



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación y desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la
Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Baez Quispe Mary Luz (ORCID: 0000-0001-6154-2792)

Quispicusi Mendoza Julissa Magali (ORCID: 0000-0003-4808-6344)

ASESOR:

Dr. Márquez Caro, Orlando Juan (ORCID: 0000-0003-4804-2528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos con mucho amor y cariño a nuestros padres por ser nuestra fuente de motivación e inspiración para lograr nuestros objetivos trazados.

A nuestros docentes y amigos que con sus sabios consejos no me dejaron caer y me alentaron a seguir adelante.

Gracias a todos ellos; por ser nuestra fuente de apoyo para el cumplimiento de nuestros sueños personales y profesionales.

Mary & Julissa

Agradecimiento

Por la presente hago llegar un agradecimiento especial a la Universidad Cesar Vallejo a la escuela académico Administración y a los docentes por compartir sus conocimientos y experiencias a lo largo de nuestra carrera. Por otro lado, hacemos llegar un agradecimiento especial a la institución de estudio, “Municipalidad de Wanchaq” a la Sub Gerente de Obras, que han colaborado durante el periodo de investigación.

**Mary &
Julissa**

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y Operacionalización	8
3.3. Población, muestra y muestreo	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	9
3.6. Método de análisis de datos	9
3.7. Aspectos éticos	9
IV. RESULTADOS.....	11
V. DISCUSIÓN.....	14
VI. CONCLUSIONES	15
VII. RECOMENDACIONES	16
REFERENCIAS.....	17
ANEXOS	22

Índice de tablas

Tabla 1: Validación	24
Tabla 2: Escala de Alfa de Cronbach	25
Tabla 3: Resumen de la variable capacitación	25
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad de la variable capacitación	25
Tabla 5: Resumen de la Variable Desempeño laboral	26
Tabla 6: Fiabilidad de la variable Desempeño laboral	26
Tabla 7: Baremación de la variable Capacitación	27
Tabla 8: Baremación de la variable Desempeño laboral	27
Tabla 9: Descripción de la dimensión Transmisión de información	29
Tabla 10: Descripción de la dimensión Desarrollo de habilidades	30
Tabla 11: Descripción de la dimensión Desarrollo de actitudes	31
Tabla 12: Descripción de la dimensión Desarrollo de conceptos	32
Tabla 13: Descripción de la variable capacitación	33
Tabla 14: Descripción de la dimensión Evaluación Constante	34
Tabla 15: Descripción de la dimensión Metas Organizacionales	35
Tabla 16: Descripción de la variable Desempeño laboral	36
Tabla 17: Pruebas de normalidad	37
Tabla 18: Coeficiente correlación entre capacitación y desempeño laboral	37
Tabla 19: Coeficiente de correlación entre la transmisión de información y el desempeño laboral	38
Tabla 20: Coeficiente de correlación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral	39
Tabla 21: Coeficiente de correlación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral	40
Tabla 22: Coeficiente de correlación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral	41

Índice de figuras

Figura 1: Capacitación como Sistema	10
Figura 2: Los tres niveles de análisis para la detección de las necesidades de capacitación	11
Figura 3: Puntos principales de un programa de Capacitación	12
Figura 4: Proceso de Evaluación de Desempeño	17
Figura 5: Dimensión Transmisión de información	29
Figura 6: Dimensión Desarrollo de habilidades	30
Figura 7: Dimensión Desarrollo de actitudes	31
Figura 8: Dimensión desarrollo de concepto	32
Figura 9: Variable Capacitación	33
Figura 10: Dimensión Evaluación Constante	34
Figura 11: Dimensión Metas Organizacionales	35
Figura 12: Variable desempeño laboral	36

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, 2020, orientándose con las teorías de Chiavenato (2007), Siliceo (2004), Flippo (2007), Hoyler (2007), para presentar la variable capacitación y, las de Dessler y Varela (2011), Wayne (2010), Pérez (2009), Sonnentag, Volmer y Spychala (2008), Alveiro (2009), para la variable desempeño laboral. Aplicando una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicada diseño no experimental nivel correlacional y estudio transversal, con una población de 55 colaboradores y muestra censal de 55 que reportaron información a través de dos cuestionarios procesados con la escala de Likert y comprobados con la prueba de confiabilidad y validados por expertos, con un Alfa de Cronbach de 0.890 y 0.840 respectivamente. Obteniendo el resultado: Se halló que existe una relación positiva y fuerte entre las variables capacitación y desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020, tal como evidencia la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.899 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, por lo tanto, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Concluyendo que se cumplió el objetivo general de determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020 con los resultados que se mostraron.

Palabras claves: capacitación, desempeño laboral, transmisión de información, desarrollo de habilidades y desarrollo de actitudes.

ABSTRACT

The research had as general objective: To determine the relationship between training and job performance in the Sub-Management of Works of the District Municipality of Wanchaq - Cusco Region, 2020, orienting itself with the theories of Chiavenato (2007), Siliceo (2004), Flippo (2007), Hoyler (2007), to present the training variable and, those of Dessler and Varela (2011), Wayne (2010), Pérez (2009), Sonnentag, Volmer and Spsychala (2008), Alveiro (2009), for the variable work performance. Applying a methodology of quantitative approach of type applied non-experimental design correlational level and cross-sectional study, with a population of 55 collaborators and a census sample of 55 who reported information through two questionnaires processed with the Likert scale and verified with the reliability test. and validated by experts, with a Cronbach's Alpha of 0.890 and 0.840 respectively. Obtaining the result: It was found that there is a positive and strong relationship between the variables training and job performance in the Sub-Management of Works of the District Municipality of Wanchaq - Cusco Region, year 2020, as evidenced by the Spearman Rho test with a coefficient of correlation of 0.899 and a bilateral significance of $0.000 < 0.05$, therefore, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. Concluding that the general objective of determining the relationship between training and job performance in the Sub-Management of Works of the District Municipality of Wanchaq - Cusco Region was fulfilled, year 2020 with the results that were shown.

Keywords: training, job performance, information transmission, skills development and attitude development.

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación es una política que puede permitir la preparación de los colaboradores para el logro de metas planteadas, debido que los actualiza o prepara para un mejor desempeño. Que, Díaz (2011), referido de Rengifo (2018), indicaron para contar con personal calificado. Sobre la capacitación, Grego (2011), menciona que en México existe poca inversión en capacitación debido que la entienden como un gasto y no como una inversión. En Perú se la interpreta como el brindar conocimientos a los colaboradores (Castagnola, 2019).

En el contexto nacional aumenta el número de entidades públicas interesadas en mejorar el desempeño de sus trabajadores. Según (Andina, 2020) desde el año 2015 unas 25 entidades del estado ya implementaron la metodología gestión del rendimiento con muy buenos resultados pues les sirvió para evaluar y promover a sus funcionarios y trabajadores así mismo menciona que las entidades públicas ya entienden que la Gestión del Rendimiento es una herramienta eficaz para que sus trabajadores cambien el “chip” tradicional de hacer gestión pública y desarrollen sus talentos.

La capacitación (C) que va de la mano con el desempeño laboral (DL) en la Sub Gerencia de Obras (SGO) de la Municipalidad Distrital de Wanchaq (MDW) - Región Cusco (RC) en el año 2020 presentó problemas en el desarrollo de las labores administrativas que no coadyuvaron al logro de los objetivos planteados, observándose una carencia en desarrollar actividades de preparación e innovación del personal, que se constató en los resultados de una entrevista donde, de cada 5 personas respondieron 4 que no tuvieron ningún tipo de capacitación de acuerdo a su perfil y 01 respondió que si tuvo capacitación de forma general, así mismo, se pudo observar, que a la hora de dar respuesta a ciertos problemas existe aún dificultades para superarlos rápidamente al no tener claro sus funciones, sintiéndose con limitada capacidad de dar solución a algún tipo de problema esperando la actuación del jefe inmediato, produciéndose así un trabajo administrativo lento y, por tanto, los resultados se ven reflejados en repuesta de destiempo o simplemente mal hechas.

Tal situación permite formular el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de la (C) y (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020? y los

problemas específicos (PE): 1) ¿Cuál es la relación de la transmisión de información con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020?, 2) ¿Cuál es la relación del desarrollo de habilidades con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020?, 3). ¿Cuál es la relación del desarrollo de actitudes con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020? Y 4). ¿Cuál es la relación del desarrollo de conceptos con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020?

Con respecto a la justificación teórica, es necesario interpretar teoría y conceptos básicos de las variables de estudio para analizar la problemática descrita. Sobre la importancia de la práctica el estudio permitiría sugerir orientaciones para superar limitaciones e insuficiencias. En la justificación metodológica, a través del estudio se conoció el grado de aplicación de los criterios metodológico aplicados.

Siendo el objetivo general: Determinar la relación entre la (C) y el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020 y, los objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la transmisión de información con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020, 2) Determinar la relación del desarrollo de habilidades con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020, 3) Determinar la relación del desarrollo de actitudes con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020 y, 4) Determinar la relación del desarrollo de conceptos con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020.

Con la hipótesis general: Existe relación entre la (C) y (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020 y, las hipótesis específicas: 1) Existe relación entre la transmisión de información con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020, 2) Existe relación del desarrollo de habilidades con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020, 3) Existe relación del desarrollo de actitudes con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020 y, 4) Existe relación del desarrollo de conceptos con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Consideramos estudios anteriores realizados en otros países, en Guatemala, tenemos a Rojas (2018), en investigación que sostuvo como objetivo determinar el vínculo entre la (C) y el (DL) de los colaboradores de dicha compañía. Metodológicamente tuvo enfoque cuantitativo alcance descriptivo con una población de 36 colaboradores del área operativa, usó como instrumento de recopilación de data la encuesta. Resultado: el 95% respondieron que es importante la (C) para el (DL) desempeño laboral como para el alcance de las metas y objetivos. Concluyéndose que existe vínculo significativo entre la (C) y el (DL).

Así mismo en Ecuador, tenemos a Alarcón (2015) quien en tesis que propuso analizar la relación entre la gestión del talento humano y el (DL) de trabajadores con discapacidad en Instit. (I) Públic. (P) Investigación mixta de nivel exploratorio, con un muestreo de 353 personas, empleando encuestas. Con el resultado: demostrando la existencia significativa de vinculación entre las variables. Concluyó que en las (I) (P) no se orienta la gestión por competencias.

También, en Ecuador tenemos a Alava y Gomez (2016) en estudio plantearon el objetivo de analizar el talento humano en el (DL). Metodológicamente fue de enfoque mixto de tipo exploratorio-descriptivo, usando como instrumento la encuesta y entrevista, que aplico una muestra a 140. Comprobando que inconformidad con la gestión del talento humano. Concluyendo que tal forma de dirección influye en el (DL).

De igual manera, tenemos en el contexto nacional a Piélagos (2018) quien en su estudio se propuso el objetivo de establecer el vínculo entre la (C) y el (DL) del personal médico del nosocomio en cuestión, con una metodología no experimental correlacional cuantitativo y muestreo no probabilístico e instrumento cuestionario y técnica encuesta que se aplicó a 60 galenos. Con el resultado de coeficiente de 0,747, y un valor p de $0,000 < 0,05$ habiendo vínculo significativo.

También, Rengifo (2018) que se propuso como objetivo establecer el vínculo entre la (C) y el (DL) del personal administrativo. Con orientación cuantitativa no experimental correlacional y población fue de 120 administrativos muestreo probabilístico de 92 de ellos. Resultado con el coeficiente de correlación de $0,000 < 0,05$; $Rho = 0,707^{**}$) entre las variables.

Por otro lado, Vilas (2017) en trabajo que tuvo que propuso analizar el vínculo existente entre la (C) y la evaluación del (DL) de los trabajadores del área administrativa del nosocomio, analizado con metodología hipotética deductiva no experimental correlacional no probabilístico y población de 150 personas y muestreo de 80 usando el cuestionario. Resultado Rho Spearman de ,654 entre las variables y significancia (p=0.000) y vínculo entre los conceptos.

El fundamento teórico de las variables (C) y (D), tenemos para la primera: a Chiavenato (2007), quien indicó que la capacitación permite al colaborador educarse para un puesto o función proponiendo objetivos de corto plazo. Se imparte en las compañías especializadas en capacitación. Realizadas por instituciones especializadas para el caso. Así mismo, es una planificación aplicada por medio de una acción sistematizada que busca el acoplamiento del individuo a su labor específica. Además, se puede aplicar a todos los niveles de la compañía.

Señala Siliceo (2004) que es una actividad programada buscando la innovación y actualización del colaborador, para lograr competencias requeridas, considerando que ésta necesita personal de alto nivel competitivo. Además, Flippo, citado por Chiavenato (2007, p. 89), manifestó que ella permite incrementar conocimiento y pericia a un trabajador, que implica desde adquirir una destreza habilidad y conocimientos.

Veamos cómo funciona la capacitación:

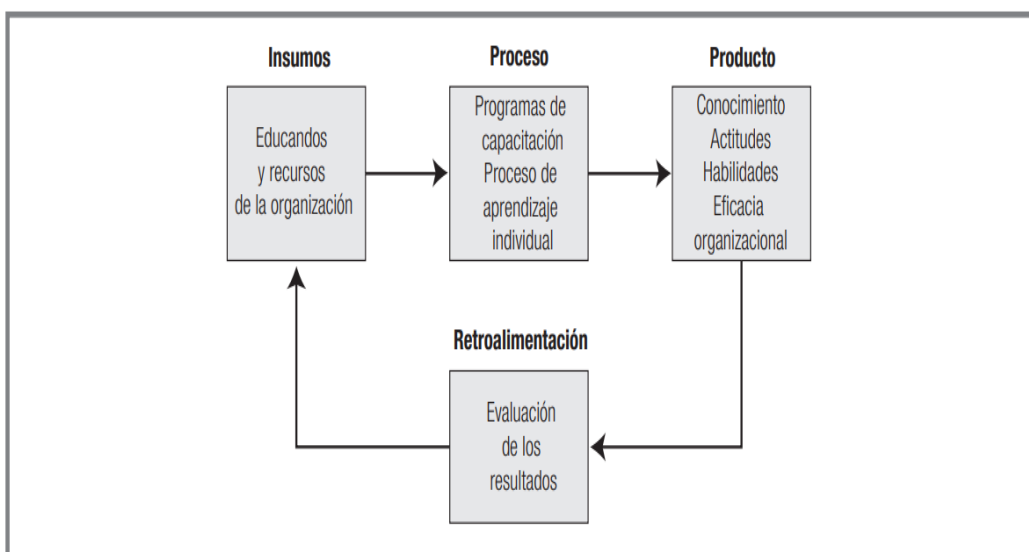


Figura 1: Capacitación como Sistema.

Fuente: Chiavenato (2007, p. 388).

Y, se realiza con los puntos siguientes:

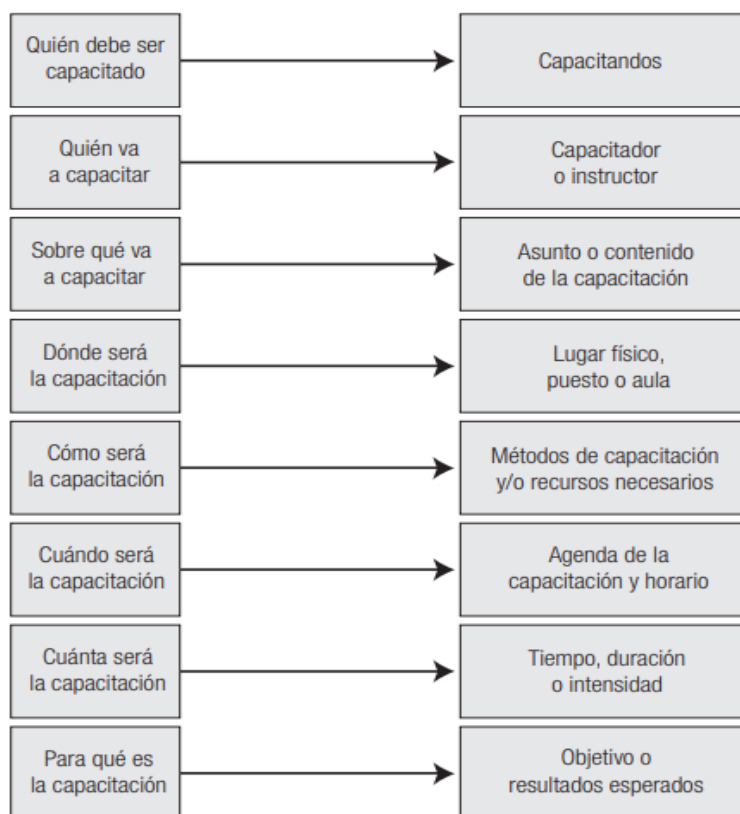


Figura 3: Temas de la (C)
F: Chiavenato (2007, p. 398).

Sus dimensiones son: **Primera Dimensión: Transmisión de información:** Los conocimientos son los que se informan a los participantes siendo esencial. **Segunda Dimensión: Desarrollo de habilidades:** Que se imparten en función del puesto o función que cumple el colaborador. **Tercera Dimensión: Desarrollo de actitudes:** Que puede significar adquirir mejores hábitos y y/o también modificar los existentes que sean desfavorables. **Cuarta Dimensión: Desarrollo de conceptos:** Para lograr la aplicación de conceptos mediante abstracciones y conceptualizaciones.

Respecto a la variable (DL) está la propuesta de Dessler y Varela (2011): Significa monitorear la funcionalidad de los trabajadores. Se evalúa el desempeño de los trabajadores, 1ero. Porque informa para determinar decisiones, 2do. Puede presentar deficiencias que serán corregidas o fortalezas a reforzar, 3ero. Da luz de debilidades y fortalezas para orientar el desarrollo profesional del colaborador

(Dessler y Varela, 2011).

Evaluación del (DL):

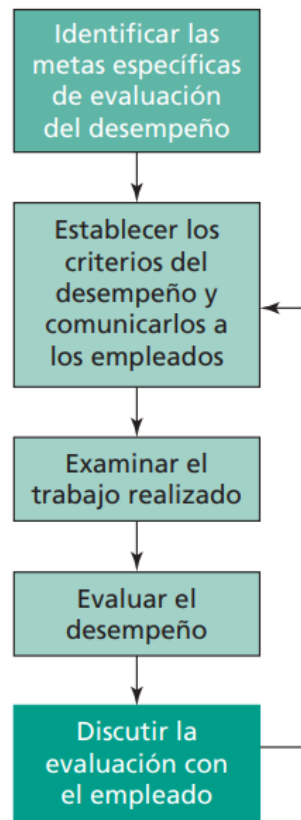


Fig. 4: Evaluación de (DL)

Fuente: Wayne (2010, pp. 242-243).

Se empieza la evaluación del desempeño sobre la base de metas específicas, para así evitar sobredimensionar lo evaluado. Luego, se establecen estándares que se comunican a los interesados. Siendo Dessler y Varela (2011) el teórico principal de la investigación por la explicación de la variable (DL) como también por las dimensiones que de él se desprenden, que son: **Primera dimensión: Evaluación Constante:** Que se realiza estableciendo estándares medibles para cada expectativa que debe informarse a los empleados (Dessler y Varela, 2011). **Segunda Dimensión: Metas Organizacionales:** Para ello se aclara la diferencia entre fines y medios estando en lo primero las metas a lograrse, por ello se evalúan los resultados finales (Wayne, 2010).

Pérez (2009, p 01) define (DL), como aquellas conductas observadas en los colaboradores que son importantes para el desarrollo de la compañía”, que son medibles hacia el logro de las metas organizacionales. Así mismo, sobre (DL) está la propuesta de Sonnentag, Volmer y Spsychala, (2008) que interpretan que como la calidad de trabajo en la organización. De igual manera sobre desempeño laboral

Alveiro (2009) señaló que la organización debe de contar con personal comprometido y eficiente en sus conocimientos y habilidades que deben de ser evaluados permanentemente. Siendo importante hacerles conocer la visión, misión y objetivos estratégicos.

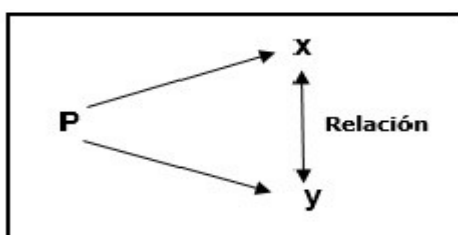
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Estudio cuantitativo porque tomó datos aplicando cuestionarios y probando la hipótesis mediante la estadística como menciono Tovera (2016). Siendo una investigación aplicada por sus propósitos prácticos en relación a la (C) y el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020. Como mencionaron Patel & Patel (2019) es la búsqueda de descubrir soluciones a la problemática.

Fue una investigación correlacional porque analizo la conexión de las variables referidas en concordancia con, Askarsa & Unhelka (2017). Y no experimental debido que estudio las variables tal como se presentaron sin variarlas como mencionó Khaldi, (2017). También, de corte transversal al realizarse el estudio en un tiempo concreto como indicaron Zangirolami, De Oliveira, & Leone (2018).

Siendo su gráfico:



Donde:

P: Población

X: (C)

Y: (DL)

R: Conexión entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variab. x: (C)

Capacitación es una actividad por el cual los colaboradores asumen aprendizajes de acuerdo a objetivos definidos, Chiavenato (2007).

Defin. Operac.

Sus dimensiones: Transmisión de información, Desarrollo de habilidades, Desarrollo de actitudes y Desarrollo de conceptos.

Variables y: Desempeño laboral

El (DL) son las acciones que muestra el colaborador en su actuación en la organización que son evaluadas para orientarlos en función de las metas, Dessler y Varela (2011)

Definición operacional

Sus dimensiones son: Evaluación Constante, y Metas Organizacionales.

Población, muestra y muestreo

Población: Fue de 55 colaboradores correspondientes a: 9 residentes de obras, 9 supervisores de obras, 10 asistentes técnicos, 9 asistentes administrativos, 9 PDR- Prevención de Riesgos y 9 almaceneros en la (SGO) de la (MDW)-Región de Cusco, como indicaron Ragab & Arisha (2018).

Muestra: Fue censal porque tomo datos de 55 colaboradores por ser un número pequeño. De acuerdo a Ragab et. al (2018).

Muestreo: No probabilístico por criterio del investigador según Etikan & Bala (2017).

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta como técnica según Queirós, Faria, & Almeida (2017).

Instrumento de recolección de datos

El cuestionario como indicó Arias (2012) que permitió recopilar datos.

Validez de expertos

Lo realizaron 3 expertos (Ver anexo 8).

Confiabilidad.

Mediante el estadístico Alfa de Cronbach se halló la fiabilidad como refirieron Hernández, Fernández y Baptista (2006). En la variable (C) fue ,890 y en la variable (DL) ,840 (Ver anexo 4).

3.4. Procedimientos

Aplicando el instrumento se tomó datos se organizaron y presentaron en tablas y figuras.

3.5. Método de análisis de datos

El descriptivo y el inferencial usando un software estadístico.

3.6. Aspectos éticos

La norma ética de la universidad orientó la investigación considerándose el consentimiento informado y la utilidad de los resultados a la comunidad

respetándose la propiedad intelectual de los estudiosos nombrados teniendo en cuenta la responsabilidad social, jurídica, política y ética.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Variab. Capacitación

Tab. 1

Descrip. variable capacitación

	F	%	% válido	% acumulado
Válido Buena capacitación	36	65,5	65,5	65,5
Moderada capacitación	18	32,7	32,7	98,2
Inadecuada capacitación	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

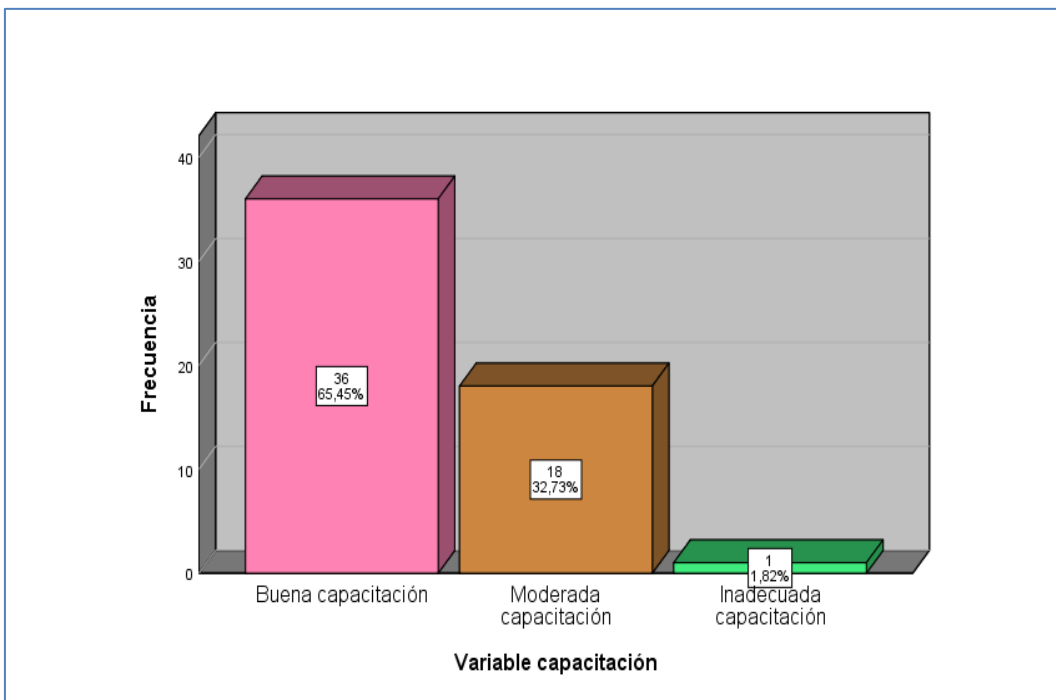


Fig. 9. Variab. (C)

Interpretación

Hay 55 colaboradores el 65.5% (36) consideran la capacitación como buena, 32.7% (18) considera que es una moderada capacitación y 1,8% (1) señala que es una inadecuada capacitación.

Anál. Descrip. Variab. desempeño laboral

Tabla 2

Descrip. Variab. desempeño laboral

	F	%	% válido	% acumulado
Válido Buen desempeño laboral	33	60,0	60,0	60,0
Regular desempeño laboral	21	38,2	38,2	98,2
Mal desempeño laboral	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

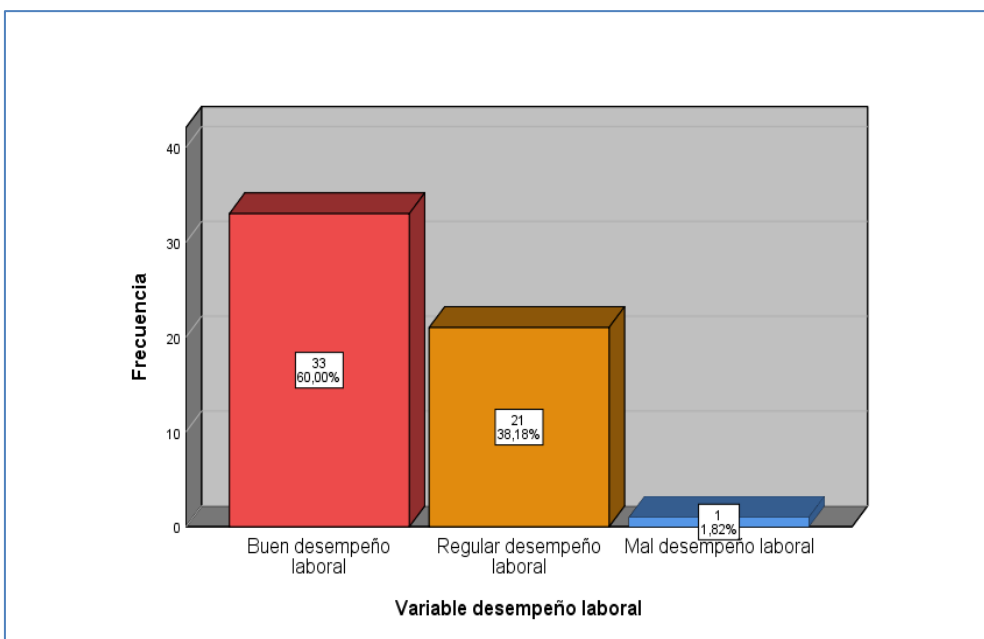


Fig. 12. Variab. (DL)

Interpretación

55 colaboradores el 60.0% (33) consideran el desempeño laboral como buena, mientras que el 38.2% (21) manifiestan que existe un regular desempeño laboral y 1,8% (1) considera que hay un mal desempeño laboral.

4.2 Result. Inferenc.

Tab. 3

<i>Pruebas de normal.</i>						
	Kolmog.-Smirn. ^a			Shap.-Wil.		
	Estad.	gl	Sig.	Estad.	gl	Sig.
(C)	,123	55	,039	,907	55	,011
(DL)	,122	55	,039	,906	55	,008

a. Correc. de signific. de Lilliefors

Distribución no es normal porque en ambas variables hubo un p-valor < 0,050. Usándose el estadístico Rho Spearman y prueba no paramétrica.

4.2. 1. Hipót. Gen.

H₀: No existe relación entre la (C) y (DL) en la (SGO) de la (MDW)-Región Cusco, año 2020

H₁: Existe relación entre la (C) y (DL) en la en la (SGO) de la (MDW)-Región Cusco, año 2020

Tab. 18

Coefic. de correl. entre la (C) y (DL)

			(C)	(DL)
Rho de Spearman	(C)	Coefic. de correl.	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	(DL)	Coefic. de correl.	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

** La correl. es signific. en el nivel 0,01 (bilateral).

Se aprecia una Sig. Bilateral de 0,000 < 0,05 rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna y un coeficiente de correlación de 0.899 con correlación positiva y fuerte entre la (C) y el (DL).

V. DISCUSIÓN

En la hipótesis general, se halló que existe una relación positiva y alta entre las variables (C) y (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020, con un coeficiente de correlación de 0.899 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$. Coincidiendo con Rojas (2018) que indicó la (C) es importante para el (DL) y el alcance de las metas y objetivos. Así mismo, con Alarcon (2015) quien en el resultado de su investigación halló que las (I) (P) no aplican gestión por competencias.

Igualmente, en la 1era H.E. se ubicó una relación positiva y moderada entre la dimensión transmisión de información con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020, con un coeficiente de correlación de 0.580 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$. Coincidiendo con Alava y Gomez (2016) que indicaron que los trabajadores están descontentos. Así mismo, con Piélagos (2018) quien en tesis obtuvo un vínculo significativo entre la (C) y (DL).

Así mismo, en la 2da. H.E. se calculó una relación positiva y alta entre la dimensión desarrollo de habilidades con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020, con un coeficiente de correlación de 0.767 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$. Tal cual como Rengifo (2018) que demostró similar vínculo.

De la misma manera, en la 3era. se entendió una correlación positiva y moderada entre la dimensión desarrollo de actitudes con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020 con un coeficiente de correlación de 0.504 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$. Al igual que Vilas (2017) que constató que existe un vínculo significativo entre ambas variables. Como, también, con Rojas (2018) quien en su investigación estableció que la (C) es importante para el (DL).

Igualmente, en la 4ta H.E. se estableció una correlación positiva y moderada entre la dimensión desarrollo de conceptos con el (DL) en la (SGO) de la (MDW)- Región Cusco, año 2020 con un coeficiente de correlación de 0.595 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$. Como Alarcon (2015) que indicó que en las instituciones públicas no hay buen desempeño de los servidores. Como, también, con Alava y Gomez (2016) que comprobaron que los colaboradores tienen muchas inconformidades.

VI. CONCLUSIONES

1ra. Se determinó la relación entre la (C) y (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020 por la significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ y vinculación entre ambas con 0.899 de grado.

2da. Se determinó la relación entre la dimensión transmisión de información con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020 con significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ existiendo vinculación entre ambas con un 0.580 de grado de correlación. Entendiéndose que la transmisión de información para orientar un mejor desempeño laboral.

3ra. Se determinó la relación del desarrollo de habilidades con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020 con significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ hallándose vinculación entre la dimensión desarrollo de habilidades con el (DL) en 0.767 de grado de correlación.

4ta. Se determinó la relación del desarrollo de actitudes con el (DL) en la - Región Cusco, año 2020 con significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ encontrando vinculación entre la dimensión desarrollo de actitudes con el (DL) en 0.504 de grado.

5ta. Se determinó la relación del desarrollo de conceptos con el (DL) en la (SGO) de la (MDW) - Región Cusco, año 2020 con significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ concluyendo que existe vinculación entre la dimensión desarrollo de conceptos con el (DL) en 0.595 de grado.

VII. RECOMENDACIONES

1. La (SGO) de la (MDW) - Región Cusco debe aplicar políticas organizacionales que permitan mejorar una adecuada capacitación de su personal hacia un mejor desempeño laboral.
2. La (SGO) de la (MDW) - Región Cusco debe asumir la misión de perfeccionar cada vez más una mejor transmisión de información que permita cumplir mejor el desempeño laboral.
3. La (SGO) de la (MDW) - Región Cusco debe generar un mayor desarrollo de habilidades en sus colaboradores de acuerdo a las estrategias y objetivos estratégicos de la organización.
4. La (SGO) de la (MDW) - Región Cusco debe impulsar el desarrollo de actitudes mediante eventos de conocimiento y práctica de habilidades blandas planificando el logro de metas con tal fin.
5. La (SGO) de la (MDW) - Región Cusco debe mejorar la capacitación a los colaboradores impulsando en ellos mayores conocimientos para el desarrollo de conceptos y así posean mayores criterios para un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alarcon, D. (2015) La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20de.pdf>
- Alava, M. y Gomez, K. (2016) Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. Revista Visión de Futuro. Vol. 11. Argentina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Arias, F. (2012) El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ª Edición, editorial episteme. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/juancarlos777/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012-6a-edicion>
- Askarsa, W., & Unhelka, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. International Journal Of Science & Research Methodology. Human Journals., 6(4), 21-42.
- Carrasco, D. (2009) Metodología de La Investigación Científica. Pausas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicación en educación y otras ciencias sociales. Recuperado de: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos. El capital humano de

- las organizaciones. Octava Edición. México. McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <https://cucionline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). Administración de Recurso Humanos. Enfoque Latinoamericano. Quinta Edición.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2006) Metodología de la investigación. Quinta edición. México: McGraw-Hill. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Khaldi, K. (2017). Quantitative, Qualitative or Mixed Research: Which Research Paradigm to Use? De Gruyter, 7(2), 15-24.
- Patel, M., & Patel, N. (2019). Exploring Research Methodology: Review Article. *International Journal of Research and Review*, 6(3), 48-55.
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. México. Recuperado de: <http://148.204.210.204/revistaupiicsa/50-51/50-51-2.pdf>
- Piélago, E. (2018). Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. Para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22282/Pi%C3%A9lago_FER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). STRENGTHS AND LIMITATIONS OF QUALITATIVE AND QUANTITATIVE RESEARCH METHODS. *European Journal of Education Studies*, 3(9), 369-387.
- Ragab, M., & Arisha, A. (2018). Research Methodology in Business: A Starter's Guide. *Management and Organizational Studies*, 5(1), 1-23.
- Rengifo, R. (2018) Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017. Tesis para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16316>
- Rojas, F. (2018) Capacitación y Desempeño Laboral en los colaboradores del área

- operativa de Tenería San Miguel en la ciudad de Quetzaltenango. Para optar el título de psicólogo industrial, organizacional en el grado académico de licenciado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Siliceo, A. (2004). Capacitación y Desarrollo de Personal. Cuarta Edición. México. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSulMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=libro+de+capacitacion+pdf&ots=ITeZgJaCcO&sig=zK9L5goZZmf2hUS9l7A2qcsD5ll#v=onepage&q&f=false>
- Sonnentag, S., Volmer, J. y Spsychala, A. (2008). Job Performance. Vol 01. EEUU. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/45523650_Job_performance/link/5b9b981292851ca9ed07cf6d/download
- Tovera, J. (2016). Exploring Quantitative and Qualitative Methodologies: A Guide to Novice Nursing Researchers. European Scientific Journal, 12(18), 107-122.
- Vilas, F. (2017). Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016. Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión del Talento Humano. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23766/Vilas_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wayne, R. (2010). Administración de recursos humanos Decimoprimer Edición. Pearson. México. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Zangirolami, J., De Oliveira, J., & Leone, C. (2018). Research methodology topics: Crosssectional studies. Human Growth and Development, 28(3), 356-360.

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacitación	La capacitación Chiavenato (2007) es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, y desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos, además presenta cuatro dimensiones, Transmisión de información, Desarrollo de habilidades, Desarrollo de actitudes y Desarrollo de conceptos.	Se realizará considerando las dimensiones: Transmisión de información, Desarrollo de habilidades, Desarrollo de actitudes y Desarrollo de conceptos con sus respectivos indicadores y 12 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert y la escala de medición nominal.	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión de información • Desarrollo de habilidades • Desarrollo de actitudes • Desarrollo de conceptos 	Puesto de trabajo Nuevos conocimientos Destrezas Desempeño del puesto Aumentar la motivación Sensibilidad Capacidad Facilitar conceptos	Ordinal I escala de Likert en el cuestionario

<p>Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral según Dessler y Varela (2011) indican que son conductas observadas en los colaboradores y actualmente los gerentes lo toman como una conducta integrada para establecer metas, capacitar a la fuerza laboral y, luego, evaluarla y recompensarla con mucho mayor seriedad que en el pasado</p>	<p>Se realizará considerando las dimensiones: Evaluación Constante, y Metas Organizacionales. con sus respectivos indicadores y 13 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert y la escala de medición nominal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación Constante • Metas Organizacionales 	<p>Metas específicas</p> <p>Expectativa</p> <p>Resultados positivos</p> <p>Desarrollo</p>	<p>Ordinal</p> <p>I escala de Likert en el cuestionario</p>
--------------------------	--	--	--	---	---

Anexo 2: CUESTIONARIO 1: Variable Capacitación

INVESTIGACIÓN: Capacitación y desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, en el año 2020.

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a) (ita), el presente cuestionario es para realizar una investigación con fines académicos, se aplicará de manera anónima cuyas respuestas serán confidenciales, para ello solicitamos que sea lo más sincero posible al responder las preguntas, lea las instrucciones cuidadosamente por favor. Agradecemos su colaboración para con esta investigación.

INSTRUCCIONES

Utilice un lapicero y al responder el cuestionario seleccione la respuesta que piense usted que refleje su opinión personal marcando una de las cinco opciones con una cruz.

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

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
		1	2	3	4	5
Transmisión de información	Puesto de trabajo					
	1	Se recibe capacitación en el puesto de trabajo				
	2	Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo.				
	Nuevos conocimientos					
	3	Se realiza conferencias de capacitación para el personal				
	4	Se busca actualizar los temas de programas de capacitación				
Desarrollo de habilidades	Destrezas					
	5	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en las tareas que tienen asignados				
	6	Considera Ud. Que las capacitaciones mejoran las operaciones que serán realizadas.				
	7	Cree Ud. que el nivel de destreza dependerá de las capacitaciones recibidas por la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq				
	Desempeño del puesto					
	8	Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas específicos.				
9	El desempeño ha sido la adecuada según el aprendizaje adquirido en la capacitación					
	Aumentar la motivación					
	10	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con adecuada motivación que les impulse a realizar eficientemente su trabajo.				

Desarrollo de actitudes	11	Considera Ud. Que la administración cumple con motivar de manera eficiente al personal.					
	Sensibilidad						
	12	Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás					
Desarrollo de conceptos	Capacidad						
	13	Considera Ud. que el nivel de generalización para desarrollar gerentes de la institución refleja necesidades de capacitación					
	14	Considera Ud. Que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse dentro de la institución					
	Facilitar conceptos						
	15	Considera Ud. que la capacitación facilita realizar mejoras en la práctica a las tareas asignadas de la administración de la institución					

CUESTIONARIO 2: Variable Desempeño laboral

DIMENSIONES		INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
			1	2	3	4	5
Evaluación Constante	Metas específicas						
	1	Considera Ud. Que su evaluación de desempeño se ha dado de manera eficaz					
	2	Cree Ud. Que el recibir constantes evaluaciones de desempeño ayuda para que el personal tenga mejoras en su área de trabajo					
	3	Está satisfecho con los logros obtenidos mediante su evaluación del desempeño laboral					
	Expectativa						
	4	La evaluación de desempeño laboral dará solución a los problemas de capacitación de la Institución					
	5	Cree Ud. Que su evaluación de desempeño logrará un rendimiento laboral eficaz					
Metas Organizacionales	Resultados positivos						
	6	Existe participación en la elaboración y actualización del manual de procedimientos de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco					
	7	El personal de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco trabaja bajo una presión adecuada para lograr los objetivos, demostrando así su responsabilidad					
	8	Existe en su área apoyo por sus compañeros de trabajo en relación al logro de las metas organizacionales					
	Desarrollo						
	9	El compañerismo que existe entre el personal de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco hace más sencillo alcanzar los objetivos propuestos por la municipalidad					
	10	Existe en la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco un buen clima laboral					

Anexo 3: **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE** Capacitación y desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la
Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, en el año 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Capacitación							
	DIMENSIÓN 1: Transmisión de información	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Se recibe capacitación en el puesto de trabajo Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo. Se realiza conferencias de capacitación para el personal Se busca actualizar los temas de programas de capacitación 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Desarrollo de habilidades	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en las tareas que tienen asignados Considera Ud. Que las capacitaciones mejoran las operaciones que serán realizadas. Cree Ud. que el nivel de destreza dependerá de las capacitaciones recibidas por la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas específicos. El desempeño ha sido la adecuada según el aprendizaje adquirido en la capacitación 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Desarrollo de actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Considera Ud. que los trabajadores cuentan con adecuada motivación que les impulse a realizar eficientemente su trabajo. Considera Ud. Que la administración cumple con motivar de manera eficiente al personal. Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás 	X		X		X		

	DIMENSION 4: Desarrollo de conceptos	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Considera Ud. que el nivel de generalización para desarrollar gerentes de la institución refleja necesidades de capacitación. • Considera Ud. Que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse dentro de la institución • Considera Ud. que la capacitación facilita realizar mejoras en la práctica a las tareas asignadas de la administración de la institución 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña DNI:

DNI 41478652 Especialidad del validado:

metodólogo.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Capacitación y desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la
Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, en el año 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Capacitación							
	DIMENSIÓN 1: Transmisión de información	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Se recibe capacitación en el puesto de trabajo Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo. Se realiza conferencias de capacitación para el personal Se busca actualizar los temas de programas de capacitación 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Desarrollo de habilidades	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en las tareas que tienen asignados Considera Ud. Que las capacitaciones mejoran las operaciones que serán realizadas. Cree Ud. que el nivel de destreza dependerá de las capacitaciones recibidas por la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas específicos. El desempeño ha sido la adecuada según el aprendizaje adquirido en la capacitación 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Desarrollo de actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Considera Ud. que los trabajadores cuentan con adecuada motivación que les impulse a realizar eficientemente su trabajo. Considera Ud. Que la administración cumple con motivar de manera eficiente al personal. Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás 	X		X		X		

	DIMENSION 4: Desarrollo de conceptos	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Considera Ud. que el nivel de generalización para desarrollar gerentes de la institución refleja necesidades de capacitación. • Considera Ud. Que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse dentro de la institución • Considera Ud. que la capacitación facilita realizar mejoras en la práctica a las tareas asignadas de la administración de la institución 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable_____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos

DNI: 07903350 Especialidad del validado:
temático

*¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo*

***Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión*

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Capacitación y desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la
Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, en el año 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Capacitación							
	DIMENSIÓN 1: Transmisión de información	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Se recibe capacitación en el puesto de trabajo • Mediante la capacitación en el puesto de trabajo la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq pretende mejorar sus funciones mientras lo lleva a cabo. • Se realiza conferencias de capacitación para el personal • Se busca actualizar los temas de programas de capacitación 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Desarrollo de habilidades	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en las tareas que tienen asignados • Considera Ud. Que las capacitaciones mejoran las operaciones que serán realizadas. • Cree Ud. que el nivel de destreza dependerá de las capacitaciones recibidas por la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq • Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas específicos. • El desempeño ha sido la adecuada según el aprendizaje adquirido en la capacitación 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Desarrollo de actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	

	<ul style="list-style-type: none"> • Considera Ud. que los trabajadores cuentan con adecuada motivación que les impulse a realizar eficientemente su trabajo. • Considera Ud. Que la administración cumple con motivar de manera eficiente al personal. • Usted cree que necesita capacitación para mejorar su capacidad de escuchar a los demás 	X		X		X		
	DIMENSION 4: Desarrollo de conceptos	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Considera Ud. que el nivel de generalización para desarrollar gerentes de la institución refleja necesidades de capacitación. • Considera Ud. Que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse dentro de la institución • Considera Ud. que la capacitación facilita realizar mejoras en la práctica a las tareas asignadas de la administración de la institución 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

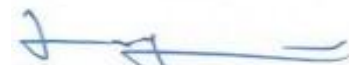
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Luis Márquez Caro metodólogo.....

DNI: 08729589 Especialidad del validado:

Lima, 11 de diciembre del 2020

***1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo **3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo*

***Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión*



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Capacitación y desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la
Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, en el año 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 1: Evaluación Constante	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Considera Ud. Que su evaluación de desempeño se ha dado de manera eficaz • Cree Ud. Que el recibir constantes evaluaciones de desempeño ayuda para que el personal tenga mejoras en su área de trabajo • Está satisfecho con los logros obtenidos mediante su evaluación del desempeño laboral • La evaluación de desempeño laboral dará solución a los problemas de capacitación de la Institución • Cree Ud. Que su evaluación de desempeño logrará un rendimiento laboral eficaz 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Metas Organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Existe participación en la elaboración y actualización del manual de procedimientos de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco. • El personal de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco trabaja bajo una presión adecuada para lograr los objetivos, demostrando así su responsabilidad • Existe en su área apoyo por sus compañeros de trabajo en relación al logro de las metas organizacionales • El compañerismo que existe entre el personal de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco hace más sencillo alcanzar los objetivos propuestos por la municipalidad • Existe en la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco un buen clima laboral 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña

DNI: DNI 41478652

Especialidad del validado:

metodólogo.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Capacitación y desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, en el año 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 1: Evaluación Constante	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Considera Ud. Que su evaluación de desempeño se ha dado de manera eficaz • Cree Ud. Que el recibir constantes evaluaciones de desempeño ayuda para que el personal tenga mejoras en su área de trabajo • Está satisfecho con los logros obtenidos mediante su evaluación del desempeño laboral • La evaluación de desempeño laboral dará solución a los problemas de capacitación de la Institución • Cree Ud. Que su evaluación de desempeño logrará un rendimiento laboral eficaz 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Metas Organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Existe participación en la elaboración y actualización del manual de procedimientos de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco. • El personal de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco trabaja bajo una presión adecuada para lograr los objetivos, demostrando así su responsabilidad • Existe en su área apoyo por sus compañeros de trabajo en relación al logro de las metas organizacionales • El compañerismo que existe entre el personal de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco hace más sencillo alcanzar los objetivos propuestos por la municipalidad • Existe en la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco un buen clima laboral 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable_____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos

DNI: 07903350 Especialidad del validado:

temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

***Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión*

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Capacitación y desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, en el año 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Desempeño laboral							
	DIMENSIÓN 1: Evaluación Constante	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Considera Ud. Que su evaluación de desempeño se ha dado de manera eficaz • Cree Ud. Que el recibir constantes evaluaciones de desempeño ayuda para que el personal tenga mejoras en su área de trabajo • Está satisfecho con los logros obtenidos mediante su evaluación del desempeño laboral • La evaluación de desempeño laboral dará solución a los problemas de capacitación de la Institución • Cree Ud. Que su evaluación de desempeño logrará un rendimiento laboral eficaz 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Metas Organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Existe participación en la elaboración y actualización del manual de procedimientos de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco. • El personal de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco trabaja bajo una presión adecuada para lograr los objetivos, demostrando así su responsabilidad • Existe en su área apoyo por sus compañeros de trabajo en relación al logro de las metas organizacionales • El compañerismo que existe entre el personal de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco hace más sencillo alcanzar los objetivos propuestos por la municipalidad • Existe en la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco un buen clima laboral 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable_____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Luis Márquez Caro

DNI: 08729589 Especialidad del validado:

metodólogo.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

***Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión*

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

Anexo 4: Estadística de fiabilidad de Capacitación y Desempeño laboral

Escala de Alfa de Cronbach

Rango	Deducción
0.81 - 1.00	Muy Alto
0.61 - 0.80	Alto
0.41 - 0.60	Moderado
0.21 - 0.40	Bajo
0.01 - 0.20	Muy bajo

Estadística de fiabilidad de Capacitación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	15

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	4,00	1,054	10
P2	3,30	1,160	10
P3	3,10	1,370	10
P4	3,20	1,398	10
P5	3,20	1,398	10
P6	2,30	1,337	10
P7	2,40	1,350	10
P8	2,90	1,101	10
P9	3,40	1,174	10
P10	2,60	1,776	10

P11	2,80	1,751	10
P12	3,70	1,337	10
P13	3,50	1,434	10
P14	3,00	1,633	10
P15	3,20	1,619	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	42,60	161,600	,489	,886
P2	43,30	157,122	,597	,882
P3	43,50	156,500	,509	,885
P4	43,40	149,156	,723	,876
P5	43,40	149,156	,723	,876
P6	44,30	162,011	,353	,891
P7	44,20	165,733	,238	,895
P8	43,70	172,233	,082	,898
P9	43,20	151,289	,802	,875
P10	44,00	142,667	,707	,876
P11	43,80	141,956	,738	,874
P12	42,90	157,433	,495	,885
P13	43,10	157,878	,441	,888
P14	43,60	147,378	,650	,879
P15	43,40	143,378	,769	,873

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
46,60	175,822	13,260	15

Estadística de fiabilidad de Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	10

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P16	2,30	1,337	10
P17	2,40	1,350	10
P18	2,90	1,101	10
P19	3,40	1,174	10
P20	2,60	1,776	10
P21	2,80	1,751	10
P22	3,70	1,337	10
P23	3,50	1,434	10
P24	3,00	1,633	10
P25	3,20	1,619	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00016	27,50	75,167	,493	,829
VAR00017	27,40	77,600	,377	,839
VAR00018	26,90	85,878	,064	,858
VAR00019	26,40	72,489	,727	,812
VAR00020	27,20	63,067	,786	,797
VAR00021	27,00	61,778	,856	,788
VAR00022	26,10	73,211	,585	,821
VAR00023	26,30	73,122	,539	,825
VAR00024	26,80	74,844	,385	,841
VAR00025	26,60	71,600	,517	,828

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
29,80	88,400	9,402	10

Anexo 5: BASE DE DATOS DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUB GERENCIA DE OBRAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ - REGIÓN CUSCO, EN EL AÑO 2020.

encuestados	BASE DE DATOS																																
	variable 1: Capacitación															Variable 2: Desempeño laboral																	
	D1: Transmisión de información				D2: Desarrollo de habilidades					D3: Desarrollo de actitudes				D4: Desarrollo de conceptos		D1: Evaluación Constante					D2: Metas Organizacionales												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1	D2	D3	D4	V1	D1	D2	V2
1	4	4	4	4	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	16	14	15	15	60	15	25	40	
2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	4	3	2	2	2	3	2	1	2	2	4	3	2	11	11	5	9	36	10	13	23
3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	1	4	1	1	1	3	1	3	2	2	1	4	1	1	1	10	11	7	3	31	11	8	19
4	4	4	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	12	11	6	7	36	11	11	22
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	19	25	15	14	73	25	24	49
6	3	4	5	5	5	1	2	4	4	1	2	2	1	5	5	1	2	4	4	1	2	2	1	5	5	17	16	5	11	49	12	15	27
7	5	1	1	1	1	4	4	3	3	3	4	5	4	1	1	4	4	3	3	3	4	5	4	1	1	8	15	12	6	41	17	15	32
8	3	3	1	3	3	1	3	3	4	1	2	2	4	1	3	1	3	3	4	1	2	2	4	1	3	10	14	5	8	37	12	12	24
9	5	4	4	4	4	2	1	1	5	5	5	5	4	4	4	2	1	1	5	5	5	5	4	4	4	17	13	15	12	57	14	22	36
10	5	3	4	4	4	2	1	2	3	1	1	4	4	4	4	2	1	2	3	1	1	4	4	4	4	16	12	6	12	46	9	17	26
11	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	1	3	4	3	4	4	2	2	2	3	1	3	4	14	17	7	8	46	15	13	28
12	4	4	3	5	5	4	4	3	1	1	1	1	5	5	5	4	4	3	1	1	1	1	5	5	5	16	17	3	15	51	13	17	30
13	2	3	3	4	4	2	4	1	2	3	2	2	2	3	4	2	4	1	2	3	2	2	2	3	4	12	13	7	9	41	12	13	25
14	2	4	5	5	5	3	4	3	5	5	1	3	1	5	5	3	4	3	5	5	1	3	1	5	5	16	20	9	11	56	20	15	35
15	4	5	4	4	4	1	3	3	3	2	5	5	4	4	4	1	3	3	3	2	5	5	4	4	4	17	14	12	12	55	12	22	34
16	3	4	3	3	3	1	4	1	5	4	3	2	2	3	3	1	4	1	5	4	3	2	2	3	3	13	14	9	8	44	15	13	28
17	3	5	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	12	14	7	5	38	15	9	24
18	3	4	5	5	5	1	5	1	2	3	1	2	3	5	5	1	5	1	2	3	1	2	3	5	5	17	14	6	13	50	12	16	28
19	5	2	3	1	1	1	2	3	3	3	2	4	4	3	1	1	2	3	3	3	2	4	4	3	1	11	10	9	8	38	12	14	26

20	3	4	5	5	5	2	4	1	2	2	2	3	3	5	5	2	4	1	2	2	2	3	3	5	5	17	14	7	13	51	11	18	29
21	5	4	3	3	3	4	2	4	3	2	2	1	4	3	3	4	2	4	3	2	2	1	4	3	3	15	16	5	10	46	15	13	28
22	2	4	5	5	5	2	2	2	2	1	3	3	2	5	5	2	2	2	2	1	3	3	2	5	5	16	13	7	12	48	9	18	27
23	5	4	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	1	4	4	3	3	15	12	7	10	44	11	15	26
24	2	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	4	2	3	3	12	10	7	8	37	8	14	22
25	4	4	5	4	4	2	3	1	3	2	1	3	5	5	5	2	3	1	3	2	1	3	5	5	5	17	13	6	15	51	11	19	30
26	4	3	5	5	5	4	4	3	2	5	5	2	4	5	5	4	4	3	2	5	5	2	4	5	5	17	18	12	14	61	18	21	39
27	5	4	2	3	3	5	4	2	1	1	2	5	4	2	3	5	4	2	1	1	2	5	4	2	3	14	15	8	9	46	13	16	29
28	2	4	3	3	3	4	2	4	1	3	2	3	4	3	3	4	2	4	1	3	2	3	4	3	3	12	14	8	10	44	14	15	29
29	3	4	3	3	3	1	2	3	1	1	3	4	5	3	3	1	2	3	1	1	3	4	5	3	3	13	10	8	11	42	8	18	26
30	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	5	4	3	4	3	4	3	2	1	3	5	4	3	12	17	6	12	47	16	16	32
31	1	3	5	5	5	4	3	3	1	2	1	2	4	5	3	4	3	3	1	2	1	2	4	5	3	14	16	5	12	47	13	15	28
32	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	12	11	7	10	40	11	15	26
33	3	2	4	1	1	3	4	4	2	2	2	3	5	3	3	3	4	4	2	2	2	3	5	3	3	10	14	7	11	42	15	16	31
34	4	4	4	1	1	4	5	2	1	1	1	1	5	5	4	4	5	2	1	1	1	1	5	5	4	13	13	3	14	43	13	16	29
35	3	2	2	2	2	5	2	4	2	1	2	3	5	4	2	5	2	4	2	1	2	3	5	4	2	9	15	6	11	41	14	16	30
36	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	10	10	7	10	37	11	15	26
37	2	4	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	4	2	4	2	3	2	1	1	1	2	4	2	4	9	9	4	10	32	9	13	22
38	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	5	3	4	1	2	2	2	2	3	2	5	3	4	11	9	7	12	39	9	17	26
39	4	3	4	2	2	1	2	1	2	1	1	5	4	2	5	1	2	1	2	1	1	5	4	2	5	13	8	7	11	39	7	17	24
40	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	4	3	2	2	2	2	2	2	1	5	4	3	13	10	5	12	40	10	15	25
41	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	4	5	4	3	4	4	2	2	3	2	4	5	4	14	17	7	13	51	15	18	33
42	4	4	4	5	5	3	2	3	5	4	2	1	5	4	4	3	2	3	5	4	2	1	5	4	4	17	18	7	13	55	17	16	33
43	2	3	3	4	4	1	4	2	4	2	1	2	4	4	4	1	4	2	4	2	1	2	4	4	4	12	15	5	12	44	13	15	28
44	2	4	5	5	5	3	1	3	2	2	1	3	4	5	5	3	1	3	2	2	1	3	4	5	5	16	14	6	14	50	11	18	29
45	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	2	5	4	4	4	4	3	3	5	3	2	5	4	4	17	18	10	13	58	19	18	37
46	3	4	3	3	3	1	4	5	1	2	4	4	5	5	4	1	4	5	1	2	4	4	5	5	4	13	14	10	14	51	13	22	35
47	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	3	4	2	2	2	2	3	2	1	4	3	4	9	10	6	11	36	11	14	25

48	3	4	5	5	5	1	1	5	5	5	1	2	5	3	4	1	1	5	5	5	1	2	5	3	4	17	17	8	12	54	17	15	32
49	5	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	1	4	4	3	3	2	2	3	3	2	1	4	4	3	11	11	6	11	39	13	14	27
50	3	4	5	5	5	2	2	3	5	5	2	1	5	2	5	2	2	3	5	5	2	1	5	2	5	17	17	8	12	54	17	15	32
51	5	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	3	4	5	15	17	7	12	51	16	17	33
52	2	4	5	5	5	5	5	5	3	2	1	3	5	3	3	5	5	5	3	2	1	3	5	3	3	16	23	6	11	56	20	15	35
53	5	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	4	3	5	4	3	3	1	2	2	1	4	3	5	4	15	12	7	12	46	11	17	28
54	2	4	3	3	3	4	3	4	5	5	1	1	5	2	2	4	3	4	5	5	1	1	5	2	2	12	19	7	9	47	21	11	32
55	3	4	4	5	5	3	2	2	5	5	2	2	1	5	5	3	2	2	5	5	2	2	1	5	5	16	17	9	11	53	17	15	32

Anexo 6: Baremación de Variables capacitación y desempeño laboral

Baremación de la variable Capacitación

Nivel	Variable	Dimensiones			
		Transmisión de información	Desarrollo de habilidades	Desarrollo de actitudes	Desarrollo de conceptos
Buena capacitación	[34 – 47]	[8 – 11]	[8 – 13]	[3 – 7]	[3 – 7]
Moderada capacitación	[48 – 61]	[12 – 15]	[14 – 19]	[8 – 12]	[8 – 12]
Inadecuada capacitación	[62 – 75]	[16 – 19]	[20 – 25]	[13 – 17]	[13 – 17]

Baremación de la variable Desempeño laboral

Nivel	Variable	Dimensiones	
		Evaluación Constante	Metas Organizacionales
Buen desempeño laboral	[19 – 29]	[7 – 13]	[8 – 13]
Regular desempeño laboral	[30 – 40]	[14 – 20]	[14 – 19]
Mal desempeño laboral	[41 – 51]	[21 – 27]	[20 – 25]

Variable capacitación

Estadísticos

D1V1

N	Válido	55
	Perdidos	0
Mínimo		8
Máximo		19

```
RECODE D1V1 (8 thru 11=1) (12 thru 15=2) (16 thru 19=3) INTO Transmisión.  
EXECUTE.  
FREQUENCIES VARIABLES=D2V1  
  /FORMAT=NOTABLE  
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM  
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Estadísticos

D2V1

N	Válido	55
	Perdidos	0
Mínimo		8
Máximo		25

```
RECODE D2V1 (8 thru 13=1) (14 thru 19=2) (20 thru 25=3) INTO habilidades.  
EXECUTE.
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=D3V1  
  /FORMAT=NOTABLE  
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM  
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Estadísticos

D3V1

N	Válido	55
	Perdidos	0
Mínimo		3
Máximo		15

```
RECODE D3V1 (3 thru 7=1) (8 thru 12=2) (13 thru 17=3) INTO actitudes.  
EXECUTE.
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=D4V1  
  /FORMAT=NOTABLE  
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM  
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Estadísticos

D4V1

N	Válido	55
	Perdidos	0
Mínimo		3
Máximo		15


```

RECODE D4V1 (3 thru 7=1) (8 thru 12=2) (13 thru 17=3) INTO conceptos.
EXECUTE.
FRECUENCIES VARIABLES=V1
  /FORMAT=NOTABLE
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Estadísticos

V1

N	Válido	55
	Perdidos	0
Mínimo		34
Máximo		73

```

RECODE V1 (34 thru 47=1) (48 thru 61=2) (62 thru 75=3) INTO capacitación.
EXECUTE.
FRECUENCIES VARIABLES=D1V2
  /FORMAT=NOTABLE
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Variable desempeño laboral

Estadísticos

D1V2

N	Válido	55
	Perdidos	0
Mínimo		7
Máximo		25

```

RECODE D1V2 (7 thru 13=1) (14 thru 20=2) (21 thru 27=3) INTO
EvaluaciónConstante.
EXECUTE.
FRECUENCIES VARIABLES=D2V2
  /FORMAT=NOTABLE
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Estadísticos

D2V2

N	Válido	55
	Perdidos	0
Mínimo		8
Máximo		25

```
RECODE D2V2 (8 thru 13=1) (14 thru 19=2) (20 thru 25=3) INTO
MetasOrganizacionales.
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=V2
  /FORMAT=NOTABLE
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Estadísticos

V2

N	Válido	55
	Perdidos	0
Mínimo		19
Máximo		49

```
RECODE V2 (19 thru 29=1) (30 thru 40=2) (41 thru 51=3) INTO
desempeñolaboral.
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='D:\Tesis Baez y Quispicusi\base de datos Baez.sav'
  /COMPRESSED.

SAVE OUTFILE='D:\Tesis Baez y Quispicusi\base de datos Baez.sav'
  /COMPRESSED.
```

Anexo 7: Autorización de la institución



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



CARTA N° 013-2021-JLOR-GIMDW/C

WANCHAQ, 07 DE ABRIL DEL 2021

SEÑORA:

MARY LUZ BAEZ QUISPE

De mi mayor consideración:

Previo un cordial saludo, mediante el presente me dirijo a Usted en atención a la solicitud el cual requiere autorización para recoger información para desarrollar una tesis.

Al respecto la Gerencia de Infraestructura autoriza dicha solicitud para proceder a realizar el trabajo de investigación titulado "Capacitación y Desempeño Laboral en la Sub Gerencia de Ejecución de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq" a las solicitantes, Mary Luz Báez Quispe con DNI 47834905 y Julissa Magali Quispicusi Mendoza con DNI 70310682, estudiantes de la Universidad Alas Peruanas, que están optando la elaboración de Tesis en la Universidad Cesar Vallejo.

Así mismo se les solicita al culminar el trabajo de investigación remitir una copia del producto a la Gerencia de Infraestructura.

Atentamente,


"MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ"
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
.....
Ing. Jorge L. Olazaval Rodríguez
CIP 71435
GERENTE DE INFRAESTRUCTURA

Anexo 8: Validación

Documento Nacional de Identidad	A. y N.	Institución	Calificación
DNI 41478652	Dra. Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela	Universidad César Vallejo	Aplicable
DNI 07903350	Mg. Pasache Ramos, Máximo Fidel	Universidad César Vallejo	Aplicable
DNI 08729589	Dr. Márquez Caro, Fernando Luis	Universidad César Vallejo	Aplicable

Anexo 9: Tablas y figuras de estadística descriptiva de dimensiones de las variables

Variable capacitación

Tabla

Descripción de la dimensión Transmisión de información

	F	%	% válido	% acumulado
Válido Buena capacitación	12	21,8	21,8	21,8
Moderada capacitación	23	41,8	41,8	63,6
Inadecuada capacitación	20	36,4	36,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

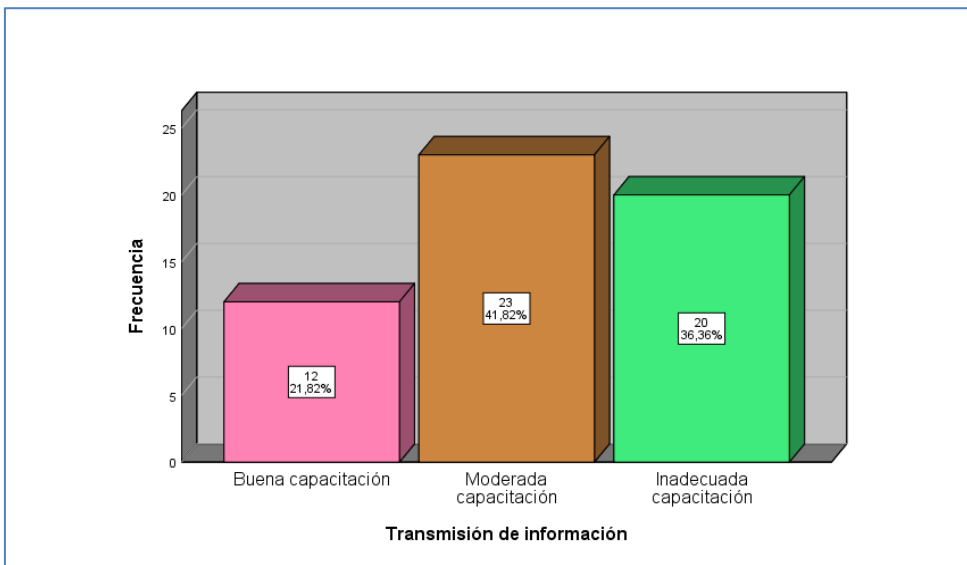


Figura 5. Dimensión Transmisión de información

Interpretación

En la figura y tabla se muestra que de 55 colaboradores el 41.8% (23 encuestados) consideran que en la Transmisión de información existe una moderada capacitación, mientras que 36.4% (20 encuestados) considera que es una inadecuada capacitación y 21,8% (12 encuestados) consideran que es una buena capacitación, reflejando que no hay temas actualizados de programas de capacitación para el personal.

Tabla

Descripción de la dimensión Desarrollo de habilidades

	F	%	% válido	% acumulado
Válido Buena capacitación	22	40,0	40,0	40,0
Moderada capacitación	30	54,5	54,5	94,5
Inadecuada capacitación	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

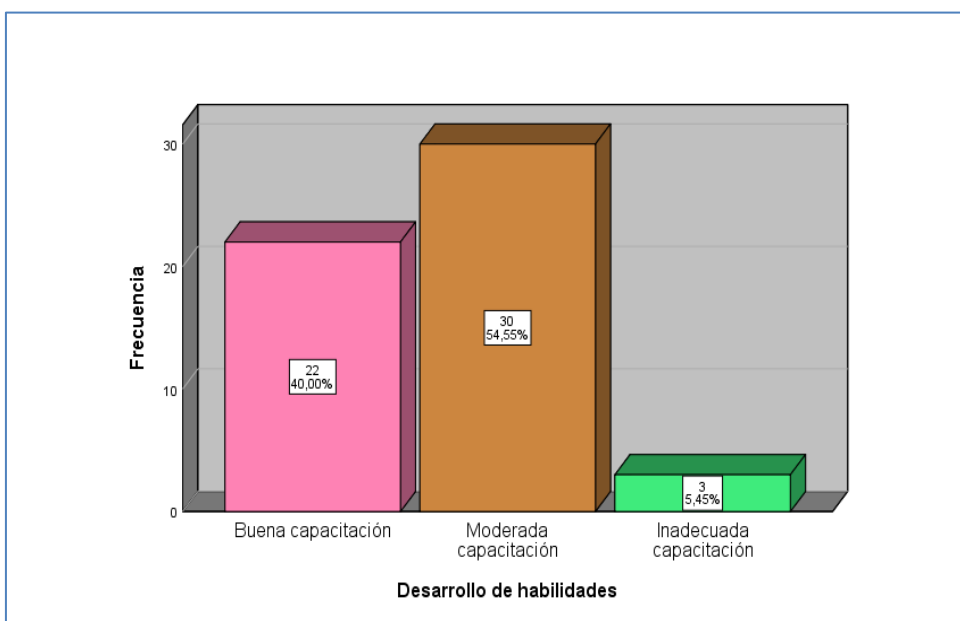


Figura 6. Dimensión Desarrollo de habilidades

Interpretación

En la figura y tabla se muestra que de 55 colaboradores el 54.5% (30 encuestados) consideran que en el Desarrollo de habilidades existe una moderada capacitación, mientras que 40.0% (22 encuestados) considera que es una buena capacitación y 5,5% (3 encuestados) consideran que existe una inadecuada capacitación, reflejando que hay trabajadores que cuentan con las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto.

Tabla

Descripción de la dimensión Desarrollo de actitudes

	F	%	% válido	% acumulado
Válido Buena capacitación	38	69,1	69,1	69,1
Moderada capacitación	14	25,5	25,5	94,5
Inadecuada capacitación	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

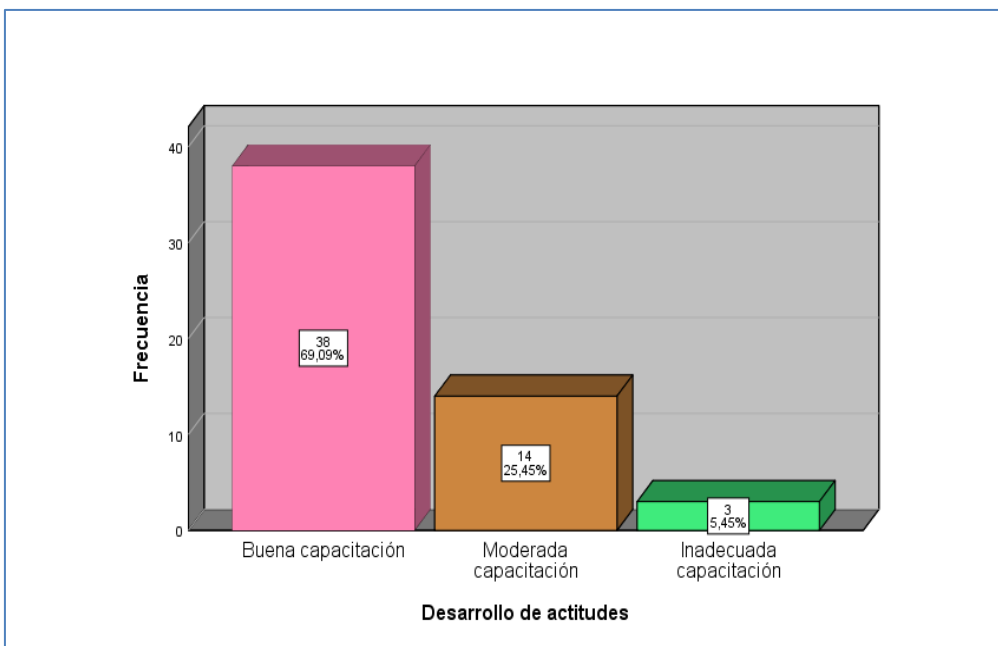


Figura 7. Dimensión Desarrollo de actitudes

Interpretación

En la figura y tabla se muestra que de 55 colaboradores el 69.1% (38 encuestados) consideran que en el Desarrollo de actitudes existe una buena capacitación, a su vez 14 encuestados consideran que existe una moderada capacitación con un 25,5 % y 5,5% (3 encuestados) consideran que es una inadecuada capacitación, reflejando que las actitudes de los trabajadores son favorables en relación con los clientes o usuarios.

Tabla

Descripción de la dimensión Desarrollo de conceptos

	F	%	% válido	% acumulado
Válido Buena capacitación	4	7,3	7,3	7,3
Moderada capacitación	38	69,1	69,1	76,4
Inadecuada capacitación	13	23,6	23,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

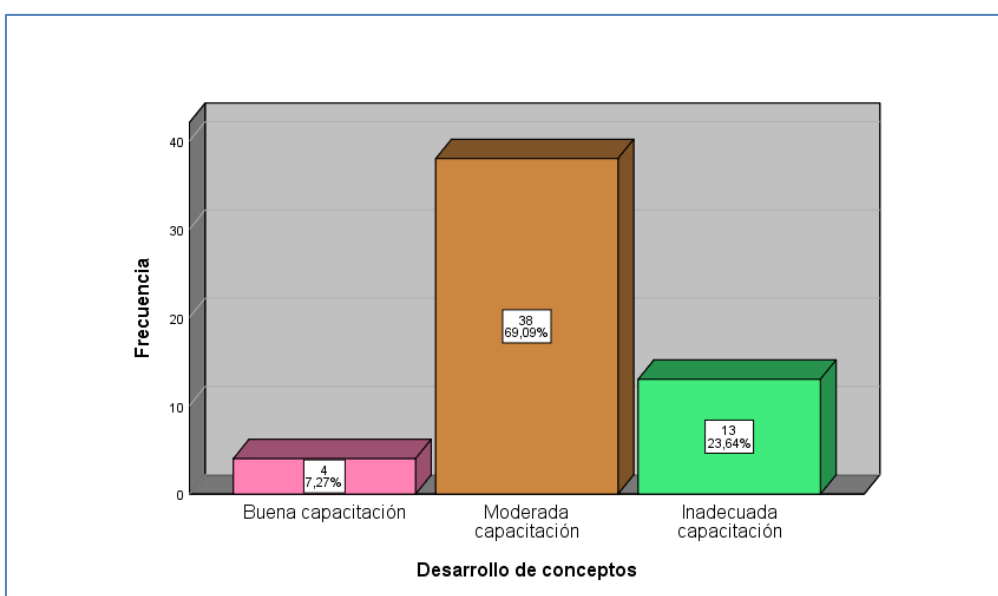


Figura 8. Dimensión desarrollo de conceptos

Interpretación

En la figura y tabla se muestra que de 55 colaboradores el 69.1% (38 encuestados) consideran que en el Desarrollo de conceptos existe una moderada capacitación, mientras que 23.6% (13 encuestados) consideran que existe una inadecuada capacitación y 7,3% (4 encuestados) consideran que es una capacitación buena, reflejando que no se utiliza adecuadamente el desarrollo de conceptos, para aplicarlo en la práctica de la administración desarrollando gerentes que piensen en términos globales y amplios.

Variable desempeño laboral

Tabla 14

Descripción de la dimensión Evaluación Constante

	F	%	% válido	% acumulado
Válido Buen desempeño laboral	32	58,2	58,2	58,2
Regular desempeño laboral	21	38,2	38,2	96,4
Mal desempeño laboral	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

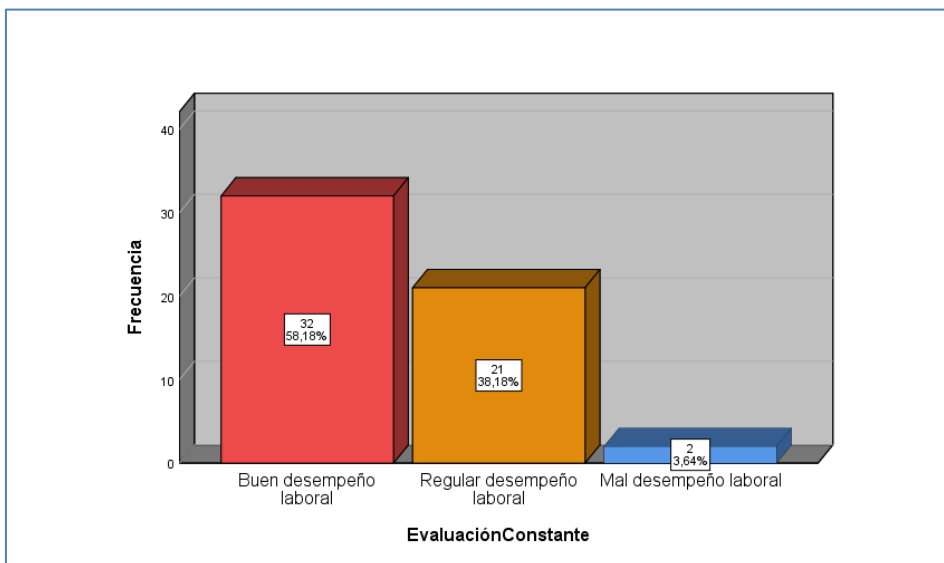


Figura 10. Dimensión Evaluación Constante

Interpretación

En la figura y tabla se aprecia que de 55 colaboradores el 58.2% (32 encuestados) consideran que existe un buen desempeño relacionado a la evaluación constante, mientras que el 38.2% (21 encuestados) manifiestan que existe un regular desempeño laboral relacionado a la evaluación constante y 3,6% (2 encuestados) consideran que existe un mal desempeño laboral relacionado a la evaluación constante, reflejando que, cada colaborador está sujeto a metas específicas conociendo los estándares que se usarán para ser evaluados.

Tabla 15

Descripción de la dimensión Metas Organizacionales

	F	%	% válido	% acumulado
Válido Buen desempeño laboral	11	20,0	20,0	20,0
Regular desempeño laboral	38	69,1	69,1	89,1
Mal desempeño laboral	6	10,9	10,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

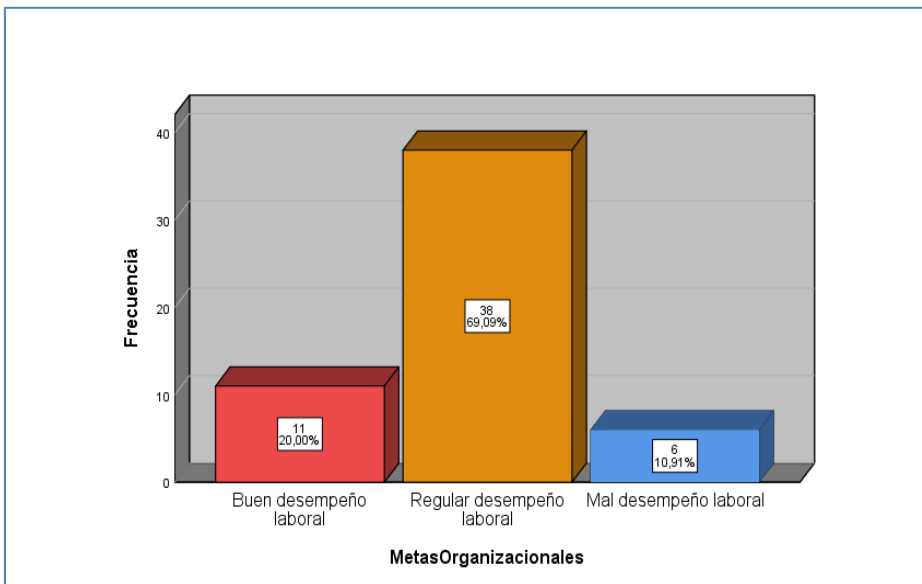


Figura 11. Dimensión Metas Organizacionales

Interpretación

En la figura y tabla se muestra que de 55 colaboradores el 69.1% (38 encuestados) consideran que existe un regular desempeño laboral relacionado a las metas organizacionales, mientras que el 20.0% (11 encuestados) manifiestan que existe un buen desempeño laboral relacionado a las metas organizacionales y 10,9% (6 encuestados) consideran que existe un mal desempeño laboral relacionado a las metas organizacionales, reflejando que, el colaborador percibe que los resultados finales en cuanto al logro de las metas organizacionales, se convierten en un factor a evaluarse.

Anexo 10: Tablas de análisis inferencial de hipótesis específicas

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

H₀: No existe relación entre la transmisión de información con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020

H₁: Existe relación entre la transmisión de información con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020

Tabla

Coefficiente de correlación entre la transmisión de información y el desempeño laboral

			transmisión de información	desempeño Laboral
Rho de Spearman	transmisión de información	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Se observa una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, muestra un coeficiente de correlación de 0.580, lo cual significa que existe una correlación positiva y moderada entre las variables.

Conclusión: Existe relación entre la transmisión de información con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020

Hipótesis específica 02

H₀: No existe relación del desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020

H₁: Existe relación del desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020

Tabla

Coefficiente de correlación entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral

			desarrollo de habilidades	desempeño Laboral
Rho de Spearman	desarrollo de habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Se aprecia una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, muestra un

coeficiente de correlación de 0.767, lo cual significa que existe una correlación positiva y alta entre las variables.

Conclusión: Existe relación del desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020

Hipótesis específica 03

H₀: No existe relación del desarrollo de actitudes con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020

H₁: Existe relación del desarrollo de actitudes con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020.

Tabla

Coefficiente de correlación entre el desarrollo de actitudes y el desempeño laboral

			desarrollo de actitudes	desempeño Laboral
Rho de Spearman	desarrollo de actitudes	Coeficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Se aprecia una Sig. Bilateral de 0,000 < 0,05, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, muestra un coeficiente de correlación de 0.504, lo cual significa que existe una correlación positiva y moderada entre las variables.

Conclusión: Existe relación del desarrollo de actitudes con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020.

Hipótesis específica 04

H₀: No existe relación del desarrollo de conceptos con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020.

H₁: Existe relación del desarrollo de conceptos con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020.

Tabla

Coefficiente de correlación entre el desarrollo de conceptos y el desempeño laboral

			desarrollo de conceptos	desempeño Laboral
Rho de Spearman	desarrollo de conceptos	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Se aprecia una Sig. Bilateral de 0,000 < 0,05, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, muestra un coeficiente de correlación de 0.595, lo cual significa que existe una correlación positiva y moderada entre las variables.

Conclusión: Existe relación del desarrollo de conceptos con el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Región Cusco, año 2020.

