguez, M. (2008). *La tecnología informática y el nivel cultural; barreras de adopción de sistema administrativos innovadores*. ISSSTEZAC.

[http://www.uad.edu.mx/CentroInv/Libros/tesis47 .pdf](http://www.uad.edu.mx/CentroInv/Libros/tesis47.pdf)

Rosario, P. (08 de Abril de 2021). La comunicación.

<https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo del personal*. México: LIMUSA S.A.

Sutton, C. (08 de abril de 2001). Capacitación del personal.

<https://www.monografias.com/trabajos16/capacitacion-personal/capacitacion-personal>

- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica: Cuarta edición*. México: LIMUSA.
- Tello Saldaña, J. (2022). *Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Ucha, F. (Enero de 2013). Definición de seguimiento. <https://www.definicionabc.com/general/seguimiento.php>
- Umiña, B. (2017). *Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa Serpetbol Perú S.A.C.* . Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Uribe, V. (2010). *Estrategia de capacitación y desarrollo de competencias cognitivas del personal administrativo, para mejorar la prestación del servicio en la USMP. (tesis de Licenciatura)*. Lima, Perú: USMP. [www.cybertesis.com](http://www.cybertesis.com)
- Valencia, V. (2018). *Revisión documental en proceso de investigación*. Colombia: Univesidad tecnológica de Pereira.
- Vilas, A. (2017). *Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho*. Lima, Perú: U.C.V.
- Vivar, N. (10 de Marzo de 2010). La función de la capacitación en las empresas. <https://es.scribd.com/doc/189431020/La-Funcion-de-La-Capacitacion>

# ANEXO



**ANEXO**

**ENCUESTA PARA EVALUAR LA CAPACITACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PADRE FELIPE LUYANDO, 2022.**

Apreciado colaborador (a): Le agradecemos anticipadamente por su participación en la presente encuesta sobre la “Capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando 2022”. Por favor responda con sinceridad, sus respuestas serán anónimas.

**INSTRUCCIONES:**

Para responder el siguiente cuestionario, le pedimos por favor que muestre su opinión sincera, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, mediante el siguiente código.

<b>SEXO</b>	
<b>MASCULINO</b>	
<b>FEMENINO</b>	

<b>EDAD (AÑOS)</b>	<b>RÉGIMEN LABORAL (D.L. 276)</b>	<b>LOCACIÓN DE SERVICIOS</b>
<b>18 a 35</b>		
<b>36 a mas</b>		

<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
1	2	3	4	5

N.º	<b>PREGUNTAS</b>	<b>Marca con un Aspa(X)</b>				
	<b>V.A. CAPACITACIÓN</b>					
	<b>Necesidad:</b>	1	2	3	4	5
1	¿Considera que tu jefe inmediato, observa las necesidades de capacitación que puedas tener en el puesto que laboras?					
2	¿Considera que hay necesidad de fomentar la mejora de la productividad de los trabajadores?					
3	¿Considera que hay necesidad de capacitación para un mejor rendimiento laboral?					
	<b>Ejecución:</b>					
4	¿Usted recibe capacitaciones, durante los últimos 4 meses?					
5	¿La Municipalidad le apoya económicamente, para desarrollar los cursos o diplomados?					
6	¿Considera que las capacitaciones que se realizan son en lugares adecuados?					



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



<b>Evaluación:</b>						
7	¿Considera que, en el proceso de capacitación, se realiza el seguimiento de aprendizaje?					
8	¿Al término de una capacitación, se realiza la correspondiente evaluación?					
9	¿Considera que se logra el objetivo, de brindar una buena capacitación?					
<b>V.R. RENDIMIENTO LABORAL</b>						
<b>Habilidad:</b>						
10	¿Usted considera que existe un trabajo en equipo, para mejorar su rendimiento?					
11	¿Considera que se practica la comunicación asertiva, para mejorar su rendimiento en el trabajo?					
12	¿El personal administrativo se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos, para mejorar su rendimiento laboral?					
<b>Conocimiento:</b>						
13	¿Considera que los colaboradores cuentan con el conocimiento idóneo, para desempeñar sus funciones en el área?					
14	¿Considera que el personal administrativo cuenta con la experiencia suficiente, para el desarrollo de sus funciones?					
15	¿Considera que las tareas que desempeña son inherentes a su puesto de trabajo?					
<b>Actitud:</b>						
16	¿Usted percibe la práctica de los valores de sus compañeros de trabajo?					
17	¿Usted cree que los colaboradores cuentan con el talento analítico, para el rendimiento de sus funciones?					
18	¿Considera que el personal administrativo es persistente, en el desarrollo de sus actividades laborales?					

*¡Gracias por su Colaboración !*

**Anexo 2. Matriz de consistencia.**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> P1: ¿Cuál es la relación entre las necesidades de capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando 2022? P2: ¿Existe relación entre la ejecución de la capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando? P3: ¿Cuál es la relación entre la evaluación de la capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> a). Conocer la relación entre las necesidades de capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando 2022. b). Saber la relación entre la ejecución de la capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando. c.). Saber la relación entre la evaluación de la capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: Las necesidades de capacitación se relacionan significativamente con el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando 2022. H2: La ejecución de capacitación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando. H3: La evaluación de la capacitación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando.</p>	<p><b>Variable Asociada:</b> Capacitación</p> <p><b>Variable Relacionada:</b> Rendimiento laboral</p>	<p>Necesidades</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p> <p>Habilidades</p> <p>Conocimientos</p> <p>Actitudes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación de puesto</li> <li>• Productividad</li> <li>• Rendimiento</li> <li>• Tiempo</li> <li>• Costo</li> <li>• Lugar</li> <li>• Seguimiento</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Objetivo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Adaptación</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Experiencias</li> <li>• Tareas</li> <li>• Valores</li> <li>• Análisis</li> <li>• Persistencia</li> </ul>	<p><b>Nivel:</b> Relacional</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal.</p> <p><b>Población y muestra:</b> La población en estudio estará conformada por todo el universo (N=83) trabajadores de la Municipalidad Distrital de Padre Felipe Luyando.</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Se aplicará un cuestionario de preguntas.</p> <p><b>Técnicas para el procesamiento de información:</b> Comparación de medias de dos grupos.</p>

# Anexo 3

N° ENCUESTADOS	EDAD	SEXO	CONDICIÓN LABORAL	CAPACITACIÓN									RENDIMIENTO LABORAL														
				NECESIDAD			EJECUCIÓN			EVALUACIÓN			HABILIDAD			CONOCIMIENTO			ACTITUD								
				P1	P2	P3	PROM.	P4	P5	P6	PROM.	P7	P8	P9	PROM.	P10	P11	P12	PROM.	P13	P14	P15	PROM.	P16	P17	P18	PROM.
E1	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	4	4	3.67	3	2	3	2.67	3	3	3	3.00	3	2	3	2.67	3	2	3	2.67	3	2	3	2.67
E2	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	3	2	2.67	3	3	2	2.67	2	2	3	2.33	3	3	2	2.67	3	4	3	3.33	3	2	2	2.33
E3	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	5	5	4.33	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	3	4	4	3.67	3	2	3	2.67	4	3	3	3.33
E4	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	5	5	4.33	2	2	3	2.33	3	3	3	3.00	4	3	4	3.67	3	2	3	2.67	3	3	3	3.00
E5	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	4	5	4.00	2	2	3	2.33	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	3	4	4	4.00	4	4	3	3.67
E6	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	4	5	4.00	2	2	3	2.33	3	2	2	2.33	3	4	4	3.67	3	3	4	4.00	3	3	4	3.33
E7	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	4	5	4	4.33	3	3	4	3.33	3	3	4	3.33	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67
E8	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	4	3	3.33	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	3	3	3	3.00	4	3	4	3.67	3	4	4	3.67
E9	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	4	5	4.00	2	1	4	2.33	3	2	3	2.67	3	3	4	3.33	2	2	4	2.67	4	4	3	3.67
E10	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	5	5	4.33	3	1	3	2.33	1	1	3	1.67	3	3	4	3.33	3	4	3	3.33	4	4	5	4.33
E11	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	2	1	3	2.00	4	2	3	3.00	3	3	4	3.33	2	2	4	2.67	4	4	5	4.33
E12	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	4	5	4.00	2	1	4	2.33	3	2	3	2.67	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67	4	3	4	3.67
E13	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	4	4	3.67	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	3	3	3	3.00	2	3	3	2.67	3	4	4	3.67
E14	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	5	5	5	5.00	2	2	3	2.33	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	4	4	5	4.33	5	5	4	4.67
E15	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	4	5	5	4.67	3	1	3	2.33	3	4	2	3.00	3	4	4	3.67	3	4	5	4.00	5	5	5	5.00
E16	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	3	4	4	3.67	2	2	3	2.33	3	3	3	3.00	4	4	3	3.67	4	4	3	3.67	3	3	3	3.00
E17	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	1	1	1	1.00	2	2	2	2.00	3	3	3	3.00	2	3	3	2.67	3	3	4	3.33
E18	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	2	3	3	2.67	2	3	3	2.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	5	4	4.33
E19	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	4	5	5	4.67	3	3	4	3.33	3	2	3	2.67	4	4	4	4.00	3	5	4	4.00	3	3	3	3.00
E20	18 A 35	MASCULINO	LOCADOR	5	5	5	5.00	3	2	4	3.00	3	1	2	2.00	5	5	5	5.00	3	3	5	3.67	5	5	5	5.00
E21	36 A MAS	MASCULINO	LOCADOR	3	4	5	4.00	2	2	3	2.33	2	2	2	2.00	3	4	4	3.67	3	2	3	2.67	3	3	3	3.00
E22	36 A MAS	MASCULINO	LOCADOR	3	4	4	3.67	2	3	3	2.67	3	3	3	3.00	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67
E23	36 A MAS	MASCULINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	4	3	4	3.67	3	4	4	3.67	3	4	4	3.67
E24	36 A MAS	MASCULINO	LOCADOR	3	4	3	3.33	3	3	3	3.00	3	3	2	2.67	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67	4	3	4	3.67
E25	36 A MAS	MASCULINO	LOCADOR	3	3	4	3.33	3	2	3	2.67	3	2	2	2.33	3	4	4	3.67	3	3	4	3.33	3	3	3	3.00
E26	36 A MAS	MASCULINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	2	1	4	2.33	2	2	2	2.00	3	3	3	3.00	2	2	4	2.67	3	3	3	3.00
E27	36 A MAS	MASCULINO	LOCADOR	4	5	5	4.67	2	1	3	2.00	1	1	1	1.00	2	4	4	3.33	3	2	4	3.00	3	3	4	3.33
E28	36 A MAS	MASCULINO	LOCADOR	4	4	4	4.00	2	1	4	2.33	2	2	2	2.00	4	4	4	4.00	3	4	5	4.00	5	5	5	5.00
E29	36 A MAS	MASCULINO	LOCADOR	4	5	5	4.67	2	1	4	2.33	1	1	2	1.33	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
E30	36 A MAS	MASCULINO	LOCADOR	3	2	5	3.33	3	2	3	2.67	3	3	3	3.00	4	3	3	3.33	3	3	2	2.67	2	3	3	2.67
E31	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	5	5	5	5.00	2	3	3	2.67	3	3	4	3.33	4	4	4	4.00	3	3	4	3.33	3	2	2	2.67
E32	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	2	2	4	2.67	4	4	3	3.67	3	4	4	3.67	4	4	5	4.33	3	4	4	3.67
E33	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	2	3	3	2.67	2	2	2	2.00	4	4	3	3.67	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67
E34	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	5	5	5	5.00	3	4	4	3.67	4	4	3	3.67	5	5	5	5.00	5	4	4	4.33	5	5	5	5.00
E35	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	5	4	3	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	3	4	3	3.33	4	3	4	3.67	3	4	2	3.00
E36	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	5	5	4	4.67	4	3	4	3.67	3	3	4	3.33
E37	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	4	4	4.00	1	1	1	1.00	1	1	1	1.00	3	3	4	3.33	3	3	4	3.33	4	3	2	3.00
E38	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	5	5	4.67	3	2	3	2.67	3	3	3	3.00	4	4	3	3.67	3	2	3	2.67	4	4	4	4.00
E39	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	2	3	4	3.00	4	3	2	3.00	2	3	3	2.67	4	4	3	3.67	3	4	3	3.33	2	2	2	2.00
E40	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	3	3	5	3.67	3	1	3	2.33	3	2	4	3.00	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67	5	4	4	4.33
E41	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	5	5	4.67	2	2	4	2.67	3	5	4	4.00	3	4	3	3.33	4	5	5	4.67	3	3	4	3.33
E42	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	5	4	4	4.33	2	1	3	2.00	3	2	4	3.00	2	3	4	3.00	3	4	4	3.67	2	3	4	3.00
E43	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	5	4	4.33	1	1	1	1.00	3	4	3	3.33	4	3	4	3.67	3	4	4	3.67	5	3	4	4.00
E44	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	3	3	3.33	3	2	2	2.33	4	3	3	3.33	3	2	3	2.67	4	4	5	4.33	3	4	4	3.67
E45	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	3	2	4	3.00	4	2	2	2.67	4	4	4	4.00	3	3	4	3.33	4	3	4	3.67
E46	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	3	1	2	2.00	3	3	3	3.00	4	4	3	3.67	3	3	5	3.67	4	4	3	3.67
E47	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	2	3	3	2.67	2	1	2	1.67	4	2	3	3.00	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	3	4	4	3.67
E48	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	3	5	4.00	2	2	1	1.67	3	2	3	2.67	3	3	4	3.33	4	3	3	3.33	2	3	3	2.67
E49	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	4	4	4.00	2	3	4	3.00	4	4	3	3.67	3	3	3	3.00	3	4	3	3.67	4	3	4	3.67
E50	18 A 35	FEMENINO	LOCADOR	4	4	5	4.33	2	3	2	2.33	2	1	3	2.00	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67	4	3	3	3.33
E51	36 A MAS	FEMENINO	LOCADOR	3	3	5	3.67	2	3	4	3.00	4	3	3	3.33	4	4	4	4.00	3	3	5	3.67	3	4	4	3.67
E52	36 A MAS	FEMENINO	LOCADOR	4	5	5	4.67	1	1	1	1.00	2	1	1	1.33	4	4	2	3.33	3	4	4	3.67	4	4	3	3.67
E53	36 A MAS	FEMENINO	LOCADOR	4	5	5	4.67	3	2	3	2.67	3	2	3	2.67	4	4	2	3.33	3	3	4	3.33	5	4	4	4.33
E54	36 A MAS	FEMENINO	LOCADOR	5	5	5	5.00	2	2	2	2.00	2	2	2	2.00	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	4	4	3	3.67
E55	36 A MAS	FEMENINO	LOCADOR	3	4	5	4.00	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67	4	5	5	4.67	4	4	5	4.33	5	4	4	4.33
E56	36 A MAS	FEMENINO	LOCADOR	2	3	2	2.33	3	3	2	2.67	3	2	3	2.67	2	3	3	2.67	3	4	4	3.67	4	4	4	4.00
E57	36 A MAS	FEMENINO	LOCADOR	3	4	4	3.67	2	3	3	2.67	3	2	2	2.33	4	4	5	4.33	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00
E58	18 A 35	FEMENINO	276	5	5	5	5.00	4	3	3	3.33	5	5	5	5.00	5	5	4	4.67	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00
E59	18 A 35	FEMENINO	276	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00	5	5	4	4.67	4	4	5	4.33	5	4	4	4.33
E60	18 A 35	FEMENINO	276	4	5	5	4.67	3	3	4	3.33	4	4	5	4.33	4	4	3	3.67	3	3	4	3.33	5	4	4	4.33
E61																											

## Anexo 4

Ordenación de punto	Productividad	Rendimiento	Tempo	Costo	Logro	Seguimiento	Evaluación	Opciones	Tareas en ejecución	Comunicación	Adaptación	Conocimiento	Experiencia	Forma	Método	Materiales	Procedimientos
1	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2
3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
6	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	2	3
7	4	3	4	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
8	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4
9	3	4	3	2	1	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3
10	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	4	3	4	2	4	3
11	4	4	3	2	1	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3
12	3	4	3	2	1	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3
13	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4
15	4	3	3	1	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3
16	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
17	3	4	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4
18	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3
20	3	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3
21	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3
22	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
24	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4
25	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3
26	3	4	3	1	4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3
27	4	3	3	2	1	3	1	1	1	2	4	4	3	3	4	3	4
28	4	4	4	2	1	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3
29	4	3	3	2	1	4	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
31	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
32	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
33	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4
34	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
35	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
36	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4

## Anexo 5

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,078	83	,046*	,984	83	,418
Rendimiento_Laboral	,102	83	,032	,982	83	,306

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

a. Corrección de significación de Lilliefors