

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



TESIS

**“Análisis de la capacitación laboral en la municipalidad
distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco, periodo enero –
agosto 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO DE
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

AUTOR: Basilio Poma, Rusvel

ASESOR: Anibal Rivero, Rafael Antonio

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47585117

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693323

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

DATOS DE LOS JURADOS:

N.º	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Agui Esteban, Keli	Maestra en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:45 horas del día 18 del mes de diciembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun	(Presidente)
Mtra. Keli Agui Esteban	(Secretario)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 2155-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **"ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL DE CAURI, HUÁNUCO, PERIODO ENERO – AGOSTO 2023"**, presentada por el Bachiller, **BASILIO POMA, Rusvel**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo Aprobado con el calificativo cuantitativo de 14 Catorce y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **12:25 horas del día 18 del mes de diciembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraun
Nº DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtra. Keli Agui Esteban
Nº DNI 22498331
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X
SECRETARIA


Mtra. Diana Huerto Orizano
Nº DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: RUSVEL BASILIO POMA, de la investigación titulada "Análisis de la capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco, periodo enero - agosto 2023", con asesor(a) RAFAEL ANTONIO ANIBAL RIVERO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1586-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 25 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

200. Basilio Poma, Rusvel.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	2%
5	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a Dios, cuya guía divina ha facilitado la realización de mis aspiraciones y me guio por el buen camino de la vida.

También a mis padres, por su ejemplo y motivación a cumplir mis sueños, por enseñarme a no rendirme y aspirar siempre a más. Los amo.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a la Universidad de Huánuco por brindarme la oportunidad de participar en una experiencia educativa gratificante, que ha enriquecido mis conocimientos, habilidades y crecimiento personal. Además, agradezco de manera particular al programa académico de Administración de Empresas por su plan académico, lleno de cursos nuevos y prácticos.

También, agradezco de manera especial a todos los profesores con los que me he encontrado a lo largo de mi formación universitaria, por su presencia constante en mi desarrollo personal y en mi trayectoria educativa integral. Asimismo, hago extensivo mi reconocimiento a mi asesor Dr. Aníbal Rivero Rafael Antonio, por su excepcional profesionalidad e inestimable dirección durante el proceso de mi tesis. Sus sabios consejos han contribuido en gran medida al éxito de mi investigación.

De igual forma a la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco, por brindarme el consentimiento de poder realizar mi tesis en sus recintos. Además, agradezco al servidor público, que siempre estuvo dispuesto a poder brindarme su ayuda.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLA.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	12
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	12
1.3 OBJETIVO GENERAL	13
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.5.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	13
1.5.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	14
1.5.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	14
1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.1.1 INTERNACIONAL	15
2.1.2 NACIONAL	16
2.1.3 LOCAL	17
2.2 BASES TEÓRICAS.....	18
2.2.1 CAPACITACIÓN LABORAL	18
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	37

2.4 VARIABLE	39
2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	40
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.1.1 ENFOQUE.....	42
3.1.2 ALCANCE O NIVEL	42
3.1.3 DISEÑO	42
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	43
3.2.1 POBLACIÓN	43
3.2.2 MUESTRA.....	43
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	44
3.3.1 TÉCNICAS	44
3.3.2 INSTRUMENTO	44
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	44
CAPÍTULO IV	46
RESULTADOS	46
4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVOS	46
CAPÍTULO V	52
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	52
5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	52
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Capacitaciones realizadas en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri – periodo enero – agosto 2023.....	34
Tabla 2 Población de estudios	43
Tabla 3 Niveles de la variable capacitación laboral	46
Tabla 4 Niveles de la dimensión: Contenido de la capacitación	47
Tabla 5 Niveles de la dimensión: Metodología de capacitación	48
Tabla 6 Niveles de la dimensión: Participación de los colaboradores	49
Tabla 7 Niveles de la dimensión: Competencias adquiridas	50
Tabla 8 Niveles de la dimensión: Evaluación de resultados	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras 1 Niveles de la variable capacitación laboral	46
Figuras 2 Niveles de la dimensión: Contenido de la capacitación	47
Figuras 3 Niveles de la dimensión: Metodología de capacitación	48
Figuras 4 Niveles de la dimensión: Participación de los colaboradores	49
Figuras 5 Niveles de la dimensión: Competencias adquiridas	50
Figuras 6 Niveles de la dimensión: Evaluación de resultados	51

RESUMEN

La presente investigación se titulada Análisis de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco, periodo enero – agosto 2023, el cual tuvo como objetivo principal analizar el contenido de la capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023.

El estudio fue desarrollado a través de una metodología de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 42 servidores públicos de la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri; se trabajó con un muestreo de tipo no probabilístico, donde la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir los 42 servidores públicos de la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, a los cuales se les aplicó un cuestionario como instrumento, el mismo que corresponde a la técnica de la encuesta. Luego de la recogida de información y su procesamiento respectivo a través del programa estadístico SPSS, las tablas de frecuencia y porcentajes.

Se logró analizar que la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023 se muestra en un nivel medio del 59,5%, indicando un manejo adecuado por parte de la municipalidad en cuando a contenido, metodología, participación y competencias adquiridas, sin embargo, con situaciones a mejorar, porque aún se presentan niveles bajos en un 9,5%.

Palabras claves: Capacitación, laboral, municipalidad, servidor público y participación.

ABSTRACT

The present research is entitled Analysis of job training in the district municipality of San Miguel de Cauri, Huánuco, period January - August 2023, which had as its main objective to analyze the content of job training in the District Municipality of San Miguel de Cauri, Huánuco period January - August 2023.

The study was developed through an applied type methodology, with a quantitative approach, descriptive level and with a non-experimental design. The population was made up of 42 public servants of the district municipality of San Miguel de Cauri; a non-probabilistic sampling was used, where the sample was made up of the entire population, that is, the 42 public servants of the district municipality of San Miguel de Cauri, to whom a questionnaire was applied as an instrument, the same one that corresponds to the survey technique. After collecting information and its respective processing through the SPSS statistical program, the frequency and percentage tables.

It was possible to analyze that job training in the district municipality of San Miguel de Cauri, Huánuco, from January to August 2023, shows an average level of 59.5%, indicating adequate management by the municipality in terms of content, methodology, participation and acquired skills, however, with situations to improve since there are still low levels at 9.5%.

Keywords: Training, labor, municipality, public servant and participation.

INTRODUCCIÓN

La capacitación es un factor crucial para la realización con éxito de tareas y proyectos, ya que facilita la adquisición de conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes necesarias para que los trabajadores se desenvuelvan con eficacia en el entorno laboral y cumplan las responsabilidades asignadas.

Es así que la presente investigación titulada: Análisis de la capacitación laboral en la Municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco, periodo enero – agosto 2023, parte desde la siguiente interrogante: ¿Cómo es la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023?, teniendo como objetivo principal analizar la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023.

La presente investigación parte desde el capítulo I donde describimos el tema de estudio, identificamos las variables a ser estudiadas, teniendo en cuenta la viabilidad y las limitaciones de las mismas. Así mismo se justifica el porqué de la presente investigación en torno a lo práctico, teórico y metodológico.

En el capítulo II, detallamos el marco teórico que parte desde la base de los antecedentes internacionales, nacionales y locales; además que se incluyen las definiciones conceptuales, así como la operacionalización de cada una de las variables de investigación.

La metodología de la presente investigación se enmarca en el capítulo III, el cual se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, así mismo describe los instrumentos y métodos realizados para el análisis de datos, haciendo uso de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento.

El capítulo IV detalla a través de tablas y figuras, los resultados obtenidos luego de la aplicación de las encuestas.

Finalmente se encuentra el capítulo V donde se evidencia la discusión de resultados, luego viene las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El progreso de una sociedad depende no solo del Estado, sino también de las instituciones y sus empleados, además de los ciudadanos que la constituyen. El progreso socioeconómico de una nación depende fundamentalmente de la gestión y utilización eficaces de los recursos de que dispone. En la actualidad, las instituciones funcionan bajo la premisa de criterios estandarizados, aunque en nuestra nación la mayoría de ellas aún no han adoptado marcos de gestión de calidad, lo que se traduce en una administración inadecuada de los recursos financieros, materiales y humanos (Huamán, 2021).

En este ámbito, las instituciones funcionan aprovechando al máximo el talento y las competencias de las personas que trabajan en ellas, así como los demás recursos de que disponen. En el ámbito de los recursos humanos, el personal, o los empleados administrativos, son los principales responsables de la prestación y mejora de los servicios. En la actualidad, las empresas y organizaciones utilizan una amplia gama de estrategias y métodos de formación para equipar mejor a su personal para afrontar los retos que presenta el panorama económico y social contemporáneo. Por ello, la capacitación se ha convertido en un componente crítico del éxito, ya que es la clave para garantizar que los empleados de una organización se adapten bien al cambio y adquieran las habilidades que necesitan para rendir bien en el trabajo. El desarrollo de capacidades, en este sentido, consiste en garantizar que los empleados se integren plenamente en todos los aspectos de sus funciones actuales dentro de una organización para que puedan seguir desarrollándose profesional y personalmente en ese entorno (Gil y Huatay, 2019).

El carácter sistemático y continuo de la capacitación, que busca inculcar los conocimientos y habilidades necesarias para brindar el nivel de servicio esperado por los clientes, es central para el éxito de cualquier empresa o institución, tal como lo afirman Parra y Rodríguez (2016). A diferencia de sus vecinos latinoamericanos, el Perú tiene una necesidad de evaluación y

capacitación del desempeño organizacional según la encuesta del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020) sobre la gestión estratégica de los recursos humanos. En nuestro país, las empresas rara vez destinan fondos a la capacitación de sus empleados; las organizaciones del sector público son notorias por ello, a pesar de que pueden sacar mucho provecho de la capacitación de sus empleados (Castagnola et al., 2020).

En contraste, se observa que las entidades públicas no realizan una evaluación integral del desempeño de los empleados para identificar específicamente las áreas de debilidad. Bobadilla (2019) sugiere que abordar esta deficiencia en el servicio puede lograrse mediante la implementación de programas de capacitación continua, dirigidos a mejorar las habilidades y capacidades de los empleados. Es crucial que las organizaciones consideren la capacitación como una inversión y no como un gasto innecesario, ya que este enfoque producirá beneficios mutuos y permitirá la prestación de servicios de alta calidad que satisfagan las demandas de los usuarios. La anterior circunstancia no escapa a las condiciones que prevalecen en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, donde se observan indicios de una deficiente e inadecuada prestación de servicios a los usuarios. En ese sentido, se observa que el contenido de la capacitación laboral muchas veces no se ajusta a las necesidades de los colaboradores ni a optimizar su desempeño, existe un escaso uso de herramientas y plataformas tecnológicas modernas, el nivel de participación de los colaboradores en las actividades de capacitación es mínimo, finalmente se puede señalar que no existe una evaluación y seguimiento de resultados alcanzados con las actividades de capacitación; asimismo, el recojo de sugerencias y propuestas de mejora de los colaboradores es nulo. Todos estos aspectos señalados fundamentan la importancia de analizar la capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco – 2023.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cómo es el contenido de la capacitación laboral municipalidad

distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023?

¿Cómo es la metodología de la capacitación laboral municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023?

¿Cómo es el nivel de participación de los colaboradores municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023?

¿Cuáles son las competencias adquiridas en la capacitación laboral municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023?

¿Cómo es la evaluación de resultados de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Analizar la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar el contenido de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023.

Analizar la metodología de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023.

Analizar el nivel de participación de los colaboradores en la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023.

Identificar las competencias adquiridas en la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023.

Analizar la evaluación de resultados de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Analizar y comparar aspectos específicos del tema a estudiar y teorías que aporten en la capacitación laboral en la municipalidad distrital

de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023. Por el cual se utilizaron aspectos teóricos que pudieron ayudar a justificar la investigación presente.

1.5.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Nos permitió conocer e identificar soluciones prácticas y fundamentales que nos orienten hacia adecuadas estrategias de capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023.

1.5.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se aplicó técnicas e instrumentos de investigación necesarias para la recaudación de datos que midieron la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023; logrando medir el nivel de la variable de estudio.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La principal limitante en el desarrollo de la investigación se centró en la poca disposición de los trabajadores de la municipalidad en proporcionar una información veraz durante el proceso de recogimiento de datos; esta limitante fue superada informando a los trabajadores sobre el propósito del estudio, el anonimato de la información y su uso exclusivamente académico.

1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio fue viable en muchos aspectos, como la disponibilidad de tiempo del investigador, los recursos financieros, las investigaciones previas, la accesibilidad de la muestra y las consultas pertinentes. Estos aspectos mejoraron la consecución de los objetivos del estudio y aportaron una valiosa contribución a la progresión del conocimiento científico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 INTERNACIONAL

Salazar et al. (2020) en su estudio titulado: Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile: la mirada de los funcionarios, tuvo como objetivo principal identificar las necesidades de capacitación, desde la perspectiva de los funcionarios de una municipalidad chilena. La metodología empleada sigue una estrategia de investigación cuantitativa, con diseño descriptivo-transversal. La población era un grupo de 323 trabajadores, y la muestra seleccionada estaba formada por 98 empleados, elegidos intencionadamente. La recogida de datos se llevó a cabo mediante una encuesta. Se puede concluir que uno de los principales incentivos para que los empleados participen en programas de capacitación es mejorar su rendimiento laboral y fomentar su desarrollo profesional y personal. Esta afirmación se ve corroborada por la experiencia adquirida en la municipalidad, que sugiere que la capacitación recibida ha sido de una calidad encomiable, ya que se ajusta a los requisitos del puesto de trabajo. Así mismo, las personas expresan su deseo de seguir participando en programas de capacitación relativos al trabajo en equipo, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la elaboración de presupuestos y la tecnología de la información. Sin embargo, observan una falta de oportunidades para proponer temas que consideran necesarios para mejorar su rendimiento laboral.

Garzón y Padilla (2019) en su estudio titulado: Un examen a la política pública de formación y certificación por competencias laborales implementada por la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC) durante los años 2016-2018, busca conocer los alcances y limitaciones de la política pública existente en materia de formación y certificación por competencias laborales en Ecuador. La metodología de investigación empleada en este estudio se basó en un enfoque cuantitativo, con encuestas como técnica principal

de recogida de datos. La población objetivo de este estudio estuvo formada por 36.654 visitantes registrados del sitio web oficial. En conclusión, se encontró que tanto los usuarios competentes como los no competentes de la SETEC muestran una inclinación favorable a participar en futuros programas de capacitación y certificación de competencias laborales. Asimismo, las personas cuentan con un mayor abanico de opciones de capacitación y certificación a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. En la actualidad, existe una participación limitada de representantes de instituciones públicas y comerciales en muchos sectores de la nación. En consecuencia, la conexión esencial que idealmente debería existir entre la educación, La capacitación profesional y el mercado laboral se ve comprometida.

2.1.2 NACIONAL

Juarez (2022) en su tesis titulada: Capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos, tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos 2021. La investigación fue de tipo básica, se llevó a cabo bajo el diseño no experimental de corte transversal, tuvo un alcance correlacional, la población de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Olmos y su muestra fue de tipo censal. El investigador ha determinado que existe un coeficiente de correlación fuerte y significativo de 0,785 entre los factores de capacitación y rendimiento laboral. Este hallazgo conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa sobre la relación entre estas variables. Del mismo modo, se muestra una correlación sólida y significativa de 0,753 entre la dimensión del procedimiento de formación y el rendimiento laboral.

Ramos y Escobar (2021) en su tesis titulada: La capacitación del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Puno, 2020, tuvo como objetivo determinar el nivel de capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, 2020. La metodología empleada se ciñó a las prácticas convencionales para un estudio aplicativo, caracterizado por un enfoque descriptivo y un diseño

no experimental con un muestreo transversal. Los datos se recogieron mediante un instrumento de encuesta que utilizaba la escala de Likert, que proporcionaba mediciones ordinales. Participaron en la investigación 206 auxiliares administrativos. Los hallazgos indican que la capacitación en la Municipalidad Provincial de Puno se brinda de manera consistente, como lo evidencian los resultados en diversas dimensiones y variables. Se puede concluir que los niveles de capacitación que ofrecen los auxiliares administrativos se clasifican como medios. Por lo tanto, es recomendable establecer convenios interinstitucionales para mejorar la calidad de la capacitación de la fuerza laboral y desarrollar nuevas estrategias para que el personal pueda cumplir eficazmente con los objetivos organizacionales.

2.1.3 LOCAL

Jara (2022) en su tesis titulada: La capacitación del personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2021, tuvo como propósito fundamental evaluar la correlación existente entre la capacitación del personal y el rendimiento laboral. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, concretamente utilizando una metodología aplicada y descriptiva con un diseño no experimental. La población la conformaron 244 trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis. Simultáneamente, el tamaño de la muestra se estableció mediante un método no probabilístico conocido como muestreo dirigido, lo que dio como resultado un total de 57 trabajadores. Posteriormente, la recogida de datos se llevó a cabo mediante una técnica de encuesta en la que se empleó un cuestionario de 16 preguntas. Como conclusión se observó que existe una correlación entre la capacitación del personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Esta relación fue confirmada mediante la aplicación de la prueba de Spearman, que arrojó un coeficiente de correlación de 0,253 para la asociación entre capacitación de personal y productividad laboral. En consecuencia, se aceptó la hipótesis alternativa. La capacitación continua de los trabajadores municipales contribuye al aumento de los conocimientos del personal de la institución, facilitando así la retención de sus habilidades, promoviendo el aumento de la productividad y

mitigando la ocurrencia de errores.

Tello (2022) en su tesis titulada: Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022, tuvo como objetivo principal evaluar la influencia de la gestión de la capacitación en la mejora de las competencias laborales de los profesionales administrativos de la municipalidad provincial de Huánuco en el año 2022. Se llevó una metodología de tipo básica, aplicada, nivel correlacional y explicativo; la muestra estuvo conformada por 136 personales administrativos y descriptiva, transversal, correlacional y prospectivo, el diseño de la investigación es transversal, la muestra fue de 42 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los hallazgos de este estudio indican que la gestión de capacitación en la municipalidad provincial de Huánuco en el año 2022 influye de manera moderada pero significativa en el desarrollo de competencias laborales de los profesionales administrativos. Esta conclusión se sustenta en la estadística inferencial, específicamente en una estimación de correlación de Spearman de 0,430.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 CAPACITACIÓN LABORAL

2.2.1.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE CAPACITACIÓN

Según Guglielmetti (1998) la capacitación es un aspecto crucial de la gestión y el desarrollo humanos en las empresas, que requiere una integración perfecta con otras tareas de este sistema. Esto implica que es necesaria una comprensión integral de la gestión y el desarrollo del personal, en la que varias actividades, incluida la formación, colaboran para mejorar el rendimiento individual y la eficiencia de la organización.

Al respecto Gonzáles et. al (2019) el concepto de capacitación se refiere a una serie de actividades cuidadosamente planificadas que se adaptan para abordar las necesidades o deficiencias específicas de una organización. El objetivo primordial de estas actividades es potenciar o lograr una transformación favorable en las habilidades, actitudes y conocimientos de los empleados.

Asimismo, Salgado-Cruz et. al (2017) sugieren que sirve como un instrumento gerencial que mejora y potencia los comportamientos, la competencia cognitiva y afectiva, e integra conocimientos, información y apoyo pertinentes a las funciones asignadas a un empleado.

Cabe resaltar lo mencionado por Chiavenato (2009) de que la capacitación es un proceso sistemático destinado a cultivar las habilidades y capacidades de los empleados, permitiéndoles aumentar la productividad y hacer una contribución más valiosa para el logro de los objetivos organizacionales. El objetivo es ejercer un impacto en el comportamiento de los individuos con el fin de mejorar su productividad dentro del lugar de trabajo.

Para Mondy y Noé (2005) consideran que la capacitación es un procedimiento perpetuo y metódico destinado a impartir a las personas los conocimientos y las competencias necesarios para mejorar su rendimiento en una determinada función profesional.

Por su parte, Parisi y Chibbaro (1998) definen a la capacitación como un enfoque estratégico destinado a facilitar mejoras a corto plazo en el rendimiento, que abarca la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. Esto permite a los individuos, independientemente de su formación, responder eficazmente a las demandas cambiantes de su lugar de trabajo.

Además, Hidalgo-Parra et al. (2020) destacan la importancia de la inteligencia didáctica para facilitar la adaptación de los recursos humanos a nuevos contextos culturales. Esta forma de inteligencia engloba una serie de materiales y procedimientos que garantizan la eficacia de diversas funciones.

Finalmente, Mirabal (2017) indica que la capacitación constituye un valioso instrumento para mejorar la comprensión de las acciones o procesos de gestión. Esto, a su vez, contribuye a mitigar el estrés y las ocurrencias que pueden impedir el logro de los objetivos institucionales.

2.2.1.2 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

Según Gitman et. al (2007) las organizaciones que ofrecen a

sus empleados oportunidades de formación experimentan ventajas, ya que su plantilla está más motivada y mejor equipada para desempeñar sus responsabilidades laborales. Los empleados que reciben una formación completa en la utilización de tecnologías emergentes muestran una mayor productividad y poseen más capacidad para navegar y responder eficazmente a los cambios dentro de sus ámbitos profesionales. La formación en el lugar de trabajo mejora el sentido de competencia de los empleados al reforzar su confianza y sus méritos personales, lo que produce resultados ventajosos para la organización.

Del mismo modo, Robbins (2013) subraya que la formación tiene el potencial de mejorar la eficacia de los trabajadores infundiéndoles un sentido de confianza y competencia, lo que les permite llevar a cabo eficazmente las tareas asignadas en sus respectivos puestos de trabajo.

Al respecto, Blake (1997) menciona que es el proceso que nos ocupa tiene por objeto impartir información, aptitudes y actitudes a los empleados de una organización. Este proceso es crucial para facilitar el crecimiento, gestionar el cambio y permitir la adaptabilidad a contextos laborales cambiantes, tanto dentro como fuera de la empresa.

Por su parte Siliceo-Aguilar (2008) indica que los principales beneficios de la capacitación son:

- Garantiza en el tiempo las modificaciones.
- Facilita la asimilación de principios.
- Aumenta la eficacia.
- Mejora la calidad del rendimiento.
- Disminuye el absentismo.
- Mitiga los accidentes laborales.
- Minimiza la rotación de personal.
- Reduce los índices de despilfarro.
- Fomenta y mejora la cultura organizativa.

2.2.1.2 CONTENIDOS DE LA CAPACITACIÓN

Según Chiavenato (2009), el contenido de la capacitación

puede implicar lo siguiente:

Transmisión de información

La distribución de contenidos es un componente crucial en numerosos programas de formación, ya que implica la difusión de información a los alumnos en forma de un conjunto exhaustivo de conocimientos. Con frecuencia, los datos facilitados son de carácter genérico, relativos a la ocupación en cuestión. Esto incluye información relativa a la empresa, sus productos, servicios, estructura organizativa, leyes, reglamentos, etcétera. Además, puede abarcar la difusión de información novedosa (Robbins, 2013).

Desarrollo de habilidades

Para Robbins (2004) las competencias y conocimientos específicos del puesto de trabajo están directamente relacionados con la ejecución de la función actual o los posibles puestos de trabajo futuros. Este tipo de formación suele centrarse en las tareas y operaciones específicas que deben llevarse a cabo.

Al respecto Chiavenato (2009) menciona que la mejora de las capacidades requiere una preparación adecuada para la ejecución y el funcionamiento de los puestos de trabajo, así como destreza en el manejo de equipos y maquinaria.

Modificación de actitudes

Para Robbins (2004) el concepto se refiere a la transformación de actitudes negativas en actitudes más favorables entre los empleados, lo que se traduce en una mayor motivación y en el cultivo de la conciencia del personal de gestión y supervisión sobre las emociones y la dinámica interpersonal de los demás.

Además, puede abarcar la asimilación de nuevos comportamientos y mentalidades, en particular en relación con los clientes o usuarios (como en la formación de representantes de ventas, promotores, etc.) o metodologías de venta.

2.2.1.3 PROCESOS DE LA CAPACITACIÓN

Según García (2015), la eficacia de los programas de capacitación en las organizaciones depende de un énfasis

estratégico en el desempeño laboral. Para garantizar unos resultados óptimos, es imprescindible que los empleados reciban formación y educación sistemáticas. Por lo tanto, es imperativo establecer un programa de formación sistemático y continuo para garantizar que los empleados adquieran las habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente sus responsabilidades, así como construir valores, estilos de trabajo y cohesión de equipo deseables.

La capacitación requiere una planificación meticulosa y la aplicación sistemática de una secuencia de pasos. Es imperativo incorporar estos procedimientos a un programa de formación integral. De ahí que sea imperativo contemplar la aplicación de un programa de formación metódico y bien coordinado o de un modelo específico. Estos modelos representan la aplicación práctica de la impartición de formación en el contexto empresarial, con el objetivo de optimizar los beneficios de la formación al tiempo que se minimizan los costes o inversiones asociados.

Además, según Chiavenato (2009), existen cuatro etapas distintas de capacitación, que se describen a continuación:

1. Necesidades de capacitación

Este paso puede ayudar a las organizaciones a mitigar errores proporcionando una formación precisa, evitando así gastos innecesarios. Para determinar las necesidades de formación, es importante realizar una evaluación en tres niveles distintos dentro de la organización. Estos niveles abarcan:

- **Análisis en toda la organización:** El objetivo es determinar el área específica dentro de la organización que necesita un mayor desarrollo en términos de formación. Es fundamental tener en cuenta los objetivos y planes estratégicos de la empresa.
- **Análisis de tareas y procesos:** El programa de formación debe abarcar la ejecución de tareas y procedimientos de trabajo por parte de la persona.

- **Análisis de la persona:** Se elaborará un cuestionario para recabar la opinión de los colaboradores sobre las áreas específicas en las que perciben la necesidad de formación, así como el tipo específico de formación que consideran necesaria.

2. Desarrollo de planes y programas de capacitación

La priorización de los objetivos de la organización debe guiar el diseño y la ejecución de los programas de formación. Esto implica identificar los resultados deseados que la organización pretende lograr mediante la formación de los empleados, así como determinar las áreas específicas en las que se requiere formación. Además, debe tenerse en cuenta cualquier iniciativa de aprendizaje que mejore la competencia de los empleados en sus respectivas funciones, ya que contribuye al desarrollo de habilidades y, en última instancia, produce mejores resultados. Los objetivos de formación deben centrarse en lo siguiente:

- Dar prioridad al desarrollo inmediato de la capacidad de los empleados para realizar una serie de trabajos.
- Para facilitar el crecimiento profesional de los empleados dentro de la empresa, un posible enfoque es ofrecerles opciones de ascenso, como asignarles un nuevo papel que conlleve tareas más intrincadas.
- Adaptar las actitudes de los colaboradores para cultivar un entorno propicio, aumentar su motivación y fomentar su adaptabilidad a los cambios administrativos.

3. Ejecución de la capacitación

El proceso implica la formulación de tareas que engloban las obligaciones de la persona que recibe la formación dentro de una organización. Los pasos esenciales incluyen la selección de un instructor adecuado, la organización de los recursos didácticos, la adquisición del equipo necesario, la preparación del lugar de formación, la coordinación y notificación a los participantes y la posible contratación de servicios de catering. Una vez iniciada la formación, es importante supervisar la progresión del curso, realizar una evaluación de los colaboradores, entregar certificados

de participación y evaluar los resultados.

4. Resultados del desempeño laboral

Según Bohlander et al. (2008), la evaluación de la capacitación es un aspecto esencial de la gestión de recursos humanos para determinar su eficacia. Existen múltiples metodologías para evaluar el grado en que los programas de formación contribuyen a la mejora del aprendizaje, la modificación del comportamiento y el éxito general de la organización. Estas fases abarcan:

- **Reacción:** se refiere al proceso de evaluación de las opiniones y juicios de los participantes en relación con el programa de formación, que abarca su valoración del contenido del programa, las tácticas empleadas, la evaluación de la actuación del formador y la aportación de sugerencias de mejora.
- **Aprendizaje:** El objetivo de esta evaluación es determinar hasta qué punto los participantes han adquirido conocimientos y habilidades. Implica evaluar sus niveles de competencia antes y después de la formación. Además, puede implicar la comparación del rendimiento de los participantes con el del personal formado para garantizar que cualquier mejora observada pueda atribuirse a la propia formación y no a factores externos como transiciones laborales o ajustes salariales.
- **Conducta:** Este criterio pretende evaluar el aprendizaje de una manera más exhaustiva, abarcando no solo los cambios observables en las actitudes, sino también los cambios perceptibles en la conducta que se derivan de la adquisición de conocimientos. Las variables externas pueden influir en el cambio de conducta. De ahí que, para efectuar la transformación, sea imperativo determinar las obligaciones de los individuos implicados en la empresa.
- **Resultados:** abarca la valoración de los esfuerzos de formación dentro de una organización y la eficacia resultante, que puede manifestarse como una mejora de la calidad, una disminución de

las quejas, una reducción de los errores y un aumento de la satisfacción del cliente.

A fin de obtener la información esencial para cada una de las fases mencionadas, es imprescindible emplear distintas herramientas. El establecimiento de objetivos precisos para cada fase es un requisito previo fundamental, como también lo es determinar los instrumentos y metodologías más adecuados que se deben emplear.

2.2.1.3 DIMENSIONES DE LA CAPACITACIÓN

5. Contenido de la capacitación

Según Chiavenato (2009) el contenido de la capacitación abarca cuatro formas de cambios de la conducta:

- **Transmisión de información:** La difusión de contenidos es un componente fundamental de numerosos programas de formación. El reto consiste en transmitir eficazmente la información a los alumnos como un conjunto coherente y completo de conocimientos. El material proporcionado suele ser de tipo general y se refiere específicamente al puesto en cuestión. Esto incluye detalles sobre la empresa, sus ofertas, estructura organizativa, políticas y directrices, entre otros aspectos relevantes. Además, puede abarcar la difusión de nueva información.
- **Desarrollo de habilidades:** El desarrollo de competencias se refiere a la adquisición y mejora de habilidades, capacidades e información que son directamente relevantes para la función actual o las posibles responsabilidades futuras. Este programa de formación está diseñado específicamente para atender a las funciones y procedimientos precisos que deben ejecutarse.
- **Desarrollo o modificación de actitudes:** El proceso implica transformar las actitudes desfavorables de los empleados en otras más favorables, como mejorar la motivación o fomentar la inteligencia emocional del personal directivo y supervisor hacia los sentimientos y respuestas de las personas. El proceso

puede abarcar la asimilación de comportamientos y actitudes novedosos, concretamente en relación con los clientes o usuarios (como ejemplifica la formación de vendedores, cajeros, etc.) o las metodologías de venta.

- **Desarrollo de conceptos:** Los programas de formación pueden tener como objetivo mejorar la capacidad de los individuos para pensar de forma abstracta y conceptualizar ideas y filosofías. Esto puede servir para facilitar la aplicación de conceptos teóricos en la práctica de la gestión o para elevar el nivel de generalización con el fin de fomentar el desarrollo de los directivos.

Asimismo, se debe tener en cuenta los siguientes indicadores:

- **Relevancia del contenido de los programas de capacitación:** La capacitación es un factor crucial para la realización con éxito de tareas y proyectos, ya que implica la adquisición de conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes necesarias para que los trabajadores se desenvuelvan eficazmente en el entorno laboral y cumplan con las responsabilidades que les han sido asignadas. La capacitación se centra principalmente en el atractivo de los contenidos de formación, reconocidos por mejorar las competencias y la adquisición de información. La capacitación concluye alineándose con los enfoques de gestión centrados en el empleado, de modo que este pueda mejorar su rendimiento y productividad en el lugar de trabajo (Parra y Rodríguez, 2016)
- **Actualización del contenido:** Se refiere al proceso de adquirir conocimientos actuales, mantenerse al día de los avances y obtener material novedoso dentro del respectivo ámbito profesional. Esta disposición permite a los trabajadores mejorar y actualizar sus conocimientos y habilidades dentro de un ámbito específico que es directamente relevante para su programa de capacitación y en consonancia con las circunstancias imperantes de su entorno de trabajo (Luzuriaga,

2023).

- **Variedad de temas de capacitación:** Esto se refiere a la gama de temas que deben explorarse y a la regularidad con que se aplican, teniendo en cuenta los niveles de competencia de los participantes, ya que el contenido puede adaptarse a diversas categorías. Además, destaca la importancia de la claridad y la exhaustividad, garantizando que se incluyan todos los elementos e ideas esenciales para una correcta comprensión (Aguilar, 2010).
- **Aplicabilidad a las funciones:** Esta sección considera el aspecto de la funcionalidad, que se refiere a la utilidad y practicidad de la información para el participante. Además, es importante garantizar que el contenido sea válido dentro del contexto específico en el que el trabajador opera o aplica sus funciones (Aguilar, 2010).

6. Metodología de la capacitación

El objetivo principal de una metodología de gestión de la formación es proporcionar formación a los directivos y reservas que participan en el proceso de gestión empresarial. Esta formación está diseñada para fomentar el desarrollo de competencias profesionales, principios éticos, trabajo en equipo y participación activa. Se basa en los principios del liderazgo eficaz y se adapta a los objetivos y circunstancias específicos de cada organización. Según Labrador et al. (2019) manifiestan que se consolida en cuatro etapas:

- **Diagnóstico de necesidades de capacitación:** El propósito de esta evaluación es identificar las necesidades de formación de los directivos, teniendo en cuenta su conexión e implicación con el sector específico de la economía en el que operan. La evaluación pretende identificar los factores clave que contribuyen a la participación efectiva en la gestión empresarial.
- **Planificación y diseño:** En la fase de planificación y diseño, el programa se desarrollará teniendo en cuenta las necesidades especiales identificadas y considerando los distintos niveles de

implicación entre los diferentes beneficiarios de la formación. El programa se estructurará con los contenidos necesarios que faciliten la adquisición de competencias en el ámbito de la gestión empresarial.

- **Ejecución:** La ejecución de los de los procedimientos de capacitación comprende una etapa que consolida los aspectos identificados a partir del diagnóstico y las actividades planificadas, a partir del desarrollo y ejecución de programas. Estos programas están diseñados para facilitar el aprendizaje interactivo y se adhieren a la metodología de aprender haciendo. Además, se realizan talleres basados en el estudio de casos, la mejora de los conocimientos y el cultivo del trabajo en equipo, haciendo especial hincapié en el aprendizaje participativo.
- **Evaluación del impacto:** La fase de evaluación del impacto abarca el desarrollo de un sistema de retroalimentación que evalúa y orienta las actividades en relación con la formación continua. La evaluación del impacto de la formación debe basarse en un conjunto exhaustivo de indicadores. Para los directivos, esta evaluación debe abarcar sus capacidades de liderazgo, logros en la gestión empresarial, proyección y estrategia de la entidad, competitividad, niveles de eficiencia y eficacia, responsabilidad social corporativa, compromiso medioambiental y contribución al desarrollo social, entre otros factores pertinentes.

Al respecto se establecen los siguientes indicadores:

- **Efectividad de los métodos de capacitación:** La efectividad de los programas de capacitación se mide utilizando modelos de evaluación. Según Rodríguez (2005) afirma que el modelo más utilizado para evaluar los comportamientos normativos, tanto en la industria como en el mundo académico, es el paradigma propuesto originalmente por Kirkpatrick en 1959. Este modelo es un marco para evaluar la eficacia de un programa de capacitación tanto en entornos presenciales como

a distancia. El modelo sugiere la medición de cuatro variables clave: resultados del aprendizaje, satisfacción de los participantes, aplicabilidad de los conocimientos adquiridos y resultados obtenidos. La efectividad del proceso de capacitación es perceptible en la medida en que el personal capacitado pone en práctica el conocimiento adquirido. En ese sentido es aconsejable la utilización de indicadores que faciliten medir la efectividad de forma numérica.

- **Uso de tecnología y herramientas modernas:** La capacitación y actualización laboral basada en el uso de las nuevas tecnologías, especialmente las relacionadas con internet, inteligencia artificial (IA) y automatización, ha surgido como una necesidad para las organizaciones en términos de capacitación y desarrollo profesional. En la actualidad, no existe industria, comercio o servicio que no se vea afectado por los continuos avances tecnológicos, que en última instancia configuran la trayectoria del futuro del trabajo. Este fenómeno supone un cambio significativo en la dinámica del mercado y en las prácticas operativas de las organizaciones en su actividad diaria. La implantación de nuevas tecnologías puede potenciar o poner de manifiesto deficiencias en las competencias de los empleados, acelerando así la obsolescencia de los conocimientos. Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones aprovechen los recursos tecnológicos para mejorar las competencias de sus empleados (Fortia, 2023).
- **Flexibilidad en los horarios:** El horario flexible se refiere a un acuerdo laboral por el que se concede a los empleados autonomía para determinar las horas de inicio y fin de su jornada laboral, teniendo en cuenta sus necesidades de capacitación. Siempre que el número acumulado de horas trabajadas se ajuste a las estipulaciones legales y a los términos establecidos en su acuerdo contractual. Este concepto implica que, al supervisar una plantilla, se hace hincapié en las capacidades y competencias de los empleados, en relación con su

rendimiento laboral y otros factores relacionados. En consecuencia, se da prioridad a los individuos, demostrando un compromiso y un enfoque proactivo para salvaguardar su bienestar (Gamarra, 2023).

- **Evaluación del método de capacitación:** La evaluación continua de la eficacia y efectividad de los programas de formación es una práctica rutinaria. El proceso abarca solicitar la opinión de los alumnos, hacer un análisis comparativo de su rendimiento laboral antes y después del programa, alinearlos con los objetivos estratégicos de la organización y otros factores adicionales. Esta evaluación valora en qué medida el programa de formación alcanza las metas y objetivos previstos. Además del punto anterior, existen otras justificaciones para que las empresas consideren vitales las evaluaciones de la formación (Bloom, 2021).

7. Participación de los colaboradores

Se trata de procedimientos que permiten a los empleados de distintos departamentos de la organización expresar sus opiniones. Estas opiniones se refieren a decisiones que afectan a su empleo. La participación de los empleados en la organización no puede definirse mediante un único concepto, sino que es un proceso de obtención de los derechos, como la asignación de beneficios y la toma de decisiones empresariales pertinentes. En el caso de la participación en los beneficios, una parte variable de la remuneración de los empleados está vinculada a los beneficios de la empresa. La participación se realiza a través de reuniones, comités, asambleas y organizaciones. Cada empleado desempeña una tarea específica y, por ello, su opinión contribuye a la mejora de las áreas porque las malas decisiones tomadas por la dirección le afectan directamente. En la administración de empresas, es de suma importancia que cada empleado se sienta seguro de expresar sus opiniones en beneficio de la empresa y con la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, se deja de improvisar y se empieza a trabajar para mejorar las áreas de trabajo

(Chiavenato, 2009).

Al respecto se establecen los siguientes indicadores:

- **Nivel de interés y motivación:** Se ha comprobado que los incentivos económicos son un motor importante del rendimiento y de comportamientos específicos dentro de una organización, como fomentar el compañerismo y promover la dedicación a los objetivos colectivos de la entidad. Sin embargo, además de este resultado evidente, existen elementos incentivadores alternativos para los empleados. Uno de los factores a considerar es el importante retraso que existe entre el momento del rendimiento y la posterior provisión de incentivos salariales. La presencia de debilidades en el sistema de incentivos, junto con el retraso asociado en su provisión, puede crear una percepción engañosa de que los ingresos de los individuos no están supeditados a su rendimiento. Debido a la fuerza limitada y a la naturaleza retardada del refuerzo, la asociación entre los incentivos monetarios y el rendimiento se vuelve tenue. Además, cabe señalar que algunas evaluaciones del rendimiento no dan lugar a disparidades salariales. Esto puede atribuirse a la reticencia de los directivos y evaluadores a enfrentarse a individuos con un rendimiento inferior, que dudan en renunciar a sus incentivos monetarios o aceptar una compensación inferior a la de sus compañeros que exhiben un rendimiento superior (Chiavenato, 2009).
- **Frecuencia de la participación de los colaboradores:** Los empleados son la base de la organización, y son sus esfuerzos diarios los que le permiten expandirse y alcanzar los objetivos empresariales, por tanto, los empleados contribuyen al equipo y desarrollan su máximo potencial cuando están comprometidos y al tener compromiso, la frecuencia de su participación es constante (MacNeil, 2023).
- **Grado de involucramiento:** Evalúa hasta qué punto un individuo se identifica psicológicamente con su trabajo y

considera beneficioso el nivel de rendimiento percibido. Los empleados con un alto nivel de implicación en el trabajo se identifican con el tipo de trabajo que realizan y se preocupan profundamente por él. Los altos niveles de implicación de los empleados se asocian positivamente con la responsabilidad social y el rendimiento de la empresa (Robbins y Judge, 2013).

8. Competencias adquiridas

Son lo contrario de los talentos innatos, ya que requieren desarrollo o aprendizaje para poder demostrarse como cualidades por derecho propio. Además, son sumamente esenciales porque contribuyen significativamente a los procesos de aprendizaje, a la retención de la información y a la productividad (Ernst y Young, 1998).

Al respecto se establecen los siguientes indicadores:

- **Adquisición de conocimientos:** Zambrano et al. (2016) expresan que son aquellos que se adquieren por medio de la experiencia en el trabajo, en el ejemplo de algún supervisor o un compañero de trabajo. También, es aquel que se adquiere a partir de errores y en su mayoría se trabajó por medio de conferencias de trabajo y capacitaciones.
- **Desarrollo de habilidades:** Las habilidades van de la mano con los conocimientos, son aquellos que impulsan a la persona a destacar en su área de trabajo, usualmente se ven reflejados en el trabajo en equipo, en ideas de planes, sugerencias para la empresa y en actitudes que se presente en el colaborador; como la capacidad de resolver problemas, la creatividad, actitud positiva, disposición, arreglo de conflictos, entre otros. (Espinoza y Ramon, 2020)
- **Cambio de actitudes:** Se conoce a la actitud del trabajador, como a la capacidad que encuentra un individuo en su área de trabajo y que da resultados a la empresa. Se caracteriza por adaptarse fácilmente, gestionar su tiempo con eficacia, no despilfarra los recursos de la empresa y son proactivos en la mayoría del tiempo (Chiavenato, 2009).

9. Evaluación de resultados

La evaluación de los resultados constituye la fase final del procedimiento de formación. Según Chiavenato (2009), la inclusión de una evaluación de la eficacia es crucial en un programa de formación.

Esta evaluación debe abarcar dos aspectos clave:

- Para determinar si la formación ha dado lugar a las modificaciones previstas en la conducta de los empleados.
- Para determinar la correlación entre los resultados del programa de formación y la consecución de los objetivos de la organización, es necesario llevar a cabo un proceso de verificación.

Además de estas dos cuestiones, se debe constatar si las técnicas de capacitación son eficaces para alcanzar los objetivos propuestos.

Al respecto se establecen los siguientes indicadores:

- **Evaluación de la adquisición de conocimiento de habilidades:** En esta fase, la formación debe producir resultados como la mejora de la eficacia organizativa, la mejora de la imagen corporativa, la mejora del clima organizativo, el fortalecimiento de las relaciones empresa-empleados, la facilitación del cambio y la innovación, y el aumento de la eficiencia (Chiavenato, 2009).
- **Mejora de desempeño:** En esta fase, el programa de formación debe producir resultados como el aumento de la productividad, la mejora de la calidad de los productos y servicios, la racionalización de los procesos de producción, la mejora del servicio al cliente, la disminución de la tasa de accidentes y la reducción de la frecuencia de mantenimiento de la maquinaria y los equipos (Chiavenato, 2009).
- **Incorporación de sugerencias y mejoras:** En esta fase, la formación debe producir resultados como la disminución de la rotación de personal, la reducción del absentismo, la mejora

de la eficiencia individual de los empleados, el aumento de las capacidades personales, la ampliación de los conocimientos personales y la transformación de actitudes y comportamientos (Chiavenato, 2009).

Municipalidad distrital San Miguel de Cauri

La Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, es el Órgano de Gobierno Local a nivel Distrital emanado de la voluntad popular, tiene personería jurídica de Derecho Público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Asimismo, la municipalidad en el periodo de enero – agosto del 2023, ha realizado 78 capacitaciones a sus servidores públicos, el cual se encuentra detallado en la siguiente tabla:

Tabla 1

Capacitaciones realizadas en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri – periodo enero – agosto 2023

CONFERENCIA	FECHA
Lineamientos para la formulación y evaluación de Proyectos de Inversión Multipropósito – PMP	09 - agosto
Participación de los gobiernos regionales y locales en la estimación de los valores de los indicadores de brechas	04 - agosto
Ficha Técnica Estándar para la creación, mejoramiento, ampliación y recuperación de servicios en establecimientos de salud sin internamiento	26 - julio
Cálculo de la demanda en la fase de Formulación y Evaluación del servicio de educación superior no universitaria	18 - julio
Lineamientos metodológicos generales para la elaboración de proyectos de inversión para Redes de Servicios (PRED)	14 - julio
Lineamientos para la Evaluación Ex post de Corto plazo	10 - julio
Sistema de Información Georreferenciado de Inversión Pública: Geo invierte	27 - junio
Ficha Técnica Estándar para el mejoramiento y ampliación de servicios policiales en comisarías	26 - junio
Sistema de Seguimiento de Inversiones (SSI)	23 - junio
Nota Técnica para la identificación y estimación de los costos de mantenimiento de inversiones	13 - junio
Formulación y evaluación de proyectos de inversión en electrificación rural	12 - junio
Formulación de proyectos de inversión de acceso a internet fijo	05 - junio
Taller: Formulación del Cronograma Inicial de Ejecución Física y Financiera (Formato N.º 005-B y C)	02 - junio
Concurso FIDT 2023	

Taller: Formulación del Cronograma Inicial de Ejecución Física y Financiera (Formato N.º 005-A)	01 - junio
Ficha Técnica Estándar para proyectos de recuperación de áreas degradadas por residuos sólidos	01 - junio
Presentación de documentación obligatoria para suscripción de convenios del concurso FIDT 2023	31 - mayo
Ficha Técnica Estándar para proyectos de mejoramiento, ampliación y recuperación del servicio de limpieza pública	30 - mayo
Presentación de documentación obligatoria para suscripción de convenios del concurso FIDT 2023	30 - mayo
Formulación y evaluación de proyectos de inversión en riego tecnificado	29 - mayo
Ficha Técnica Estándar para proyectos de recuperación de ecosistemas andinos	25 - mayo
Ficha Técnica Estándar para la formulación y evaluación de proyectos de inversión de apoyo al desarrollo productivo agropecuario y apoyo al desarrollo productivo forestal sostenible	18 - mayo
Ficha Técnica Estándar para la formulación y evaluación de proyectos de inversión de mejoramiento de Infraestructura de Riego	16 - mayo
Ficha Técnica Estándar del servicio de movilidad urbana en vías locales	11 - mayo
Presentación de Informes Semestrales de Convenios FIDT para Ejecución de Inversiones	10 - mayo
Identificación de inversiones de servicio de movilidad urbana	09 - mayo
Presentación de Informes Semestrales de Convenios FIDT para Estudios de Preinversión/ FT	03 - mayo
Registro de control concurrente en las inversiones públicas	02 - mayo
Ficha Técnica Estándar para la formulación y evaluación de proyectos de inversión de establecimientos de salud en zona rural	27 - abril
El FIDT y la importancia de la Gestión de Convenios (Segunda Sesión)	26 - abril
El FIDT y la importancia de la Gestión de Convenios (Primera Sesión)	24 - abril
Lineamientos Metodológicos Generales para la Elaboración de Proyectos de Inversión para Redes de Servicio (PRED): Caso prácticos.	21 - abril
Ficha Técnica Estándar para el mejoramiento, ampliación y/o recuperación de los servicios de educación inicial, primaria y secundario del Sector Educación – Segunda Parte	20 - abril
Ficha Técnica Estándar para el mejoramiento, ampliación y/o recuperación de los servicios de educación inicial, primaria y secundario del Sector Educación – Primera Parte	18 - abril
Inversiones (IOARR) en estado de emergencia ante peligro inminente y post desastre: Casos prácticos	17 - abril

Ficha Técnica Estándar para la formulación y evaluación de proyectos de inversión de saneamiento en el ámbito urbano	13 - abril
Ficha Técnica Estándar para la formulación y evaluación de proyectos de inversión de saneamiento en el ámbito rural	11 - abril
Inversiones (IOARR) en estado de emergencia ante peligro inminente y post desastre: Casos prácticos	10 - abril
Registro del control concurrente en las inversiones públicas	04 - abril
Lineamientos metodológicos generales para la elaboración de Proyectos de Inversión para Redes de Servicios (PRED)	30 - marzo
Inversiones IOARR en estado de emergencia ante peligro inminente y post desastre: Casos prácticos	27 - marzo
Fondo Invierte para el Desarrollo Territorial – FIDT	24 - marzo
Lineamientos para la Identificación y Registro de las Inversiones de Optimización, de Ampliación Marginal, de Rehabilitación y de Reposición - IOARR	23 - marzo
Reconocimiento a la Ejecución de Inversiones (REI) 2023 – Primer Tramo	23 - marzo
Inversiones (IOARR) en estado de emergencia ante peligro inminente y post desastre	21 - marzo
Formato N.º5 Registro de idea de proyecto o programa de inversión	20 - marzo
Registro de Costo e Control Concurrente en las inversiones públicas	17 - marzo
Guía general de identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión: Evaluación	15 - marzo
Bases del Concurso FIDT 2023 y lecciones aprendidas	10 - marzo
Guía general de identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión: Formulación	08 - marzo
Uso del aplicativo para el concurso FIDT 2023	06 - marzo
Registro de Costo e Control Concurrente en las inversiones públicas	03 - marzo
Guía general de identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión: Identificación	01 - marzo
Seguimiento a la ejecución de inversiones - Formato N.º 12-B	28 - febrero
Uso del aplicativo para el concurso FIDT 2023	24 - febrero
Lineamientos Metodológicos Generales para la Elaboración de Proyectos de Inversión para Redes de Servicio (PRED)	23 - febrero
Registro de Costo e Control Concurrente en las inversiones públicas	22 - febrero
Seguimiento a la ejecución de inversiones - Comité de Seguimiento de Inversiones (CSI)	16 - febrero
Registros en la Fase de Ejecución - Formato N.º 08	14 - febrero
Actualización de Bases del Concurso FIDT 2023	14 - febrero
Registro de Cierre de Inversión Formato N.º 09	10 - febrero
Inversiones (IOARR) en estado de emergencia ante peligro inminente y post desastre	08 - febrero

Registro del inventario y registro de la resolución que aprueba la lista de obras públicas paralizadas en el marco de la Ley N.º 31589, Ley que garantiza la reactivación de obras públicas paralizadas	06 - febrero
Lineamientos metodológicos generales de evaluación ex post de las inversiones	03 - febrero
Talleres de lecciones aprendidas y consultas sobre las Bases Concurso FIDT 2023 – Grupo 2 (Huánuco, Junín, Lambayeque y Loreto)	02 - febrero
Taller de lecciones aprendidas y consultas sobre las bases del concurso FIDT 2023 – Grupo 1	31 - enero
Taller de lecciones aprendidas y consultas sobre las bases del concurso FIDT 2023 – Mancomunidades	30 - enero
Registro de la Cartera de inversiones 2024 – 2026	27 - enero
FIDT: Documentación técnica mínima requerida para inversiones por servicio priorizado – Educación Básica, Infraestructura agrícola y Apoyo al Desarrollo Productivo	25 - enero
FIDT: Documentación técnica mínima requerida para inversiones por servicio priorizado - Saneamiento, Electrificación y Telecomunicación rural	24 - enero
Elaboración de la Cartera de inversiones 2024 – 2026	23 - enero
FIDT- Documentación técnica mínima requerida para inversiones por servicio priorizado – Salud Básica, Desnutrición y/o anemia infantil e Infraestructura Vial	20 - enero
Presentación de las Bases Concurso FIDT 2023 - Zona de frontera y Mancomunidades	18 - enero
Pautas para la elaboración y aplicación de criterios de priorización para la Programación Multianual de Inversiones 2024-2026	17 - enero
Reconocimiento a la Ejecución de Inversiones (REI) 2022- II Tramo	13 - enero
FIDT: Seguimiento de Convenios, aspectos importantes para las nuevas autoridades y sus equipos técnicos	11 - enero
Presentación de las Bases Concurso FIDT 2023 – Nacional	10 - enero
Presentación: Metas 2023 de ejecución presupuestal de inversiones de los gobiernos regionales y locales	06 - enero
Lineamientos para la elaboración del diagnóstico de la situación de las brechas de infraestructura o de acceso a servicios	05 - enero
Total	78

Nota. Recursos Humanos – municipalidad distrital de San Miguel de Cauri

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Adaptabilidad:** La adaptabilidad se refiere a la capacidad cognitiva y afectiva para adaptarse de forma eficaz y lógica a las exigencias del contexto circundante. Se trata de un mecanismo dinámico que permite a los individuos modificar y regular sus acciones en función de las condiciones ambientales imperantes (Ramírez et al, 2003, p. 3).

- **Administración pública:** La administración pública se distingue por sus cualidades estatales inherentes. Dicha administración, en esencia, es una característica inherente al Estado y solo puede dilucidarse a través del marco del Estado. Este argumento es válido para todos los casos de grupos dominantes que se han sucedido a lo largo de la historia de la humanidad (Guerrero, 2023).
- **Atención de calidad:** La atención de calidad engloba varios elementos clave que contribuyen a una experiencia positiva del usuario. Estos elementos incluyen mostrar cortesía, demostrar un genuino deseo de ayudar, exhibir pasión, mostrar empatía, garantizar la puntualidad y reconocer al usuario como el foco central y el propósito de su trabajo. Es imperativo que todos los empleados municipales muestren constantemente un enfoque agradable y den prioridad a las necesidades y la satisfacción del usuario como punto central de sus funciones (Aguirre, 2021).
- **Cultura organizacional:** La cultura organizativa se refiere al conjunto diferenciado de cualidades que definen la personalidad y la identidad de una organización, permitiéndole distinguirse de otras entidades (Llanos, 2016).
- **Desempeño del trabajador:** El desempeño de los empleados se refiere a la presentación de la aptitud de un empleado durante la ejecución de sus tareas asignadas. La evaluación del rendimiento de un empleado puede abarcar tanto los comportamientos previstos como los elementos relacionados con la tarea. No obstante, a menudo se ve influido por indicadores financieros, como las recompensas monetarias y otras ventajas (Chapter, 2012)
- **Perfil profesional:** El perfil profesional hace referencia a un conjunto de talentos, enfoques y métodos que permiten a un trabajador social acceder a una determinada empresa (López y Chaparro, 2006).
- **Persona usuaria:** El término usuario engloba a las personas físicas o jurídicas que solicitan los servicios que ofrece la institución (Alvarado, 2014).
- **Productividad:** La productividad se refiere a la mejora del proceso

productivo. La mejora se refiere a una evaluación positiva de la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios generados (Carro y Gonzales, 2012).

- **Satisfacción:** La satisfacción en el trabajo se refiere a la actitud general de un individuo hacia su ocupación y puede definirse de manera amplia. Las tareas que llevan a cabo los individuos en sus funciones profesionales abarcan más que meras actividades, ya que comprenden interacciones con colegas y supervisores, la adhesión a las normas y políticas de la organización, el logro de parámetros de rendimiento, la adaptación a las condiciones de trabajo y otras responsabilidades diversas (Hannoun, 2011).
- **Servicio:** Los servicios pueden definirse como actividades, beneficios o satisfacciones intangibles que se proporcionan en alquiler o venta, y no confieren la propiedad de ningún activo tangible (Salazar, et al., 2019).

2.4 VARIABLE

- Capacitación laboral
 - Dimensiones:**
 - Contenido de la capacitación.
 - Metodología de capacitación.
 - Participación de los colaboradores.
 - Competencias adquiridas.
 - Evaluación de resultados.

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE INVESTIGACIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Capacitación laboral	Conjunto de actividades educativas y formativas que se realizan en el entorno laboral con el objetivo de mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados. Estas actividades pueden variar desde la adquisición de habilidades técnicas específicas hasta el desarrollo de habilidades administrativas y actitudes hacia los problemas sociales. La finalidad de la capacitación laboral es ayudar a los empleados a alcanzar los objetivos de la empresa de la forma más económica posible.	Contenido de la capacitación	Relevancia del contenido de los programas de capacitación.	Los contenidos de los programas de capacitación son relevantes para mi puesto de trabajo.
			Actualización del contenido	El contenido de los programas de capacitación está actualizado de acuerdo a los nuevos procedimientos administrativos de la institución.
			Variedad de temas de capacitación	La capacitación laboral incluye una amplia gama de temas que abordan diversas áreas de desarrollo profesional.
			Aplicabilidad a las funciones	La capacitación que recibo se relaciona directamente con las tareas que desempeño en mi puesto de trabajo.
		Metodología de capacitación	Efectividad de los métodos de capacitación	Los métodos de capacitación utilizados son efectivos para transmitir los conceptos y habilidades necesarios
			Uso de tecnología y herramientas modernas	La capacitación incorpora tecnología y herramientas modernas que facilitan el aprendizaje.
			Flexibilidad en los horarios	La capacitación ofrece opciones flexibles de horarios que se adaptan a mis necesidades
			Evaluación del método de capacitación	Se realizan evaluaciones periódicas para medir la efectividad de los métodos de capacitación.
		Participación de los colaboradores	Nivel de interés y motivación	Estoy motivado para participar activamente en las sesiones de capacitación.
			Frecuencia de participación de los colaboradores	Considero que los colaboradores muestran un alto grado de participación en las oportunidades de capacitación.

		Grado de involucramiento	La capacitación fomenta un ambiente en el que los participantes se involucran activamente en el aprendizaje.
		Adquisición de conocimientos	La capacitación me ha ayudado a adquirir nuevos conocimientos relacionados con mi trabajo.
	Competencias adquiridas	Desarrollo de habilidades	La capacitación me ha ayudado a desarrollar habilidades relevantes para mi función laboral.
		Cambio de actitudes	La capacitación ha influido positivamente en mi actitud hacia el trabajo y la organización
		Evaluación de la adquisición de conocimientos y habilidades	Se realizan evaluaciones para medir el nivel de conocimientos y habilidades adquiridas durante la capacitación
	Evaluación de resultados	Mejora de desempeño	Mi desempeño laboral ha mejorado como resultado directo de la capacitación
		Incorporación de sugerencias y mejoras	Se toman en cuenta las sugerencias de los empleados para mejorar el programa de capacitación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La naturaleza de la investigación se clasificó como aplicada, ya que su objetivo principal fue utilizar los conocimientos existentes en contextos prácticos. Esta forma de investigación se caracteriza por basarse en conocimientos preexistentes para su desarrollo. Al respecto Carrasco (2009) destaca que este estudio se caracteriza por tener objetivos prácticos claros e inmediatos. En otras palabras, la investigación pretende involucrarse activamente, alterar o generar cambios dentro de un ámbito específico de la realidad.

3.1.1 ENFOQUE

La metodología de investigación empleada en este estudio fue cuantitativa, como indica Hernández-Sampieri (2018), el enfoque cuantitativo implica la recolección de datos a través de la medición, con el objetivo de obtener descripciones detalladas a través de la recolección, descripción y análisis de datos. Este enfoque permitió comprender el fenómeno investigado en el problema de investigación. Es importante señalar que los datos en la investigación cuantitativa están representados por cantidades numéricas y se analizan utilizando métodos estadísticos.

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

El presente estudio utilizó un enfoque descriptivo, ya que pretende proporcionar una descripción exhaustiva de la variable objeto de investigación. Según Carrasco (2009) la investigación descriptiva se emplea para descubrir acontecimientos y significados novedosos.

3.1.3 DISEÑO

El diseño de estudio elegido fue el no experimental, que se emplea habitualmente en el campo de la investigación empresarial. En este contexto, el objetivo fue analizar el comportamiento de la variable a través de una muestra predeterminada, y los resultados se proporcionaron sin ninguna forma de manipulación. Según Valderrama (2019), un estudio no experimental se distingue por la falta de

intervención del investigador en la manipulación de las condiciones en las que se observa al sujeto de investigación. El esquema siguiente presenta el diseño propuesto para el presente estudio:



Dónde:

M: Muestra de estudio.

O: Capacitación laboral.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Según menciona Valderrama (2019) postula que la población es una colección de valores y elementos, ya sean finitos o infinitos y que comparten una característica común. Es fundamental tener en cuenta esta idea en el contexto de la investigación.

En la presente investigación, la población estuvo conformada por 42 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri.

Tabla 2

Población de estudios

N.º	Área	Cantidad
1	Oficina de Planeamiento, Presupuesto	2
2	Oficina Logística	4
3	Oficina de Contabilidad	3
4	Oficina de Tesorería	3
5	Oficina de Infraestructura, Obras y Proyectos	7
6	Oficina de Registro Civil	2
7	Oficina de Administración	7
8	Subgerencia desarrollo social	8
9	Subgerencia desarrollo económico y local	6
Total		42

Nota. Recursos Humanos – Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri

3.2.2 MUESTRA

Hernández et al. (2014) sugieren que la muestra es un subconjunto de la población y puede clasificarse en dos tipos distintos: muestras probabilísticas y no probabilísticas. Las muestras probabilísticas se caracterizan por un procedimiento de selección aleatorio o mecánico, que garantiza que todos los elementos de la población tengan las mismas

oportunidades de ser elegidos. En cambio, las muestras no probabilísticas se eligen en función de criterios predeterminados establecidos por el investigador, en lugar de estar determinadas por el azar.

Se trabajó con un muestreo de tipo no probabilístico, donde la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir los 42 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri; en ese sentido, al ser la muestra de tipo intencional, se asegura la probabilidad de que cada miembro de la población tenga las mismas probabilidades de formar parte de la muestra de estudio, asegurándose así el cumplimiento de equi-probabilidad.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 TÉCNICAS

Las técnicas son un elemento crucial del marco metodológico y abarcan un conjunto de procedimientos que ayudan a recopilar, estructurar y difundir los datos relativos al tema estudiado.

En el presente estudio se empleó la encuesta como metodología para la recogida de datos. Según Munch y Ángeles (2017) la encuesta es un enfoque metodológico empleado para recopilar datos de un subconjunto específico de la población o muestra mediante un cuestionario estructurado. El proceso de recolección de datos involucra la utilización de indagaciones que evalúan los diversos indicadores establecidos en la operacionalización de los términos variables.

3.3.2 INSTRUMENTO

El instrumento elegido para la recogida de datos en este estudio fue el cuestionario, que es definido por Munch y Ángeles (2017) como un formato escrito diseñado para recoger información a través de una serie de enunciados interrogativos. La finalidad del cuestionario es obtener datos relacionados con las variables objeto de investigación.

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Según Tamayo (2007), expresa que: Una vez recopilados los datos para este fin, deben ser procesados, es decir, procesados matemáticamente, ya que el procesamiento cuantitativo y estadístico permitirá extraer

conclusiones (p.187).

Es decir, para el procesamiento de datos, se utilizó la técnica de la medición estadística y como instrumento estarán conformadas por gráficos y tablas de frecuencia. Tabla de distribución de frecuencias, porque se representan los datos en forma estructurada, en forma de tabla, de toda la información que se recoge sobre la variable observada, es decir de la lista de análisis documental en el trabajo de investigación.

Una vez recolectada la información por medio de los instrumentos utilizados, se procedió a realizar los procedimientos subsecuentes para llevar a cabo los resultados del estudio:

Método descriptivo: permitió reconocer las propiedades particulares de cada una de las variables que se estudian mediante la representación de tablas de **frecuencia y porcentajes con el fin de abordar los objetivos del estudio.**

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVOS

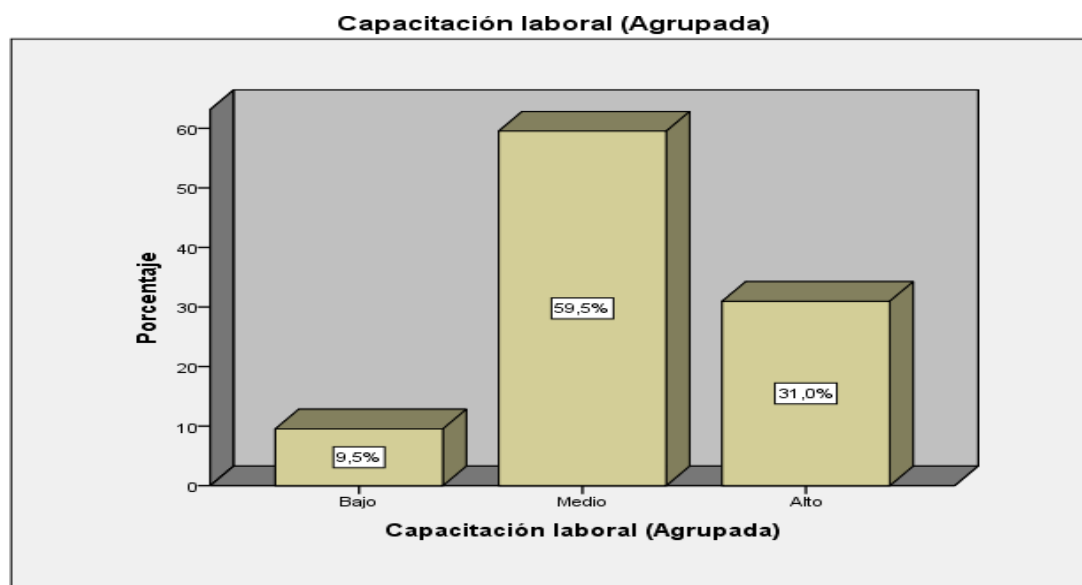
Tabla 3

Niveles de la variable capacitación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	9,5	9,5	9,5
	Medio	25	59,5	59,5	69,0
	Alto	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figuras 1

Niveles de la variable capacitación laboral

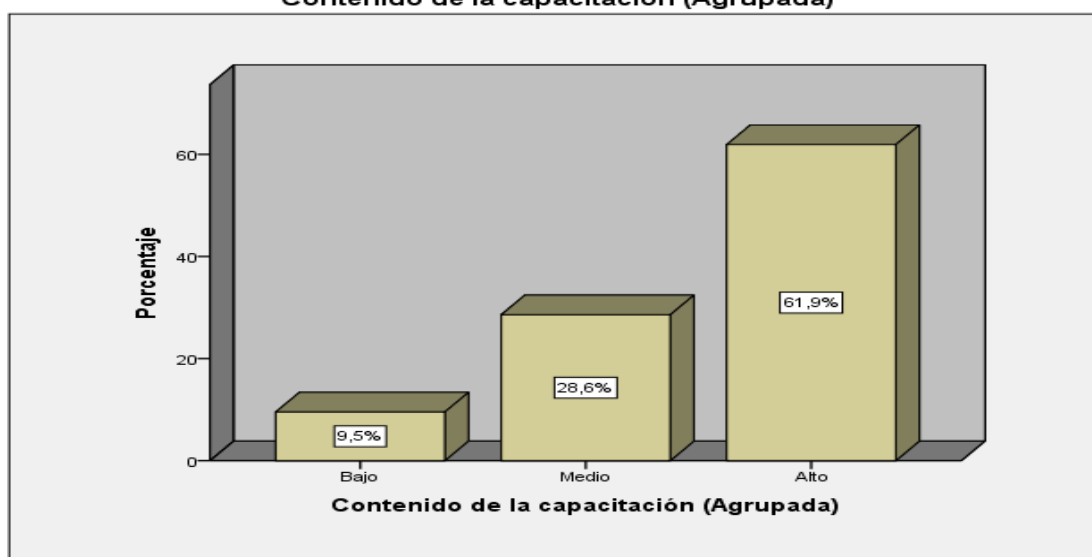


Nota. Cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cauri.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 3 y figura 1, logramos apreciar los resultados en cuanto a los niveles alcanzados de capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de Cauri, cuyos hallazgos indican un 9,5% bajo; 59,5% medio y 31% alto. Dichos resultados nos estarían indicando que la municipalidad trata de manejar adecuadamente sus capacitaciones, sin embargo, hay situaciones a ajustar, para que sean percibidos como óptimos, ya que mayoritariamente percibe dichas capacitaciones en un nivel medio.

Tabla 4*Niveles de la dimensión: Contenido de la capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	9,5	9,5	9,5
	Medio	12	28,6	28,6	38,1
	Alto	26	61,9	61,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

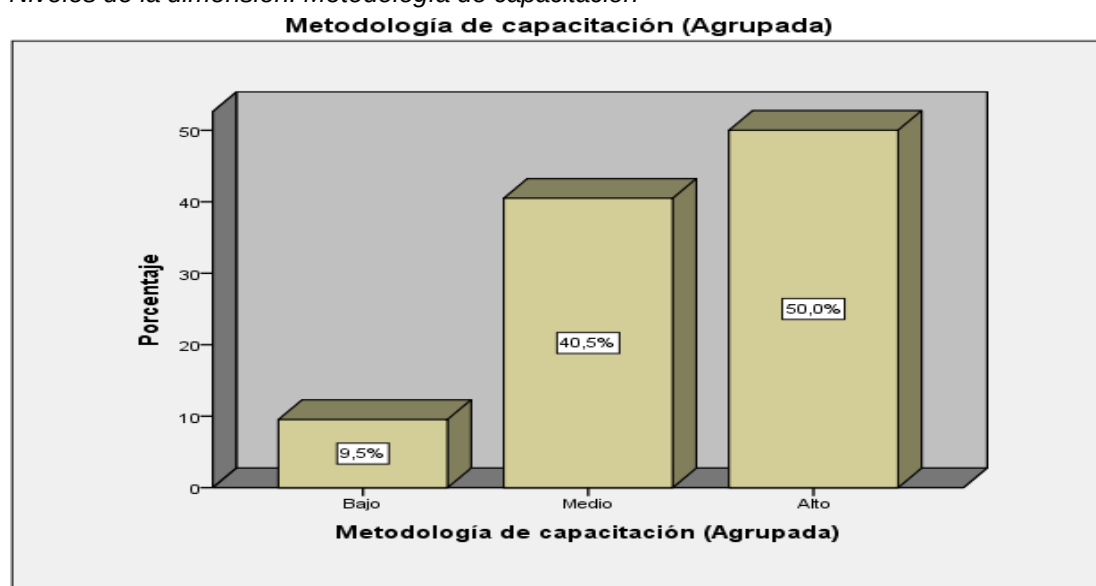
Figuras 2*Niveles de la dimensión: Contenido de la capacitación***Contenido de la capacitación (Agrupada)**

Nota. Cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cauri

Interpretación: De acuerdo con la tabla 4 y figura 2, se logra apreciar los resultados en cuanto los contenidos de capacitación, cuyos porcentajes son los siguientes: el 9,5% lo perciben como de nivel bajo; el 28,6% lo perciben como de nivel medio y el 61,9% de nivel alto. Los mencionados hallazgos nos señalarían una apreciación favorable en cuanto a la relevancia del contenido de capacitación, la actualización de estos, la variedad de temas, así como su aplicabilidad en las tareas que desempeñan los trabajadores de la entidad, pudiendo ser mejor, ya que existe un porcentaje desfavorable que aparece como una oportunidad de mejora.

Tabla 5*Niveles de la dimensión: Metodología de capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	9,5	9,5	9,5
	Medio	17	40,5	40,5	50,0
	Alto	21	50,0	50,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figuras 3*Niveles de la dimensión: Metodología de capacitación*

Nota. Cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cauri

Interpretación: De acuerdo con la tabla 5 y figura 3, apreciamos los resultados hallados en cuanto a los niveles de la dimensión metodología de capacitación, el cual nos indica que el 9,5% es bajo, el 40,5% medio y el 50% alto. Estos resultados nos indicarían que la metodología de capacitación viene siendo efectiva en percepción de la mayoría de los trabajadores de la entidad, destacando el uso de tecnologías, la flexibilidad de horarios, las evaluaciones periódicas y el manejo propicio por parte de la municipalidad, pudiendo ser mejorada y alcanzar niveles óptimos.

Tabla 6

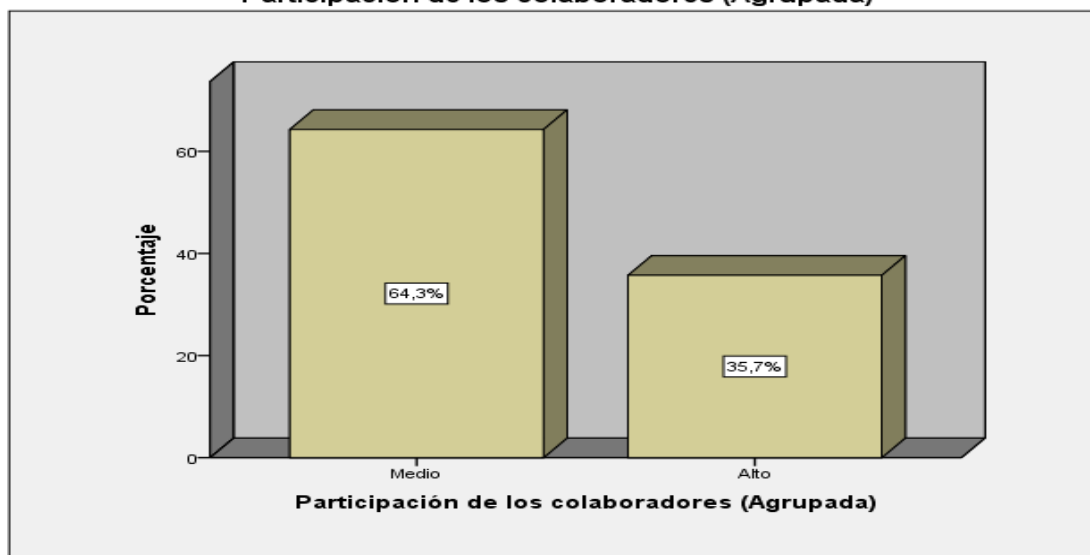
Niveles de la dimensión: Participación de los colaboradores

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	27	64,3	64,3	64,3
	Alto	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figuras 4

Niveles de la dimensión: Participación de los colaboradores

Participación de los colaboradores (Agrupada)



Nota. Cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cauri

Interpretación: De acuerdo con la tabla 6 y figura 4, apreciamos los resultados hallados en cuanto a los niveles de la dimensión participación de los colaboradores, el cual nos indica que el 64,3% es medio y el 35,7% es alto. Dichos hallazgos señalan un interés medio a alto por parte de los trabajadores de la municipalidad para participar de las capacitaciones, donde se percibe un grado importante de participación y un ambiente de involucramiento activo entre todos, situación que puede ser mejorada y alcance niveles óptimos en cuanto a la mencionada dimensión.

Tabla 7

Niveles de la dimensión: Competencias adquiridas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	9,5	9,5	9,5
	Medio	13	31,0	31,0	40,5
	Alto	25	59,5	59,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figuras 5

Niveles de la dimensión: Competencias adquiridas

Competencias adquiridas (Agrupada)

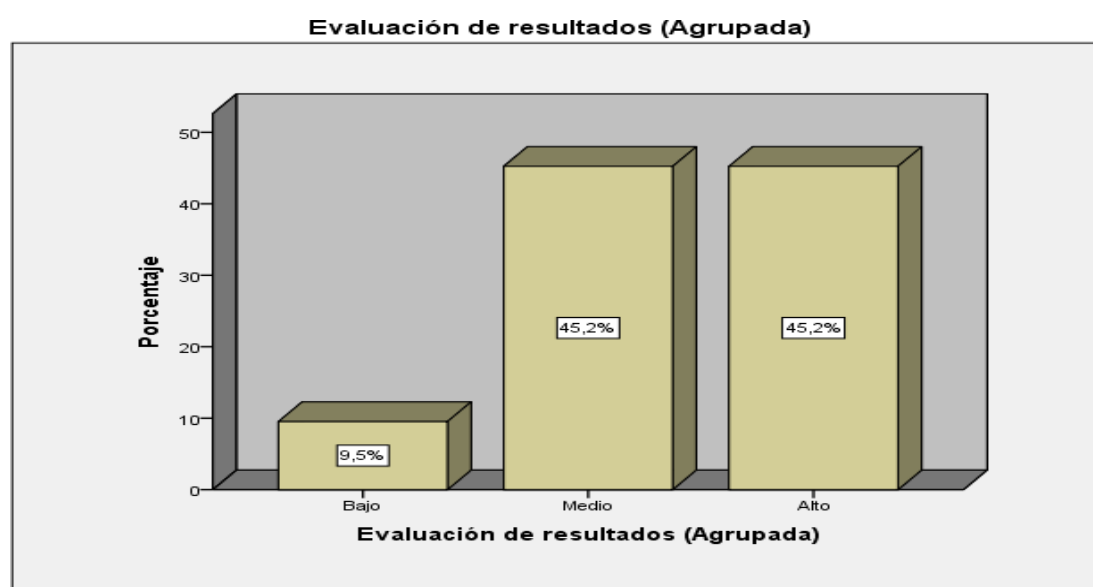


Nota. Cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cauri

Interpretación: En la tabla 7 y figura 5 que logramos apreciar, se verifican los resultados hallados en cuanto a los niveles de competencias adquiridas, el cual nos indica que el 9,5% está en un nivel bajo, el 31% en un nivel medio y el 59,5% en un nivel alto. Dichos hallazgos nos indicarían que las competencias adquiridas por parte de los trabajadores de la municipalidad están siendo las adecuadas en cuanto a los conocimientos recepcionados, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes hacia el trabajo y la entidad.

Tabla 8*Niveles de la dimensión: Evaluación de resultados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	9,5	9,5	9,5
	Medio	19	45,2	45,2	54,8
	Alto	19	45,2	45,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figuras 6*Niveles de la dimensión: Evaluación de resultados*

Nota. Cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cauri

Interpretación: En la tabla 8 y figura 6 que logramos apreciar, se verifican los resultados hallados en cuanto a los niveles de evaluación de resultados, el cual nos indica que el 9,5% está en un nivel bajo, el 45,2% en un nivel medio y el 45,2% en un nivel alto. Los mencionados porcentajes nos ponen de manifiesto un adecuado manejo por parte de la municipalidad y confirman la realización de evaluaciones que miden el nivel de conocimientos y habilidades adquiridas, resultados de las capacitaciones, siendo estos bien percibidos y considerado por los trabajadores, permitiéndoles mejorar su desempeño y tomando en cuenta sus sugerencias.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En el presente estudio se tuvo como objetivo analizar la capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto, 2023.

Donde los resultados que se han obtenido, los niveles de capacitación obtenidos por parte de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri se clasifican mayoritariamente como medios en un 59,5% según lo indicado en la tabla 3 y figura 1, dichos hallazgos coinciden con las conclusiones de Ramos y Escobar (2021) cuyos resultados concluyen que los niveles de capacitación que ofrecen los auxiliares administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno se clasifican en niveles medios.

Al respecto del objetivo específico N.º 1: Analizar el contenido de la capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023; se logró apreciar que el contenido de la capacitación fue considerado como alto en un 61,9% por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cauri, tal como se observa en la tabla 4 y figura 2, los mencionados resultados se ponen en consideración con los hallazgos de Salazar et al. (2020) quien concluye que la capacitación que han recibido los funcionarios de una municipalidad de la zona central de Chile ha sido de una calidad encomiable, en función a los contenidos y su aplicabilidad, porque se ajustó a los requisitos del puesto en el que laboran.

Al respecto del objetivo específico N.º 2: Analizar la metodología de la capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo Enero – Agosto 2023; la metodología de capacitación fue considerada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri en un nivel alto, con un porcentaje del 50%, tal como se muestra en la tabla 5 y figura 3, indicando efectividad en cuanto a los métodos utilizados dentro de la municipalidad, en los que conlleva el uso de tecnología, flexibilidad de horario y evaluaciones periódicas. Dichos hallazgos logran ser discutidos con Juarez (2022) quien concluye que, en los servidores públicos

de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2021 existe una correlación fuerte y significativa entre los factores de capacitación y su rendimiento laboral, así como los procedimientos de formación y su rendimiento laboral.

Al respecto del objetivo específico N.º 3: Analizar el nivel de participación de los colaboradores en la capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo Enero – Agosto 2023; el nivel de participación fue considerada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri en un nivel medio, con un porcentaje del 64,3%, tal como se muestra en la tabla 6 y figura 4, indicando una mediana participación de los colaboradores de la municipalidad, en especial en los ámbitos de capacitaciones e identificación con su trabajo. Dichos hallazgos logran ser discutidos con Garzón y Padilla (2019) quienes concluyen que, aquellos colaboradores competentes son quienes participan de las capacitaciones de la institución y se muestran disponibles para seguir participando en las diferentes actividades de la institución.

Por otro lado, con respecto del objetivo específico N.º 4: Identificar las competencias adquiridas en la capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo Enero – Agosto 2023; se logró evidenciar que las competencias adquiridas por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri son mayoritariamente en un nivel alto, cuyo porcentaje es del 59,5%, se constata en la tabla 7 y figura 5, situación que nos indicaría que los conocimientos recepcionados están permitiendo el desarrollo de habilidades y cambios de actitudes hacía el trabajo. La afirmación previamente mencionada se puede relacionar con los resultados obtenidos por Jara (2022), cuya investigación concluyó que la capacitación continua de los empleados de la Municipalidad Distrital de Amarilis en el 2021 tiene un impacto positivo en el incremento de sus conocimientos, facilitando la retención de habilidades y promoviendo un aumento en su productividad. De manera similar, se plantea un debate en relación con las conclusiones presentadas por Tello (2022), quien ha logrado establecer que la capacitación llevada a cabo en la Municipalidad Provincial de Huánuco durante el año 2022 tiene una influencia moderada en el desarrollo de las competencias laborales de los profesionales administrativos.

En cuanto Al respecto del objetivo específico N.º 5: Analizar la evaluación

de resultados de la capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo Enero – Agosto 2023, la investigación logró evidenciar que los niveles de la misma se presentan en el 45,2% medio y el otro 45,2% alto, confirman que dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri se miden de cierta manera los niveles de conocimiento y habilidades adquiridas por los trabajadores a partir de su desempeño laboral, teniendo en cuenta sus sugerencias para la mejora de dichas capacitaciones. Contrariamente a lo afirmado por Salazar et al. (2020), sus conclusiones sugieren una falta de oportunidades para proponer temas de capacitación considerados necesarios para mejorar el propio rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

1. Se logró analizar que la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023 se muestra en un nivel medio del 59,5%, indicando un manejo ciertamente adecuado por parte de la municipalidad en cuanto a contenido, metodología, participación y competencias adquiridas, sin embargo, con situaciones a mejorar, porque aún se presentan niveles bajos en un 9,5%.
2. Se logró analizar que el contenido de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023, se presenta mayoritariamente en un 61,9% de nivel alto, evidenciando una apreciación favorable en cuanto a la relevancia del contenido de capacitación, la actualización de estos, la variedad de temas, así como su aplicabilidad en las tareas que desempeñan los trabajadores de la entidad.
3. Se analizó que la metodología de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023, se presenta en niveles altos del 50%, niveles medios del 40,5% y un 9,5% de niveles bajos, donde se destaca el uso de tecnologías, la flexibilidad de horarios, las evaluaciones periódicas, con opciones de pudiendo ser mejora, para alcanzar niveles óptimos.
4. Se analizó que el nivel de participación de los colaboradores en la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023, se da en un 64,3% medio y un 35,7% alto, percibiendo un grado importante de participación y un ambiente de involucramiento activo entre todos, situación que puede ser mejorada para alcanzar niveles óptimos de participación.
5. Se identificó que las competencias adquiridas a partir de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023, adquiere un nivel de 59,5% alto, 31% medio y 9,5% bajo, evidenciando que los conocimientos recepcionados a partir de las capacitaciones recibidas están permitiendo el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes hacia el trabajo.
6. Se analizó que la evaluación de resultados de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero

– agosto 2023 adquiere niveles medios y altos en la misma proporción, siendo para ambos de 45,2%, hecho que confirma que en la municipalidad en mención se realizan evaluaciones para medir el nivel de conocimiento y habilidades adquiridas, sin que estas tengan los resultados más favorables, ya que no todos perciben mejoras en su desempeño.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades máximas de la municipalidad y encargados de la gerencia municipal, adoptar estrategias adecuadas en conjunto con la sub gerencia de recursos humanos, con el fin de elaborar estrategias adecuadas para implantar una cultura de capacitaciones constantes de acuerdo con la problemática de los trabajadores de la institución.
2. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos adecuar los contenidos de las capacitaciones laborales y que estos se actualicen constantemente, de acuerdo con la realidad que viven los trabajadores y teniendo oportunidades de desarrollo profesional y técnico en cada uno de los puestos que labora.
3. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos adecuar la metodología con la que se vienen llevando las capacitaciones, teniendo en cuenta el uso de la tecnología, siendo flexibles en cuanto a los horarios y evaluando su aplicación periódicamente, buscando las mejores estrategias para que las mismas sean atractivas y productivas en cuando al desempeño de los trabajadores.
4. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos aplicar estrategias adecuadas e incentivos para que la participación en las capacitaciones que se brindan dentro de la municipalidad sea atrayente e involucren la participación de todos, a partir del buen ambiente y clima laboral que se genere.
5. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos adoptar estrategias que determinen si después de las capacitaciones, las competencias adquiridas por parte de los trabajadores de la municipalidad han aumentado o disminuido, de acuerdo con ello implantar procesos de mejora constante y creando oportunidades de desarrollo profesional.
6. Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad y la gerencia de recursos humanos, implementar políticas de evaluación de resultados que midan el nivel de conocimiento y habilidades adquiridas en cada uno de los trabajadores, de acuerdo con ello, implementar estrategias de mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J. (2010). Elaboración de programas de capacitación. *Network*.
- Aguirre, K. (2021). Calidad de la atención a los usuarios de la sub gerencia de obras y supervisión del gobierno regional Huánuco – 2020.
- Alvarado, J. (2014). *Tributación de personas morales y personas físicas*. Grupo Editorial Patria.
- Bloom, E. (2021). *La evaluación del programa de capacitación: cómo lograr la perfección*. Ispring.es. <https://www.ispring.es/blog/evaluacion-de-la-capacitacion#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20programa%20de%20capacitaci%C3%B3n%20es%20el%20an%C3%A1lisis%20regular,la%20empresa%20y%20mucho%20m%C3%A1s>.
- Carro, R., y González Gómez, D. (2012). Productividad y competitividad.
- Chapter, R. (2012). Resource Allocation Logic Framework to Meet Highway Asset Preservation.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las organizaciones*. (8va ed.). México Mc- Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Ernst & Young (1998). *Innovación en la gestión empresarial. Fascículo N.º 6*.
- Espinoza, E., & Ramón, M. (2020). Competencias del trabajador social egresado de la universidad técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 314-321.
- Fortia, R. (2023). *La tecnología al servicio de la capacitación en la actualidad*. <https://fortia.com.mx/automatizacion-recursos-humanos/la-tecnologia-al-servicio-de-la-capacitacion-en-la-actualidad/>
- Gamarra, G. (2023). *Flexibilidad laboral: La clave en atraer y retener talento*. Factorialhr.com. <https://factorialhr.es/blog/flexibilidad-laboral/#:~:text=La%20flexibilidad%20horaria%20es%20un,de%20su%20tipo%20de%20contrato>.
- Garzón A. y Padilla, C. (2019). *Política de capacitación y modelo de desarrollo en el Ecuador-Análisis de la política pública de capacitación y certificación por competencias laborales implementado por la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC), en el periodo 2016-2018*. [Tesis de

- Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17181>
- Gestión por competencia*, Cuadernos Cinco Días, Madrid. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Guerrero, O. (2023). Primera Lección LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral.
- Jara Falera, F. Y. (2022). *La capacitación del personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3581>
- Juarez, N. (2022). *Capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78448>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J. & Cionza, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7 (1), 64-73.
- Llanos, M. (2016). La cultura organizacional-eje de acción de la gestión humana.
- López, E., y Chaparro, M. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. *Tabula Rasa*, (5), 261-293.
- Luzuriaga, S. (2023). *Actualización del Plan de Capacitación para el personal del CCPD-Santo Domingo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pichincha]. Repositorio institucional:
- MacNeil, C. (2023). *Por qué la participación de los empleados es clave para el éxito del equipo*. Blog Asana.
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Investigación, desarrollo e innovación*, 6. <https://core.ac.uk/download/pdf/228850857.pdf>
- Ramírez, M., Herrera, F. y Herrera, I. (2003). ¿Qué ocurre con la adaptación y el rendimiento académico de los alumnos, en un contexto educativo pluricultural? En: *Revista Iberoamericana de Educación*. Universidad de Granada.
- Ramos, H. y Escobar, J. (2021). *La capacitación del personal administrativo*

en la Municipalidad Provincial de Puno, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua]. Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1176>

Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). México: Pearson.

Salazar, C., Ganga, F., Uribe, P. y Muñoz, Y. (2020). Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile: la mirada de los funcionarios. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (92), 224-254. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7626822>

Salazar, N., Martínez, C., Gomez, L. y Sánchez, V. (2019). La atención al cliente, el servicio, el producto y el precio como variables determinantes de la satisfacción del cliente en una pyme de servicios. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(2), 18-24.

Tello, J. (2022). *Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20500.13080/8293>

Zambrano, P., Cedeño, G. & Rivadeneira, M. (2016). La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea. *Dominio de las Ciencias*, 2(3), 127-137.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Basilio Poma, R. (2025). *Análisis de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco, periodo enero – agosto 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problemas	Objetivos	Metodología
ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL DE CAURI, HUÁNUCO PERIODO ENERO – AGOSTO 2023	Problema General. ¿Cómo es la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023? Problemas Específicos. • ¿Cómo es el contenido de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023? • ¿Cómo es la metodología de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023? • ¿Cómo es el nivel de participación de los colaboradores en la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023? • ¿Cuáles son las competencias adquiridas en la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023? • ¿Cómo es la evaluación de resultados de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023?	Objetivo General. Analizar la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023. Objetivos Específicos. • Analizar el contenido de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023. • Analizar la metodología de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023. • Analizar el nivel de participación de los colaboradores en la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023. • Identificar las competencias adquiridas en la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023. • Analizar la evaluación de resultados de la capacitación laboral en la municipalidad distrital de San Miguel de Cauri, Huánuco periodo enero – agosto 2023.	Tipo: Aplicado Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo simple Diseño: No experimental M  O Población y Muestra: Se trabajará con un muestreo de tipo probabilístico, donde la muestra estará conformada por la totalidad de la población, es decir los 42 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri. Técnica e Instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

ANEXO 2
INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

Cuestionario Capacitación Laboral

OBJETIVO: El presente instrumento de evaluación tiene por objetivo recopilar información, para conocer la opinión de los servidores públicos en cuanto a la capacitación laboral motivación laboral.

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una X en la alternativa que crea conveniente

1	2	3	4	5		
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
ITEMS		1	2	3	4	5
Dimensión: Contenido de la capacitación						
Los contenidos de los programas de capacitación son relevantes para mi puesto de trabajo.						
El contenido de los programas de capacitación está actualizado de acuerdo a los nuevos procedimientos administrativos de la institución.						
La capacitación laboral incluye una amplia gama de temas que abordan diversas áreas de desarrollo profesional.						
La capacitación que recibo se relaciona directamente con las tareas que desempeño en mi puesto de trabajo.						
Dimensión: Metodología de la capacitación						
Los métodos de capacitación utilizados son efectivos para transmitir los conceptos y habilidades necesarios						
La capacitación incorpora tecnología y herramientas modernas que facilitan el aprendizaje.						
La capacitación ofrece opciones flexibles de horarios que se adaptan a mis necesidades						
Se realizan evaluaciones periódicas para medir la efectividad de los métodos de capacitación.						
Dimensión: Participación de los colaboradores						
Estoy motivado para participar activamente en las sesiones de capacitación.						
Considero que los colaboradores muestran un alto grado de participación en las oportunidades de capacitación.						

La capacitación fomenta un ambiente en el que los participantes se involucran activamente en el aprendizaje.					
Dimensión: Competencias adquiridas					
La capacitación me ha ayudado a adquirir nuevos conocimientos relacionados con mi trabajo.					
La capacitación me ha ayudado a desarrollar habilidades relevantes para mi función laboral.					
La capacitación ha influido positivamente en mi actitud hacia el trabajo y la organización					
Dimensión: Evaluación de resultados					
Se realizan evaluaciones para medir el nivel de conocimientos y habilidades adquiridas durante la capacitación					
Mi desempeño laboral ha mejorado como resultado directo de la capacitación					
Se toman en cuenta las sugerencias de los empleados para mejorar el programa de capacitación.					

GRACIAS

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN MIGUEL DE CAURI MESA DE PARTES 28 SEP. 2023 N° TRAMITE 3309 FOLIO: 01 HORA 9:28 FIRMA <i>[Firma]</i>	<u>CARGO</u>
		28 de Setiembre de 2023
Sr: PROF. ROSAS AUGUSTO TACUCHE MARIÑO ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN MIGUEL DE CAURI		
De mi consideracion;		
Yo RUSVEL BASILIO POMA identificado con DNI N° 47585117, con domicilio Av. 30 de agosto N° 880 distrito de Huanuco. Antes usted respetuosamente me presento y expongo:		
Que habiendo culminado la carrera profesional de ADMINISTRACION DE EMPRESAS en la Universidad de Huanuco, Solicito a usted permiso para realizar un trabajo de investigacion en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN MIGUEL DE CAURI con el tema " ANALISIS DE LA CAPACITACION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN MIGUEL DE CAURI 2023" para obtener el grado de LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS.		
Con saludos cordiales a tiempo de agradecerle su atencion a esta soicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi mas alta consideracion y estima.		
Atentamente;		
 RUSVEL BASILIO POMA DNI: 47585117		

ANEXO 4

CARTA DE AUTORIZACIÓN

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL DE CAURI
Gestión 2023-2026
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 001- 2023-MDSMC/GM.

AL : Sr. RUSBEL BASILIO POMA

ASUNTO : LO QUE SE INDIQUE..

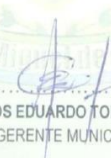
REFERENCIA : Solicitud con N° de tramite 3309

FECHA : San Miguel de Cauri, 28 de setiembre del 2023

Por medio del presente es grato dirigirme a usted para saludarla y a su vez se le autoriza el permiso para realizar el trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, el cual remite con el tema denominado "Análisis de la capacitación laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri 2023".

Sin otro en particular, cuanto informo y remito a usted para los demás fines pertinentes.

Atentamente,


C.P.C. CARLOS EDUARDO TOLENTINO LUSTRE
GERENTE MUNICIPAL

¡¡ Construyendo un Cauri Diferente!!
Jr. Espíritu Santo S/N (Plaza de Armas de Cauri) Provincia de Lauricocha – Huánuco

Escaneado con CamScanner