

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION**

**TESIS**

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA- 2019.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor(a):**

**Bach. Castillo Castillo Isaura**

**<https://orcid.org/0000-0003-2747-2190>**

**Asesor(a):**

**Dr. Echeverría Jara, José Foción**

**<https://orcid.org/0000-0001-6750-0032>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2022**

**APROBACIÓN DEL JURADO**

**TESIS**

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA - 2019.**

Asesor (a): Dr. Echeverría Jara, José Foción  
Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo  
Firma

Secretario (a): Dr. Merino Núñez Mirko  
Firma

Vocal (a): Dr. Valera Aredo Julio Cesar  
Firma

## **DEDICATORIA**

A Dios, por guiarme y darme fortaleza para continuar en cada proyecto que me propongo. A mi padre, hermanos y mi madre que está en el cielo, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación, siendo apoyo y ejemplo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto, por ser las bases que me ayudaron a llegar hasta aquí.

**Isaura Castillo Castillo.**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en todo momento de mi vida diaria y profesional.

Doy gracias a mi padre Angel castillo, a mi madre que está en el cielo, hermanos por apoyarme en todas las etapas de mi vida, por los valores inculcados, siendo un ejemplo a seguir.

Agradezco a cada docente de la universidad Señor de Sipan-Chiclayo que me enseñó durante mi carrera profesional compartiendo sus conocimientos con mi persona y compañeros.

**Isaura Castillo Castillo .**

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene por objetivo presentar una propuesta de plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Provincia Morropón- Región – Piura, Para ello, en primer lugar, se determinó el objetivo general “ Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropon-Piura 2019”, en los objetivos específicos se considera la identificación el nivel del desempeño laboral, las habilidades, conocimientos, actitudes específicas y el diseño del plan de capacitación en beneficio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo; además se presenta el problema formulado¿En qué medida un Plan de capacitación mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura?. También se muestra el tipo de investigación descriptivo - propositivo con datos de carácter cualitativo y cuantitativo a través de ello obtenemos los datos generales de la investigación y características de la población a investigar el cual consta de 60 trabajadores, asimismo para el desarrollo de la investigación se tiene en cuenta la técnica de investigación de la encuesta. Por último tras la aplicación de las encuestas al personal que trabajan en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropón – Piura, se pudo verificar que hay una necesidad de capacitación, esto debido a la falta de interés por parte de las autoridades del Consejo Distrital (Alcalde y Regidores), y donde la principal materia para un buen desempeño laboral es la capacitación, fue demostrado en la pregunta que se formula ¿Actualmente se viene capacitando al personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones?, donde del 100% de los encuestados un 67% opina que no se viene ejecutando capacitaciones para el personal de la entidad municipal recomendando el diseño e implementación de un Plan de capacitación.

**Palabras claves:** Plan de capacitación, desempeño laboral, Municipalidad Distrital de Santo Domingo-Morropón-Piura.

## **Abstract**

The purpose of this research project is to present a proposal for a training plan to improve the work performance of the workers of the District Municipality of Santo Domingo- Morropón Province- Region - Piura. To do this, first of all, the general objective was determined “Propose a training plan to improve the work performance of the workers of the District Municipality of Santo Domingo- Morropon-Piura 2019”, in the specific objectives the identification of the level of work performance, skills, knowledge, specific attitudes and the design of the training plan for the benefit of the workers of the District Municipality of Santo Domingo; In addition, the formulated problem is presented: To what extent will a Training Plan improve the work performance of the workers of the District Municipality of Santo Domingo-Morropón-Piura? It also shows the type of descriptive - proactive research with qualitative and quantitative data through it we obtain the general data of the research and characteristics of the population to be investigated which consists of 60 workers, also for the development of the research It takes into account the research technique of the survey. Finally, after the application of the personnel surveys that work in the District Municipality of Santo Domingo - Morropón - Piura, it was verified that there is a need for training, this due to the lack of interest on the part of the authorities of the District Council (Mayor and Regidores), and where the main subject for a good work performance is training, it was demonstrated in the question that is being asked. Currently, the personnel of the district municipality of Santo Domingo are being trained in order to improve the performance of their functions?, where of the 100% of the respondents, 67% believe that training for the municipal entity's staff has not been carried out, recommending the design and implementation of a Training Plan.

**Keyword:** Training plan, job performance, District Municipality of Santo Domingo-Morropón-Piura.

## ÍNDICE

RESUMEN .....	v
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1 Realidad Problemática .....	13
1.2 Antecedentes de Estudio.....	17
1.2.1 Contexto internacional.....	17
1.2.2 Contexto nacional.....	20
1.2.3 En el Contexto Local.....	22
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	23
1.3.1 Plan de capacitación .....	23
1.3.2 Etapas del proceso de capacitación.....	25
1.3.3 Medios para la determinación de necesidades de capacitación.....	25
1.3.4 Diseño del plan de capacitación.....	26
1.3.5 Tipos de capacitación.....	29
1.3.6 Técnicas de entrenamiento.....	29
1.3.7 Métodos de entrenamiento.....	30
1.4 Dimensiones de la variable plan de capacitación.....	32
1.3.14 Dimensiones de la variable desempeño laboral.....	34
1.4 Formulación del Problema.....	36
1.5 Justificación e importancia del estudio.....	36
1.6 Hipótesis.....	37
1.7. Objetivos .....	37
1.7.1. Objetivos General.....	37
1.7.2. Objetivos Específicos .....	37
II. MATERIAL Y MÉTODO .....	38
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	38
2.1.1 Tipo de investigación: .....	38
2.1.2 Diseño de la Investigación.....	38
2.2. Población y muestra.....	39
2.2.1 Población.....	39
2.2.2 Muestra.....	40
2.3. Variables, Operacionalización.....	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	48
Instrumento de investigación.....	48
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	48

2.6. Criterios éticos. ....	49
2.7. Criterios de Rigor científico. ....	49
III. RESULTADOS .....	50
3.1. Análisis e interpretación de los resultados. ....	50
3.1.1 Nivel del desempeño laboral de los trabajadores - de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura. ....	50
3.1.2 Identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura. ....	59
3.1.3 Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura .....	80
3.2. iDiscusión de resultados. ....	93
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	98
4.1. Conclusiones .....	98
4.2. Recomendaciones .....	99
REFERENCIAS.....	100
ANEXOS:.....	108

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Ud. Considera que existe personal con amplia experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	50
Tabla 2. ¿Ud. considera que existe personal poco calificado para desempeñar sus funciones en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	51
Tabla 3. Ud. ¿Cómo trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo cumple con las funciones y actividades que le corresponden con exactitud, esmero y orden? .....	52
Tabla 4. ¿Ud. es puntual en la entrega de actividades encomendadas por su jefe inmediato en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	53
Tabla 5. ¿Se considera capaz de crear alternativas de acción para solucionar problemas que se presentan en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	54
Tabla 6. ¿Las actividades que desempeña en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo le permiten aprender y desarrollarse profesionalmente? .....	55
Tabla 7. ¿Recibe alguna bonificación u otro incentivo el cual le impulse mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	56
Tabla 8. ¿Usted cree que el personal municipal que esta designado en cada área está preparado para asumir sus funciones y lograr las metas y objetivos planteados? .....	57
Tabla 9. ¿Considera usted que la capacitación influye en el logro de metas y objetivos trazados por la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	58
Tabla 10. ¿Considera usted que trabajar en la Municipalidad Distrital Municipalidad Distrital de Santo Domingo es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral? .....	59
Tabla 11. ¿Actualmente se viene capacitando al personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones? .....	60
Tabla 12. ¿Le gustaría recibir capacitación por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de temas de gestión pública? .....	61
Tabla 13. ¿Usted considera que los 60 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo deben ser capacitados independientemente del tipo de contrato que suscribieron con dicha entidad? .....	62
Tabla 14. ¿Cómo funcionario público, considera usted que las jornadas de capacitación del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe realizarse constantemente? .....	63
Tabla 15. ¿Considera usted que las herramientas y técnicas (material, talleres, dinámicas etc.) que se utilizan en las capacitaciones influyen en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	64
Tabla 16. ¿Cuántas horas considera usted que debe durar una acción de capacitación dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	65
Tabla 17. ¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe designar un presupuesto anual para ejecutar planes de capacitación? .....	66
Tabla 18. ¿Considera usted que los temas a tratar en las capacitaciones deben ser propuestos por los mismos trabajadores de la entidad de acuerdo a las necesidades? .....	67

Tabla 19. Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿Qué acciones de capacitación propone para capacitar al personal de la entidad?.....	68
Tabla 20. ¿El ambiente Laboral de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es adecuado? .....	69
Tabla 21. ¿Las metas planteadas por la Municipalidad de Santo Domingo son realistas y alcanzables?.....	70
Tabla 22. ¿La Municipalidad Distrital de Santo Domingo cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el trabajo individual y grupal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	71
Tabla 23. ¿Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo en algún momento no logro cumplir sus objetivos o no logro resolver alguna situación que se suscitó en su área de trabajo?.....	72
Tabla 24. ¿Considera usted que se pueden mejorar las Aptitudes y Actitudes de los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropón – Piura con la aplicación de talleres y cursos los cuales forman parte de un plan de capacitación? 73	
Tabla 25. ¿Recibe información por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo para actualizar sus conocimientos y pueda aplicarlos en su área de trabajo?.....	74
Tabla 26. Ud. Como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo?.....	75
Tabla 27. ¿Ud. domina los conocimientos relacionados a su cargo o función designada en la Municipalidad de Santo Domingo? .....	76
Tabla 28. ¿Se siente comprometido con el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	77
Tabla 29. ¿La comunicación es fluida entre las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? .....	78
Tabla 30. ¿Considera usted que el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe evaluar los requisitos necesarios para los puestos que solicita?.....	79

## INDICE DE FIGURA

Figura 1 Considera que existe personal con amplia experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.....	50
Figura 2 Considera que existe personal poco calificado para desempeñar sus funciones en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.....	51
Figura 3 Cómo trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo cumple con las funciones y actividades que le corresponden con exactitud, esmero y orden.....	52
Figura 4 Ud. es puntual en la entrega de actividades encomendadas por su jefe inmediato en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.....	53
Figura 5 Se considera capaz de crear alternativas de acción para solucionar problemas que se presentan en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.....	54
Figura 6 Las actividades que desempeña en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo le permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.....	55
Figura 7 Recibe alguna bonificación u otro incentivo el cual le impulse mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.....	56
Figura 8 <i>Usted cree que el personal municipal que esta designado en cada área está preparado para asumir sus funciones y lograr las metas y objetivos planteados</i> .....	57
Figura 9 Considera usted que la capacitación influye en el logro de metas y objetivos trazados por la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.....	58
Figura 10 Considera usted que trabajar en la Municipalidad Distrital Municipalidad Distrital de Santo Domingo es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.....	59
Figura 11 Actualmente se viene capacitando al personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones.....	60
Figura 12 Le gustaría recibir capacitación por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de temas de gestión pública.....	61
Figura 13. Usted considera que los 60 rabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo deben ser capacitados independientemente del tipo de contrato que suscribieron con dicha entidad.....	62
Figura 14 <b>Cómo funcionario público, considera usted que las jornadas de capacitación del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe realizarse constantemente</b> .....	63
Figura 15 Considera usted que las herramientas y técnicas (material, talleres, dinámicas etc.) que se utilizan en las capacitaciones influyen en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores Municipalidad Distrital de Santo Domingo.....	64
Figura 16 Cuántas horas considera usted que debe durar una acción de capacitación dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.....	65
Figura 17 Considera usted que la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe designar un presupuesto anual para ejecutar planes de capacitación.....	66
Figura 18 Considera usted que los temas a tratar en las capacitaciones deben ser propuestos por los mismos trabajadores de la entidad de acuerdo a las necesidades.....	67

Figura 19 Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿Qué acciones de capacitación propone para capacitar al personal de la entidad .....	68
Figura 20 El ambiente Laboral de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es adecuado? .....	69
Figura 21 Las metas planteadas por la Municipalidad de Santo Domingo son realistas y alcanzables .....	70
Figura 22 La Municipalidad Distrital de Santo Domingo cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el trabajo individual y grupal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo .....	71
Figura 23 Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo en algún momento no logro cumplir sus objetivos o no logro resolver alguna situación que se suscitó en su área de trabajo .....	72
Figura 24 Considera usted que se pueden mejorar las Aptitudes y Actitudes de los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropón – Piura con la aplicación de talleres y cursos los cuales forman parte de un plan de capacitación .....	73
Figura 25 Recibe información por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo para actualizar sus conocimientos y pueda aplicarlos en su área de trabajo .....	74
Figura 26 Ud. Como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿ Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo .....	75
Figura 27 Ud. domina los conocimientos relacionados a su cargo o función designada en la Municipalidad de Santo Domingo .....	76
Figura 28 Se siente comprometido con el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo .....	77
Figura 29 La comunicación es fluida entre las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo .....	78
Figura 30 Considera usted que el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe evaluar los requisitos necesarios para los puestos que solicita ...	79

## I. INTRODUCCIÓN

Para lograr el éxito de una organización es indispensable siempre llevar a cabo capacitaciones para el mismo personal. En la cual no es una exigencia sino un acto de prosperidad institucional.

Por ende, este proyecto de investigación apalea por objetivo presentar una propuesta de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santo Domingo- Provincia Morropón- Región - Piura.

Para ello, en primer lugar, se describe la realidad problemática del contexto del tema. conjuntamente, se evidencia su importancia y se exhibe los lineamientos a seguir para elaborar la propuesta del plan de capacitación contribuyendo con la mejora del desempeño de los trabajadores/ funcionarios de la entidad municipal.

Se presenta la teoría correspondiente al tema de la investigación del plan de capacitación, así mismo se explica la narración de cada fase por su estructura: individualización de necesidades y diseño de la capacitación, dentro del desempeño laboral de cada uno de los trabajadores de la entidad, además el éxito que obtuvo el proyecto presentado en las diferentes organizaciones.

La hipótesis es: si se implementa un plan de capacitación en la municipalidad al talento humano; entonces mejorará el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Provincia Morropón- Región – Piura, permitiendo el desarrollo profesional y personal de cada uno de los colaboradores.

Se realiza un estudio descriptivo – propositiva no experimental en la cual se describe toda la información de acuerdo a sus características de la muestra.

No probabilística en cuanto a la población en la cual se evidencia a 60 empleados que asisten a la institución, a quienes se les aplico una encuesta, en la cual se llevaron a un análisis para obtener respuesta del nivel de desempeño y otros datos que se precisa para el desarrollo de la investigación.

Y por postrimero se presentan las referencias bibliográficas utilizadas en todo este documento y los anexos citados en el texto y relacionados.

## **1.1 Realidad Problemática.**

### **Internacional.**

Mendoza, Capua y Rucci (2020) Formación para el trabajo en Uruguay menciona que un promedio de 70 % de las empresas que realizaron capacitación a su personal. Un 80 % certificadas realizaron un buen manejo en la estructura de capacitación representando un 72.3 % de las cuales llegaron edificar estrategias de innovación de productos y servicios. En cambio, un 44.3 % nunca capacitan a sus trabajadores ni innovan los procesos de servicios. Así ante este grupo se evidencia habilidades blandas e ineficiencias haciendo que las labores obtengan muy baja productividad.

Zeballos (2019) en Bolivia en una universidad se desarrolló una investigación llamada gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de industria de cerámica mattaz zeballos S.R.L. en la ciudad de Sucre. La empresa presentó bajo rendimiento de producción, basado en el sistema de selección de sus trabajadores, en las cuales no cuentan con conocimiento teóricos ni habilidades especializadas para convertir en pioneros de producción alcanzando un nivel más elevado que la competencia. Así mismo se evidencia una desmotivación por el mal ambiente que tiene la organización por sus mobiliarios, equipamientos, etc.

Rojas (2018) en Guatemala en su estudio llamado capacitación y desempeño laboral, aplicado a sus trabajadores operativos Tenería San Miguel de Quetzaltenango. Se visualizó que, a pesar de las posibles capacitaciones, las organizaciones no logran mejorar su rendimiento. Así mismo tampoco se logra determinar un desempeño laboral. Ya que no aplican estrategias de medición.

Cota (2017) en Buenos Aires, en su estudio denominado capacitación como una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. Se determinó en su estudio que sus empleados no poseen una teoría de la empresa sobre sus mismas responsabilidades, tampoco de la misma institución donde laborar; no conocen el origen, su misión, visión etc. Así mismo brindan un pésimo servicio a sus compradores. Así mismo una empresa innovadora le permite competir en diferentes ámbitos en el mercado, demostrado su ética y responsabilidad social. Cabe decir que no es una obligación que manda la ley que la empresa capacite, sino más bien es una excelente inversión, en la cual se beneficiará tanto la empresa como cada empleado.

En Ecuador, se dice que la capacitación es un proceso continuo que se desarrolla en correspondencia con las necesidades reales de las organizaciones, estén en estado públicas

o privadas; coexistiendo diferentes maneras de capacitación, desde formas muy sofisticadas y albúminas, siempre de la mano con el uso de tecnologías avanzadas, hasta procesos menos complejos, pero más efectivos. Por ende, en los últimos años hay más demanda por capacitación y formación y, también, más recursos destinados a apoyar este tipo de iniciativas, afirma (Melgar, 2017).

Se dice que un 84 % de directivos piensan que plasmar programas de capacitaciones es muy favorable para el desarrollo de una institución. Asimismo, un programa debe de contener experiencias positivas y benéficas para el aprendizaje. Así mismo las teorías desfasadas no permiten convertir una empresa muy competitiva, ya que hoy muchas de ellas logran interpretar las necesidades de sus compradores, porque manejan enfoques no estáticos. Global Human Capital Trends (2017)

Jiménez (2016) en un estudio que realizó en una empresa, recalca lo siguiente, que en la organización NOZZCOPR CIA LTDA, existe un departamento de recursos humanos que se obvia varios procesos de selección y recopilación de su personal, que les permita obtener mayores eficiencias, sin embargo, se tomó la decisión de convertir ese departamento por aquel que vele por la seguridad y bienestar de cada empleado, siendo el pilar principal del crecimiento de la organización.

### **Nacional**

Cieza, Silva y Silva (2021), en una universidad de la ciudad de Trujillo, se desarrolló una investigación denominada gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales, en nuestro país las causas de una ineficiencia laboral son muchas, más aun en una entidad pública, se dice que en los últimos 60 años el impacto se ha visto permanente, donde las necesidades de cada trabajador vienen cambiando constantemente, por lo que la entidad no les brinda las facilidades ni tampoco el trabajador opta por mejorar su rendimiento llegando a procrear insatisfacción en cada usuario. Así mismo un departamento bien centrado puede lograr un mejoramiento óptico.

Delgado (2020) menciona que en la Municipalidad Distrital de Huicungo por muchos años se viene observando gran incapacidad y deficiencia laboral. Como en el último plan de incentivos en el periodo 2014 al 2018, no se logró recaudar el monto establecido en la normativa, no llegando a cumplir las metas establecidas.

Solis y Ventura (2019) mencionan que en la municipalidad de Huariaca, entidad distrital, existen muchos reclamos de un mal servicio proveniente de los trabajadores de la

entidad. En la mayoría de veces el proceso de selección se realiza de manera directa, así es como los integrantes de un partido ganador escogen a su gente con quien quieren trabajar, siendo que muchos de ellos no tienen la capacidad suficiente ni los conocimientos de una administración pública, así mismo cada gobierno que llega al sillón municipal contrata su mismo personal con finalidad de devolverle los favores políticos. No obstante, ante esta situación la capacitación del personal es muy importante en la cual le va a permitir a la institución o a la gestión afrontar diversas adversidades. El propósito es obtener los mejores resultados para ir mejorando a través del tiempo y así seguir con las buenas prácticas de atención a cada usuario.

Naveda (2017) describe que en la Gerencia territorial Huallaga Central de Juanjui se visualiza un clima organizacional y desempeño poco factible, debido a las habilidades de cada trabajador, sus actitudes, no cumplen las especificaciones que se les otorga en sus funciones, se muestran reacios ante sus jefes, así mismo siempre mantienen la actitud negativa, demostrándoles al usuario una serie de irresponsabilidades y antipatías.

Vilas (2017) en su estudio Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2016, se demuestra una gran ineficiencia laboral y muchos de ellos en los procesos administrativo de los pacientes que acuden al nosocomio. Es por eso que el autor propone capacitar al personal administrativo sobre todo para que su rendimiento mejores cada día.

Aguilar y Marlo (2016) el Hospital Regional Lambayeque; por medio de estrategias como la visualización de periódicos murales y pendones informativos el personal administrativo da a conocer la información de la institución como la misión, visión, y objetivos, sin embargo debido a una frecuente rotación de personal no se logra una eficiente desarrollo de enriquecimiento de conocimiento, así mismo la desmotivación prevalece, haciendo que sus labores sean reacios, así mismo demuestran una gran desinterés hacia sus usuarios.

En la actualidad existen muchas permutaciones en el entorno de las entidades públicas; como mejorar y apresurar el ritmo de trabajo en todos los colaboradores; buscando la competitividad y el desarrollo de capacidades en el aspecto personal y profesional de cada colaborador, teniendo como base que en la mayoría de las ocasiones, cuando un funcionario y/o servidor público es selecto, se examina el nivel académico que posee, para sí, vislumbrar un escenario futuro del empleado, reflejando la productividad de lo que se espera.

Las estrategias formativas a los empleados permitan mejorar el desempeño organizacional, influenciadas en los estándares de calidad en la cual permitirán optimizar los recursos intelectuales, y así avanzar en obtener una gestión de calidad que brinde una excelente imagen a los usuarios, tanto en el sector privado o público. Es importante que el estado en su gestión brinde un espacio de potenciar los conocimientos y habilidades de los trabajadores en la cual van a fortalecer su relación con los usuarios generando así y demostrando una gestión moderna con proyecto político inclusivo (Ayala, Vázquez, & Von Zeschau, 2016).

La influencia de la capacitación en los trabajadores de una organización, no reside en la selección exclusivamente de aquel trabajador con altos grados de estudios, cursos, talleres, etc., sino, se trata de un plus para el personal en general, logrando que desempeñen de mejor manera sus labores en la organización alcanzando cumplir con éxito sus funciones y metas asignadas.

Además de lo antes expuesto, el buen progreso de las funciones y realización de las actividades de gestión municipal promueve que los integrantes de la municipalidad deben tener la capacidad suficiente de no perder de vista las políticas que ubican el proceso gerencial, en cuanto a políticas de planificación, organización, dirección, administración de personal y control.

#### **Local**

La Municipalidad Distrital de Santo Domingo, localizada en el distrito de Santo Domingo, es el canal inmediato de intervención vecinal en los asuntos públicos, su sede está emplazada en la Calle Lima N°. 115, provincia de Morropón, Región Piura, goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, estipulados en la Constitución Política del Perú y la Ley Orgánica de Municipalidades N°. 27972, ejerciendo actos de gobierno administrativo y de administración con contención al ordenamiento legal actual, sus autoridades políticas, administrativas tienen la obligación de conocer y respetar cada función que le incumbe con el propósito de desempeñar las normas y disposiciones; para ello los funcionarios y todos los servidores municipales deben estar competentes para asumir cualquier responsabilidad y solventar cualquier problema que se presente.

En tal sentido, los integrantes que forman parte del equipo de trabajo de la municipalidad de Santo Domingo, necesita apoyo en el desarrollo de formación, profesionalización y actualización ; esto debido a quejas y la opinión de algunos trabajadores

de esta entidad, el cual comentan que requieren ser capacitados con el designio de mejorar el desempeño de trabajo de cada uno de ellos, obteniendo resultados positivos, teniendo en cuenta que la administración de procesos de adiestramiento son actividades que intiman ser contextualizadas y estriban de factores sociales, culturales, económicos y políticos, entre otros, los cuales poseen un peso determinante tanto en su ejecución como en su proyección.

Por lo tanto, para una gestión eficaz y oportuna del personal del municipio de Santo Domingo- provincia de Morropón - Región Piura de acuerdo a la información obtenida, requiere ser constantemente alimentada con información oportuna y actualizada para la buena gestión pública escudriñando el desarrollo sostenible y armónico de la comunidad dominicana, facilitando los servicios públicos locales en forma eficaz para la satisfacción de las variadas necesidades de la población.

Además la Sección Sindical de Trabajadores Municipales del municipio Distrital de Santo Domingo conformado por algunos trabajadores de la Municipalidad, en su Pliego de Reclamos 2019-2020, Enunciado Vigésimo, solicitan se realice la suscripción de Convenios con Universidades Públicas y Privadas para la Capacitación, diplomados, becas y Profesionalización de todos los trabajadores, con recursos de gasto corriente, el cual según acta acuerdan la elaboración y ejecución de un Plan Anual de Capacitaciones que se empezara a ejecutar a partir del presente año, por un monto aproximado de S/ 16,000.00 (Dieciséis Mil con 00/ 100 Soles), para elevar la calidad de los servicios públicos que brinda la entidad, y cuyos beneficiarios directos serán los afiliados al Sindicato y demás trabajadores, el sindicato menciona que su propósito es que cada funcionario y/o servidor público pueda cumplir sus funciones de acuerdo al área asignada con éxito; además contar con el personal idóneo para cada área aprovechando las habilidades de cada uno, permitiendo minimizar la cantidad de personal; es por ello que se anexa el presente acuerdo.

## **1.2 Antecedentes de Estudio.**

### **1.2.1 Contexto internacional.**

El valor de la capacitación en cómo interviene en el desempeño laboral surge desde que al empleado de una organización pública o privada carecen de herramientas para poder alcanzar los objetivos que la entidad requiere alcanzar, es por ello que se recalcó antecedentes que hacen ver el éxito y dificultades que ha tenido la capacitación en otras organizaciones:

Zeballos (2019), en Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre. Dentro de una

administración moderna e innovadora se desarrolló este estudio en la cual aportó lineamientos eficientes para la gestión dentro del talento humano en la industria de esta organización. Se desarrolló un estudio cualitativo que recurre al contexto actual, con enlace descriptivo y explícito. A la muestra se le aplicaron entrevistas y encuesta con una serie de preguntas para obtener resultados viables. El autor concluye que se presencia la ausencia de una eficiencia de gestión dentro de la unidad del talento humano, en la cual el problema principal recaen sobre los ejecutivos, que al no tener una excelente estructura y normativas fijas a seguir no elevan sus decisiones a una oportuna acción de logro, y con esto sus trabajadores tampoco lo hacen.

Rojas (2018) en la ciudad de Quetzaltenango existe una empresa llamada Tenería San Miguel, en donde a los empleados del centro operativos se les realizaron una encuesta con el objetivo de determinar la correspondencia entre capacitación y el desempeño laboral, con una muestra que fue aplicada a 36 personas, quienes se les realizaron una encuesta, la investigación fue tipo mixta. El autor concluye evidenciando su factibilidad como correspondencia entre ambas variables, así mismo la institución debe de desarrollar programas de capacitación de acuerdo a cada resultado obtenido en los análisis.

Alvarado y Suarez (2018) en Ecuador en el estudio de los autores : mejora del desempeño laboral del talento humano en la empresa transp enangeal s.a. su propósito fue mejorar el desempeño laboral de los empleados de la empresa. Se realizó un examen sintético que incumbe en el apartamiento del objeto de estudio. Se utilizó del mismo modo los métodos deductivo e inductivo que compone una de las primordiales peculiaridades del proceso de la investigación, también fue descriptiva utilizando una muestra de 26 personas acatando la totalidad de los empleados de la empresa. Finalmente concluyen que el desempeño de laboriosidad de cada trabajador está agotado, siendo así que no llega a aportar las nuevas innovaciones que permitan la eficiencia de los logros de la organización. Así mismo se ve como la desmotivación frecuente a diario por la carencia de reconocimiento por parte de los ejecutivos. Por otro lado existe canales de información muy burocráticos que impiden el acercamiento entre personal administrativo o ejecutivo, haciendo que la información sea poco fluida y el compromiso laboral sea el negativo.

Cota (2017) nos dice en su estudio capacitación como una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los trabajadores ante el cambio necesario con el fin de lograr mejor visión de los beneficios tanto empresariales como personales. La empresa Weihsman Consultores se encargó de realizar en varias oportunidades un cuestionario de 10 preguntas,

con el propósito de medir las oportunidades y debilidades que contiene la empresa. El autor concluye que la implementación de programas de reconocimientos es factible ya que concede al personal dotarlos de conocimientos, experiencias y motivación alguna.

Jiménez (2016), realizó un procedimiento de capacitación para acrecentar la productividad y la satisfacción laboral de la compañía nozzcorp cia ltda 2016-2017. Quien viene ofreciendo la venta de ropa y calzado por catálogo a nivel nacional, el nombre es NOZZTRA, ellos abastecen líneas femenina y masculina perenemente innovando moda, estilo, tendencias marcando liderando el ámbito textil. El propósito fue elaborar y ejecutar planes de adiestramiento motivacional para el empoderamiento de sus empleados. Dentro de las técnicas o métodos de estudio y trabajo mediante la recolección de datos como encuestas, entrevista, seguimiento al empleado de la empresa con la finalidad de tener datos estadísticos. El cuestionario se aplicó a todo el personal de la empresa que son 30 que están distribuidos en las áreas de ventas, bodega y administrativo en el cual está enfocado este proyecto que busca la productividad de la compañía ya que también busca la satisfacción del cliente externo e interno que directamente o indirectamente son parte de NOZZCORP y por ende también se benefician.

finalmente concluye la elaboración de este proyecto se determina que el personal de la empresa es el pilar fundamental.

Álvarez, Freire, & Gutiérrez (2017), en una de las empresas chilenas se realizó un estudio denominado capacitación y su impacto en la productividad laboral, su propósito fue evaluar el impacto que tenían los programas de capacitación de productividad. El autor concluye que este problema se convierte en un fenómeno permanente en todo Latinoamérica. Pues todo recae en un mal de ejecución de cada capacitación, haciéndolos largas e frases innecesarias, es por eso que los ejecutivos deben de realizar una evaluación antes de desarrollar un plan de adiestramiento para su personal.

Molina y Rodríguez (2017) desarrollaron el proceso de inducción para el desempeño laboral. La misión fue relatar la importancia del proceso de incitación en el desempeño laboral para el desarrollo del nuevo talento humano, y al mismo tiempo que se arraigue a los valores y la cultura organizacional. Utilizo una metodología descriptiva. El estudio concluye que la excelente comunicación fluida de logra mediante la interacción de empleado y empresa, valorando las buenas prácticas y hábitos de la empresa, permitiendo de esta manera mejorar óptimamente las funciones de cada trabajador.

### **1.2.2 Contexto nacional**

Piélago (2018) Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. El estudio priorizó determinar la correspondencia entre capacitación y el desempeño laboral del personal médico. Utilizó un sistema correlacional, cuantitativo sin experimento. Se le aplicó una encuesta de 2 preguntas a un grupo de médicos de 60. Del mismo modo en la correlación de Spearman el coeficiente es de 0,747. Realzándolo como factores de correlación entre ambas variables, que son frecuentadas para un buen desempeño laboral.

Mesa (2018) menciona en su artículo que las capacitaciones se han convertido como el factor pilar de las empresas, consiguiendo mejoras de laboriosidad, creando valor en las empresas. Dentro de la empresa se desarrolla un grupo más diestro y flexible con cordura de fluir la mejor comunicación si manejan un buen aprendizaje de adiestramiento. En una investigación descriptiva, el autor llega a concluir que la capacitación brindó un buen rendimiento elevando el mejor clima organizacional ya que entre trabajadores crean actividades que les permiten mejorar sus problemas y a la vez eliminando el estrés ocasionado.

Gestión (2018) para muchos empresarios, la opción de capacitar a sus empleados pasa a ser un segundo plano, ya que lo ven como un gasto y no como una inversión. Sin embargo, el propósito es invertir en un fruto de valor ya que va a permitir aumentar la productividad. No obstante, la rotación frecuente de los empleados provoca confusión de la información de la empresa o del mismo puesto, así será bien difícil encontrar el personaje ideal que lograr captar las funciones al pie de la letra. Cabe señalar que no solo se gana conocimiento si no también experiencia y se conoce las habilidades que tiene cada empleado para el puesto indicado.

Dávila (2018), en su proyecto de tesis Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura – 2016; su propósito fue determinar la correspondencia que hay entre conocimiento presupuestal y desempeño laboral en los trabajadores. Utilizó una metodología descriptiva, aplicada sin experimento. Y concluye los trabajadores que ingresan a laborar con programas inductivos del puesto de su labor, ingresan con mayor motivación en la cual les permite orientarse al objetivo que las empresas posee.

Rengifo (2018), en su proyecto de tesis Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental en Lima

2017, cuyo propósito del proyecto de investigación es determinar la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental; el cual concluyo que existe relación positiva y significativa entre el desarrollo de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo y recomienda a los directivos siempre optar por la capacitación de su personal, así mismo proponer o ejecutar convenios o alianzas con instituciones que contribuyan a la formación del trabajador y lograr optimizar su desempeño.

Vilas (2017), en el trabajo denominado capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016. Su propósito fue analizar la correspondencia que existe entre capacitación y la evaluación del desempeño laboral. Utilizo una metodología cuantitativa, tipo de estudio prospectivo, de diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, para el cual se usó el método hipotético deductivo. Se encuestó a 80 trabajadores administrativos y asistenciales. Vilas concluye que la correspondencia entre ambas variables es buena y alta según el análisis Rho Spearman.

Aguilar y Marlo (2016) consumaron un estudio llamado plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del hospital regional Lambayeque 2015. Tuvo como propósito general diseñar un procedimiento de capacitación para optimar el desempeño laboral de aquel Hospital. Utilizaron una investigación aplicada propositiva y descriptiva. Se encuestó a 141 trabajadores. Los autores afirmaron finalmente que se manifestó un alto grado a la carencia de conocimiento de un programa de adiestramiento laboral, de igual manera esta problemática se convierte en una debilidad para el hospital al no tener bien concretas sus objetivos.

SERVIR (2016) en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE menciona la aprobación de Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas. Resaltando que su cumplimiento es para todas las entidades del Perú, así mismo tienen un propósito desarrollar un marco normativo que vele por la capacitación tanto interna como externa a cada trabajador. Entre las disposiciones que se mencionan son el ciclo de etapas del proceso de adiestramiento como la planificación, ejecución, y evaluación. Así como también la medición de la capacitación, el compromiso que deben asumir las empresas y sus penalidades.

### 1.2.3 En el Contexto Local

Juanico (2021) en su procedimiento gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa Konecta s.a.c. Chiclayo – 2019, su propósito fue aplicar un procedimiento de adiestramiento dentro de la empresa. Juanico siguió la metodología cuantitativa, pre experimental. Se encuestó a 134 trabajadores que se encuentran laborando en el área Movistar Argentina de la empresa Konecta S.A.C. así mismo el autor afirmó que durante el análisis y procedimiento el grado de puntaje de laboriosidad fue 56,09 en la primera etapa y para la siguiente fue 81, 88, simulando así una mejora por cada vez que sea eficiente las operaciones y los problemas que se logró detectar fueron la deficiencia de trabajo, la carencia de capacitaciones, falta de motivación, la carencia de incentivos económicos, y la falta de comunicación fluida interna.

Flores (2020) ejecutó un procedimiento de desarrollo de personas y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del proyecto especial jequetepequezaña – 2019. Se logró determinar la incidencia que tienen un plan de desempeño laboral en los administrativos. Trabajó con una metodología descriptiva correlacional sin experimento, se logró encuestar a 30 personas que laboran ahí mismo, todos administrativos. Del mismo modo concluye con un pronóstico de 60 % si se realiza un excelente plan de adiestramiento y un 40 % sobre civismo y un 50% de carencia de productividad.

Requejo (2018), Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en el municipio distrital de la victoria, periodo 2018. Su propósito fue aplicar las estrategias para optimizar el desempeño laboral, conseguir un diseño experimental, se logró encuestar con 20 preguntas a 52 empleados del municipio, la misma que las evaluó tres expertos y como coeficiente Alfa de Cronbach dio un resultado de 0,886, así mismo concluyo que ambas variables tienen una gran influencia significativa.

Peltroche (2018) en una investigación que realizó en la universidad Señor de Sipán llamada propuesta de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la compañía constructora e inmobiliaria m & g Perú s.a.c. Chiclayo 2018. Su propósito fue proponer un plan de adiestramiento que mejore los grados de desempeño de cada colaborador. Su metodología fueron inductivos y deductivos. Se encuestó a 40 trabajadores pertenecientes de la Inmobiliaria de los 55 en total. Peltroche concluye que a pesar que la inmobiliaria es una empresa joven, logra las expectativas de ejecutar correctamente las técnicas, no obstante al trato que se le brinda al personal tiene dificultades para lograr la eficiencia, y la parte tecnología de maquinarias e equipos. Una eficiente demostración de

desarrollo de adiestramiento le permitira obtener trabajos de calidad, incrementando su productividad y a la vez su ingreso economico.

Cachay & Gastelo (2016), en su proyecto de tesis "Diagnóstico empresarial para capacitaciones vivenciales y su importancia valorativa a nivel de las medianas y grandes empresas de Chiclayo y Piura, Perú", donde concluye que la capacitación busca siempre la mejora de la productividad y rendimiento, además de la actualización de conocimientos y habilidades, manifestando que en las dos ciudades eligen como primera opción para reprender las dificultades que se dan en las empresas a través de las capacitaciones vivenciales.

Cabel (2017) proyecto de tesis "La capacitación y el desempeño laboral de los empleados del programa trabaja Perú; cuyo objetivo es determinar cómo interviene la capacitación en el desempeño laboral en los empleados por lo que concluye que la actualización de conocimientos interviene en el desempeño laboral de los empleados del programa y en el desempeño laboral remendando realizar un plan de adiestramiento detallando las actividades que se deben realizar en un plazo oportuno, así mismo el seguimiento, de tal manera que favorezca en el desempeño laboral de los trabajadores.

Lora (2017) Lambayeque en el año 2017 se desarrolló estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia. Su propósito fue elaborar estrategias de motivación, con el fin de mejorar el rendimiento, el estudio fue descriptivo, sin experimento. Se encuestó a 30 empleados del juzgado utilizando un cuestionario de acuerdo a la motivación y desempeño, así mismo el autor concluye que el instrumento que se utilizo fue confiable arrojando un resultado 0,60. Y el resultado del método Alfa de Conbach, considerando un número de 20 ítems, se ha obtenido un resultado 0, 72. Así mismo se manifestó en los resultados se determinó mediante la encuesta que la motivación asume un papel trascendente para el resultado de una mayor eficacia en las organizaciones, pues este determina la forma en que una persona (trabajador) divisa su ambiente laboral, su bienestar, su productividad, su satisfacción.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1 Plan de capacitación**

Melgar C. ( 2017), el plan de capacitación lo aceptamos como un hecho de formación de cada persona en continuo aprendizaje, sim embargo cuando se ejecuta dentro de una empresa u organización pública o privada, trae consigo resultados óptimos como la

mejora de la productividad. Existe diversos tipos de capacitación desde tipos sofisticados con tecnología AI hasta menos complejos, pero como mucha redundancia óptima. Igual manera para realizar un plan de capacitación en la institución se debe tener en cuenta primeramente las necesidades o problemática organizacionales, los planes, diseño organizacional, y su información de nacionalidad. Por ultimo una vez que se propone acciones a seguir después de la capacitación se debe realizar constantemente un seguimiento y evaluación continua.

Louart (1994), subscribe que un sistema de formación es necesariamente complejo, necesariamente los temas son relevantes a cada necesidad encontrada o a solucionar, Louart plantea que cada personal que labora en una empresa debe ser necesariamente capacitado de acuerdo lo que el perfil del puesto requiere para mejorar, teniendo siempre en cuenta los objetivos generales como específicos.

Mondy & Noe (2005) señalan que desarrollo y capacitación bien ejecutadas es producto de un esfuerzo continuo en cual permite perfeccionar el desempeño de laboriosidad. También afirman que contribuye a la motivación del personal, haciendo que la persona se sienta más seguro y confiable en su puesto de trabajo, como también les produce mayor experiencia y creatividad productiva.

Tenemos a Chiavenato (2015) mencionando que toda capacitación con resultados óptimos resulta ser un proceso más significativo de la administración dentro de los recursos humanos ya que permite valorar el talento humano que pueden brindar cada personal en su trabajo. Así mismo hace referencia que resulta como un proceso formativo a corto plazo realizado sistemáticamente y bien organizado, donde las personas se enriquecen de conocimientos, haciendo grandes valores de sus habilidades con el fin de competir junto con un equipo para alcanzar el éxito. Cabe resaltar que no solo es dar y recibir información sino de captar, comparar las estrategias y mejorarlas aplicándolas en el ambiente requerido.

(Siliceo, 2006) en su teoría sobre capacitación y desarrollo de persona, realiza su definición de capacitación como aquella actividad proyectada radicada en las necesidades existentes con el fin a realizar un cambio de mejoramiento sobre conocimientos y habilidades.

Según Delfín (2015) de acuerdo a las necesidades y expectativas de una institución radica la capacitación en la cual se logra la eficiencia de acuerdo a un tiempo determinado. Correspondiente a las expectativas son aquellas que se requiere satisfacer las necesidades de un personal en su puesto de trabajo de acuerdo a las disponibilidades y recursos de la

empresa. Así mismo hace referencia que la capacitación comprende procesos, en la que se detallan a continuación:

### **1.3.2 Etapas del proceso de capacitación**

Exploración de las necesidades

- Reconocer las habilidades, conocimientos y actitudes específicas para el desempeño de su encargo; la finalidad es mejorar el rendimiento y la productividad.

- Evaluar a los participantes para aseverar que el programa sea conforme a los niveles específicos de educación, experiencia y competencias, así como a sus actitudes y motivaciones personales.

- Instaurar los objetivos de un esquema formal de capacitación.

Según Reza (2006) la identificación y determinación de sus necesidades son con frecuencia las preguntas que se realiza cada trabajador, que tiene preocupación por realizar más eficientemente su labor.

### **1.3.3 Medios para la determinación de necesidades de capacitación.**

Para, Business (2017) un requerimiento sobre capacitación es un recurso muy importante para ejecutar un programa de capacitación. Así mismo realizar un excelente diagnostico siempre evitará errores inoportunos, ya que uno de los propósitos en la empresa es no desperdiciar dinero ni tiempo. Las técnicas más factibles para captar necesidades son:

#### **a. Evaluación de desempeño**

es posible detectar el nivel de satisfacción de todos los trabajadores, en la cual algunos de ellos se han de encontrar por un nivel muy bajo de las expectativas de la empresa, como también se es posible detectar los ámbitos que tienen las empresas que reclaman mayor atención por parte de sus jefes directos.

#### **b. Observación**

es la etapa en la cual verificamos la presencia de trabajo ineficiente, atraso de cronogramas, el daño o perjuicios de equipo, como también las pérdidas de la materia prima en elaboración, los diferentes problemas de disciplina, el ausentismo del personal, en otros problemas que viene padeciendo la empresa.

#### **c. Cuestionarios**

se realiza las investigaciones mediante recursos como el cuestionario, las listas con checklist entre otras que ayuden a recopilar las evidencias para analizarlas.

#### **d. Entrevistas con supervisores y gerentes**

el directivo debe de rescatar todo tipo de contacto directo con su personal entre ellos supervisores y gerentes, con el fin de encontrar las necesidades o problemática de cada puesto laboral, con el fin de evaluarlos y diseñar estrategias para eliminar la problemática.

Donde se detecta las necesidades de capacitación o las deficiencias que poseen en cada área o en cada personal. Del mismo modo es de vital importancia investigar a fondo las acciones que se vienen ejecutando ya sea causales de valor o causales de incidentes. Los gerentes deben de gestionar los ámbitos más vulnerables y saber dónde es más necesario realizar una evaluación que permita captar las necesidades de cada trabajador, relacionando cada estrategia a utilizar de acuerdo a los recursos de la empresa. Un análisis de tarea se utiliza con el fin de identificar lo conocimientos y habilidades que se requieran en la empresa o puesto de trabajo, sin embargo, un análisis de persona se identifica a las personas que necesitan enriquecimiento de capacitación. Son los directivos quien deben permanecer en constante alerta ante los incidentes que ocurren en la empresa, el momento y quienes lo necesitan para que no caigan en errores.

Una vez hecho el diagnóstico para el plan de capacitación, continúa la elección y prescripción de los medios de capacitación, con el fin de satisfacer las necesidades de capacitación. Seguidamente se determinan los elementos del programa.

A quién debe capacitarse, quién será el capacitador, qué capacitar o el tema, dónde capacitar cómo capacitar utilizando los métodos de capacitación y recursos necesarios, además cuándo capacitar, el periodo de capacitación y horario (Barcelo, 2019).

#### **1.3.4 Diseño del plan de capacitación**

Según, Conexionesan (2016) menciona que para diseñar un plan se debe de visualizar cuatro aspectos importantes como son: la identificación de objetivos de la capacitación; teniendo en cuenta la conclusión que se quiere llegar con el programa de capacitación. Otro aspecto es objetivos terminales, viene hacer la visualización o las expectativas que se requiere sobre el personal al finalizar la capacitación, mejor dicho, los resultados de las actitudes de cada personal, puesto que todo conocimiento nuevo influye en la persona de alguna u otra manera. Otro aspecto importante es desarrollar objetivos específicos denominados también objetivos operacionales, en la cual se refiere a la conducta que se observan en cada participante al momento del desarrollo del plan. Y el último aspecto viene hacer el deseo y motivación de la persona, haciendo lo posible del desarrollo para que

el participante obtenga un aprendizaje óptimo y fructífero, así mismo conservando el deseo de seguir aprendiendo durante el desarrollo del programa y poder así combatir el aburrimiento, lo más recomendable es realizar una instrucción muy interesante.

Del mismo modo el autor señala los principios de aprendizaje o principios pedagógicos que si son más eficientes al momento de tomarlos en cuenta, entre ellos son: participación; repetición; relevancia; transferencia; retroalimentación.

#### **1.3.4.1 Objetivos de la capacitación:**

Robbins S. P.(1998) para establecerlos se debe analizar las necesidades de la capacitación, para luego realizar lo siguiente:

- Preparar al personal para la ejecución contigua sobre las tareas del cargo.
- Suministrar congruencias para el desarrollo personal continuo, no solo en su cargo actual, sino también en otras funciones.
- Permutar la actitud de las personas, para instituir un clima más satisfactorio entre empleados y aumentar su motivación o realizarlo más receptivos a las técnicas de inspección y gerencia.
- Suministrar a la empresa recursos humanos hondamente calificados en conocimiento, habilidades y actitudes para un excelente desempeño de su adeudo.
- Desplegar la responsabilidad con orientación a la empresa por medio de una mayor competitividad y conocimientos convenientes.
- Conservar a los ejecutivos y empleados frecuentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de optimizar las relaciones interpersonales entre todos.

#### **1.3.4.2 Implementar el plan de capacitación.**

Para la siguiente etapa se desarrolla la capacitación, utilizando diferentes técnicas para lograr la eficiencia. Uno de los factores de la efectividad es el costo sobre el programa, las preferencias de acuerdo a las necesidades del personal, la actitud del capacitador, y principios de aprendizaje a utilizar.

Proporciona experiencias y el enriquecimiento de conocimiento a cada participante, así también como equipo les permite desarrollar una relación más sólida entre jefe y subordinado. Los métodos de aprendizaje que se pueden realizar fuera del trabajo son las

conferencias, discusiones simulaciones, videos interactivos, entre otros, todos ellos aportan al esfuerzo de un costo relativamente bajo con la finalidad de hacer realidad eficientemente el desarrollo del programa (Rodriguez 2017).

#### **1.3.4.3 Programas de capacitación.**

En este tiempo frecuente de tecnologías que vivimos, cualquier empresa exitosa, un programa de capacitación es muy fundamental, así la necesidad de toda institución es obtener los mejores profesionales para apoyarles en su desarrollo y entregarles herramientas que puedan lograr un mejor rendimiento (Gamelearn, 2018)

Realizar excelentes programas de capacitación es una opción de atraer y retener talentos, promover la línea de carrera, asegurar el buen ambiente laboral, no solo es la fuerza laboral si no también segura los procesos de onboarding más efectivos. Logras buenos resultados como la recaudación de mayores ingresos, crece la cartera de clientes, más productividad, entre otros (Gamelearn, 2018).

#### **1.3.4.4 Evaluación del plan de capacitación.**

Mediante la evaluación se estima el logro alcanzado de acuerdo a las exceptivas. Existen cuatro criterios para evaluar la capacitación como:

: 1) Reacciones: los participantes e sientes contentos con deseo de enfocarse en el desarrollo del programa para luego esa información transmitirla en sus labores.

2) Aprendizaje: probar los niveles de conocimiento y habilidades antes y después de la capacitación, con el fin de determinar mejoras.

3) Comportamiento: los participantes cambian después que analizan y desarrollan su información en sus labores no cuando después de la capacitación regresan a sus puestos.

. 4) Resultados: es la utilidad del programa de capacitación.

Por ultimo para una adecuada ejecución y lograr el éxito de la capacitación de se deben realizar una serie de evaluaciones tanto como el desempeño, características personales del trabajador, evaluación de los resultados obtenidos, entre otras (Paris, 2016).

#### **1.3.4.5 Seguimiento del proceso de capacitación.**

Como parte del proceso evaluador se discurre necesario llevar a cabo el seguimiento, conociendo los resultados y su repercusión en el ambiente de la organización. El seguimiento es dinámico e integral a la vez se hace participativo, que se enfoca en la obtención de información para la toma de mejores cursos de acción. Los logros que se obtienen del seguimiento son: análisis, comparación, orientación, valoración de desempeño, identificación de necesidades y determinación de objetivos a alcanzar (RRHH, 2019).

### 1.3.5 Tipos de capacitación.

EmprendePyme (2016), afirma que coexisten los siguientes tipos:

**Capacitación para el trabajo:** cuando se ingresa por primera vez a un trabajar sea por nuevo o que venga de otro puesto de la misma empresa.

**Capacitación de pre ingreso:** enfocare en el mejor talento para el puesto solicitado y así pueda cubrir la vacante.

**Inducción:** cuando se instruye al trabajador sobre las políticas y normativas de su nueva empresa donde va a laborar.

**Capacitación Promocional:** mayormente es para los trabajadores que postulan por un puesto haciendo línea de carrera en su misma empresa.

**Capacitación en el trabajo:** cuando se enriquece al trabajador de conocimientos y competencias necesarias con el fin de mejorar su desempeño.

**Adiestramiento:** es potencializar la efectividad del empelado.

**Capacitación específica y humana:** con el fin de alcanzar los objetivos se realizan estas capacitaciones.

Robbins (2005), sustenta que existen los siguientes tipos:

**Destrezas interpersonales:** se sustentan en la gestión de conflictos mejorando el desempeño y la atención tanto interna como externa.

**Técnica:** de acuerdo a los procesos operativos.

**Empresarial:** de acuerdo a las áreas funcionales ya sea marketing, tesorería, etc.

**Obligatoria gestión del desempeño:** con el fin de mejorar el desempeño.

**Solución de problemas y toma de decisiones:** con el fin de mejorar los manejos de conflicto.

**Personal:** vienen hacer las capacitaciones que se desarrollan para el beneficio de los empleados.

### 1.3.6 Técnicas de entrenamiento.

Maldonado (2015) son tareas que se diseñan despues de la determinacion y proyeccion de los resultados de aquellos omportamientos que demuestra cada participante, con el fin de fortalecer su desempeño. De la misma forma el autor congrega estas técnicas en tres grupos: técnicas de entrenamiento conducentes en la transmisión del conocimiento, técnicas de entrenamiento conducentes al proceso de acuerdo al cambio de actitudes y conciencia. técnicas de entrenamiento mixto conducentes en canjear actitudes y trasmitir conocimientos.

### **1.3.7 Métodos de entrenamiento.**

Para los autores Mondy & Noe (2005) afirman que existen diferentes maneras de dotar conocimiento a cada personal. Así como las capacitaciones de aula que hasta la actualidad siguen siendo efectivas, siendo estos los métodos más populares.

Mentoring (mentor) es una técnica que aconseja al empleado como si fuera una interacción de maestro a alumno.

Coaching (entrenamiento) es parecido al anterior, sin embargo, no es tan profunda la interacción.

Mentoring Inverso, es una técnica que se visualiza cuando los empleados antiguos aprenden de los jóvenes, sabiendo que estos últimos están enriquecidos de conocimientos e ideas actualizadas.

Estudio de casos viene a hacer cuando los empleados toman decisiones basadas en el aprendizaje proporcionado.

Moldeando el comportamiento, cuando demuestran sus habilidades con ayuda de artículos y contenidos de multimedia.

Representación de funciones, plantea solución a los problemas de los subordinados.

Capacitación de aprendices: cuando existe integración dentro del aula con equipos similares.

Simulación, actividades que se realizan fuera del ambiente laboral, con la ayuda de herramientas para reproducir.

Juego de negocios, vienen a hacer simulaciones, computarizadas o no computarizadas, enfocada en la manipulación de situaciones de negocios.

Caja de trabajo, el empleado que participa ajusta prioridades llegando a negociar con puestos más elevados.

Capacitación por computadora, mediante la tecnología aprovechando los canales de mundo moderno.

Lopez (2013) toda capacitación contribuye a restablecer conocimientos de los trabajadores más prósperos que no recibieron adiestramiento. Otro beneficio para el empleado es que le permite adaptarse a los cambios sociales como en el caso hoy en día se muestra la igualdad de género, así también mengua la rotación constante para que los empleados tengan la oportunidad de hacer línea de carrera. Todo aquello que se realice con eficiencia se convierte en beneficios como los a continuación:

Beneficios para la organización:

- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Enaltece la moral de la fuerza de trabajo.
- Cooperación al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- perfecciona la dependencia jefes-subordinados.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Se apresura la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Principia el desarrollo con vistas a la promoción.
- Intercede a la formación de líderes y dirigentes.
- Acrecienta la productividad y calidad del trabajo.
- socorre a mantener bajos los costos.
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos.

Beneficios para el trabajador que repercuten favorablemente en la empresa:

- Cooperación a la persona en la solución de problemas y en la toma de cursos de acción.
- Acrecienta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja al liderazgo y mejora las aptitudes comunicativas.
- Asciende el nivel de satisfacción con el puesto.
- Consiente el logro de metas individuales.
- Excluye los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas:

- Optimiza la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Cooperación en la orientación de nuevos trabajadores.
- Suministra información sobre disposiciones oficiales.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Suministra una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

Delfín (2015) parr 04, invertir en los panes de capacitación es la acción más valiosa que puede hacer una empresa, ya que permite, mejorar las metas establecidas sobre conocimiento y habilidades de cada uno de su personal de acuerdo a sus necesidades. De igual forma a la organización ayuda a incrementar los costos- beneficios, haciendo que su trabajador de desempeñe competentemente y hábil. De esta manera se verá reflejado las fuerzas entre trabajador y empresa, siendo ambas partes más productivas y competentes.

#### **1.4. Dimensiones de la variable plan de capacitación**

**Primera dimensión:** Necesidades de capacitación.

Karla (2017), La evaluación de necesidades de capacitación es un proceso de tres niveles, se presenta de la siguiente secuencia:

##### **Paso 1: Evaluación organizacional de acuerdo a metas y objetivos.**

Primero se asegura que las iniciativas surjan de las mismas necesidades de acuerdo con metas y objetivos. Se debe considerar si las necesidades son solo en un área o a nivel de empresa, así mismo se tiene en cuenta los recursos a utilizarse, obstáculos que impiden el desarrollo, la aptitud que afronta la administración para solucionar los resultados de análisis y si la empresa contribuye con la finanza para solucionar cualquier necesidad afectada. Finalmente, en este paso se obtendrá una estandarización del contenido de capacitación en la organización.

##### **Paso 2: Análisis de tareas y actividades relacionadas que requieren ser aprendidas**

Si el problema está localizado en alguna área o en toda la organización, el subsiguiente paso es instalar cada una de las tareas en el centro de la necesidad de capacitación bajo el microscopio y resolver ¿Quién hace esta tarea?, ¿Con qué frecuencia se hace?, ¿Cómo se debe hacer esta tarea correctamente?, ¿Qué habilidades y capacidades se necesitan para hacer el trabajo?, ¿Qué herramientas, tecnologías o recursos se utilizan / necesitan para realizarla?

En este proceso se debe realizar un listado, cronogramas, y mediciones o estándares que impliquen las tareas que se requiera mejorar.

##### **Paso 3: Evaluación individual, lo que deben ser capacitados**

Una investigación en la Universidad de Cornell propone que los empleados que realizan mal sus funciones a menudo lo ignoran. Así mismo ayuda a identificar las brechas que necesiten mayor atención en cada individuo.

Muchas de las aportaciones a este tipo de análisis pueden proceder del Análisis de Desempeño anual de empleados que realiza la mayoría de las organizaciones. No sólo le proporcionará un fuerte conjunto de indicaciones sobre qué contenido incluir en su capacitación, sino que también le dará consejos sobre cómo personalizar su formación.

##### **Herramientas y técnicas de análisis de necesidades**

Algunas técnicas que se pueden utilizar son:

- **Entrevistas en persona:** como las reuniones con los encargados para dialogar o intercambiar información acerca de los retos, logros y deficiencias que existen.

- **Encuestas:** tenemos el apoyo de los cuestionarios, nos permite obtener información real.

- **Reuniones con Expertos en la Materia:** Consultar con Expertos en la Materia (SME) e investigar sus aportes en las necesidades de capacitación, en la industria y las mejores prácticas globales.

- **Observación:** de acuerdo a un grupo de personas que participen deben realizar trabajos, se complementa tomando notas de las reacciones de cada individuo.

**Segunda dimensión:** Plan de desarrollo de personas.

Según Consulting (2018), se deberá considerar toda información requerida, de acuerdo a lo recursos que posee la empresa. Así mismo se realizará u análisis preliminar de proveedores, clientes y personal. Ante esto se tiene en cuenta lo siguiente aspectos, entre otros: Tipo de acción de capacitación como curso, taller, seminario, diplomado, etc., el nombre de la acción de capacitación, Prioridad Institucional; se completa con el orden de prioridad establecido en el artículo 14 del reglamento general del servicio civil.

**Tercera dimensión: Acciones de capacitación.**

Según (Servir, 2019), las acciones de Capacitación Laboral son:

**Taller**

Puede ser de manera individual o grupal, con el fin de proponer soluciones.

**Curso**

Estrategia de aprendizaje que se desarrolla en sesiones organizadas.

**Diplomado o Programa de Especialización**

Estrategia también que se desarrolla con un conjunto de cursos o módulos para articular y estudiar más a fondo un tema.

**Capacitación Interinstitucional**

Es una actividad teórica-práctica, mayormente realizada en entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se ejecuta durante la jornada de servicio.

**Pasantía**

Actividad práctica de carácter académico, en la cual un servidor civil lo realiza en otra entidad pública o privada, ya en el país o en el extranjero.

**Conferencia**

Es de carácter técnica o científica que difunde y transmite conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones.

**Acciones de Capacitación de la Formación Profesional**

**Maestría** estudios de profundización profesional o de carácter académico basado en la investigación que conllevan a la obtención del grado académico de Maestro.

**Doctorado** estudios de carácter académico basados en la investigación que conllevan al grado académico de Doctor.

### **1.3.14 Dimensiones de la variable desempeño laboral.**

#### **Desempeño laboral**

Según Calderon (2014), Chiavenato (2004) el desempeño es el comportamiento del empleado en su lugar de trabajo. Así mismo los autores mencionan que el desempeño es el grado de logros laborales que capta o emite un individuo después de realizar una actividad.

Un individuo que ejecuta un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente. Son acciones observables, ya que el participante emite por voluntad.

Según Calderon (2014) Palaci (2005) existen varios factores que dependen de un desempeño laboral, pueden convertirse en un bajo o alto, simplemente también va a depender de la empresa. En las cuales se puede mencionar las retribuciones monetarias y no monetarias, la satisfacción en relación con las tareas asignadas, habilidades, aptitudes, capacitación y desarrollo constante, factores motivacionales y conductuales, el clima organizacional y la cultura organizacional.

Según Robbins & Coulter (2013) ambos autores publicaron que el desempeño laboral en un proceso de análisis para detectar el éxito de una organización, el grado de desempeño, los objetivos alcanzados, entre otros.

También es un proceso de establecimiento de estándares de desempeño y evaluación, el propósito es tomar cursos de acción de recursos humanos como acrecentamientos salariales y necesidades de capacitación y documentar cualquier acción del personal.

#### **Conductas que se constituyen en el desempeño laboral**

Robbins & Coulter (2013).Las principales y más aplicadas en la actualidad son:

**Desempeño de las tareas** viene hacer las responsabilidades y deberes de un empleado que contribuye a realizar un producto o un servicio (Ramos, 2015).

#### **Civismo**

Acciones que tienen como fin mejorar el entorno psicológico de una organización, como apoyar incondicionalmente a los demás compañeros (Ramos, 2015).

### **Falta de productividad**

Dañan directamente a la organización como por ejemplo el robo de materiales de oficina, daños a la propiedad de la empresa, agresividad entre compañeros y frecuencia de ausentismo (Ramos, 2015).

Para Timothy & Robbins (2013) las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

**Primera dimensión:** Capacidad laboral.

Se manifiesta en las actitudes que ejecuta el empleado, expresada a través de su experiencia, conocimientos, habilidades o inteligencia.

**Segunda dimensión:** Desenvolvimiento.

Capacidad de involucrarnos en el desarrollo de las aptitudes y destrezas a través de la comunicación directa y abierta. Posibilita la acción de conocerse así mismo entre trabajadores conllevando al bienestar social y excelencia personal.

**Tercera dimensión:** Eficacia.

Muestra de qué manera hacer las cosas correctas, con el fin de alcanzar los objetivos. Así mismo va a permitir medir el desempeño de cada individuo.

**Cuarta dimensión:** Perfil del trabajador.

De acuerdo a su comportamiento y características, siempre va a depender de la edad, sexo, o expectativas con la empresa.

**Ventajas de valorar el desempeño.**

Gracias a esta acción se estimula al trabajador con el fin que el trabajador muestre mayor interés en sus labores. Así tenemos mediante dos perspectivas:

**Desde el punto de vista del empleado.**

- a) toda información sobre el desempeño es necesaria y deseada por los trabajadores.
- b) La mejora del rendimiento requiere una valoración previa.
- c) se miden las diferencias de rendimientos entre los empleados.
- d) La valoración y el reconocimiento puede motivar a los trabajadores.

**Desde el punto de vista de la organización.**

a) tiene acceso a evaluar el potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y precisar la contribución de cada uno.

b) identifica a los empleados que requieren capacitación en determinadas áreas e identificar a trabajadores que tienen condiciones para ascender, personalmente y profesionalmente (Sales, 2019).

#### **1.4 Formulación del Problema.**

¿En qué medida un Plan de capacitación mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura?

#### **1.5 Justificación e importancia del estudio.**

El principal beneficiario con esta propuesta será la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura, ya que obtendrá como beneficio un mayor desenvolvimiento de todos sus trabajadores en su centro de trabajo principalmente en el área que les corresponde cada trabajador; asimismo, se beneficiaran con dicho plan de capacitación el personal en general debido que pueden obtener información actualizada y útil para desempeñar de mejor forma sus funciones en sus respectivas áreas y finalmente también será beneficiada la población dominicana en general, dado que los trabajadores municipales serán más probos para atender sus requerimientos, los mismos que serán resueltos de forma efectiva, eficaz y eficiente.

En ese contexto, la gestión efectiva y oportuna del personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo- provincia de Morropón - Región Piura requiere ser constantemente alimentada con información oportuna y actualizada para la buena gestión pública inquiriendo en el desarrollo sostenible y armónico de la comunidad dominicana, facilitando los servicios públicos locales oportunamente para la satisfacción de las variadas necesidades de la ciudadanía.

El desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y capacidades de cada empleado provee de beneficios para la empresa de manera costo-efectiva. De esta manera el empleado o trabajador se convertirá en un ser más competente social y hábil en los negocios. Es así como un plan de capacitación está presente de manera útil en toda organización, y de acuerdo al grado o nivel de capacitación va a depender la calidad de aprendizaje de cada participante.

Finalmente el municipio Distrital de Santo Domingo, tiene como jurisdicción el territorio del distrito de Santo Domingo, provincia de Morropón- Región Piura suscitando al desarrollo por lo que es el canal inmediato de participación vecinal en los asuntos públicos, padece de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, dispuestos en la constitución política del Perú y la ley orgánica de municipalidades N°

27972, ejercitando actos de gobierno administrativo con sujeción al ordenamiento vigente. Cuya finalidad es promover una excelente prestación de los servicios públicos y contribuye a una planificación participativa y acordada para el desarrollo exhaustivo, sostenible y armónico de su circunscripción entre la sociedad civil, promueve la inversión pública y privada, el empleo, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de los habitantes de Santo Domingo.

### **1.6 Hipótesis.**

Si elaboramos un plan de capacitación entonces se mejorará significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura.

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1. Objetivos General**

Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura.

#### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel del desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura teniendo en cuenta el desarrollo personal y profesional de cada trabajador.

- Identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura

- Diseñar el plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

#### 2.1.1 Tipo de investigación:

Según las investigaciones y análisis interno del presente estudio se confirma que será de tipo descriptivo propositivo con datos de carácter cualitativo y cuantitativo, apaleando como base lo que manifiesta (Fernández, 2010), se caracteriza mayormente porque utiliza una serie de técnicas secuenciadas para luego ser analizadas, buscar respuestas científicas que cooperen a resolver problemas radicales. Así mismo se correlacionan de acuerdo al sistema de desempeño de cada trabajador. Una vez obtenida la información real se fundamenta las causas y efectos, llegando a dar conclusiones que permitan plasmar congruencias para que no vuelvan a caer en los mismos errores.

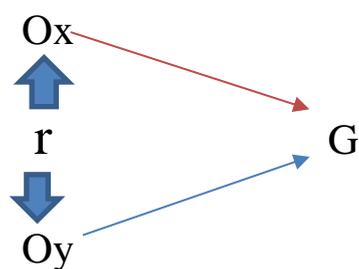
#### 2.1.2 Diseño de la Investigación.

Se identificará una agrupación de entidades que presentan las mismas características, conllevando a una observación y análisis sin manipular los datos ni las variables, esta teoría está expuesta por (Hernandez R. , 2014). Por lo tanto, en este estudio se identifica una investigación con diseño no experimental y transversal.

Conjuntamente, la investigación suministra de fuente de información optima de tal forma que apropie como base o apoyo para otras organizaciones similares en tema de información en el desarrollo de formación, profesionalización o actualización profesional con el fin de mejorar el desempeño laboral obteniendo resultados positivos en la gestión municipal (Hernández, 2014).

En definitiva, se muestra el estudio resolviendo y planteando formas en la que no se varié intencionalmente las variables independientes sobre otras variables. En este diseño solo se observa los fenómenos conforme la realidad de su contexto, conllevando a analizarlo sistemáticamente para obtener las conclusiones correspondientes (Hernández, 2014).

El diseño no experimental seguido fue:



Donde:

Ox= Capacitación

Oy= Desempeño Laboral

r = Coeficiente de Correlación

G= personal de la MDSD

## 2.2. Población y muestra.

### 2.2.1 Población

Para el investigador Hernandez R. (2014) cataloga al termino población como un ligado de casos que tienen determinadas especificaciones o características. Así mismo se agrupan se acuerdo a sus tipologías en su lugar, tiempo y contenido.

La población para la presente indagación está conformada por la totalidad de los trabajadores, los mismos que suman 60 trabajadores, incluidos personales administrativos y otros servicios del municipio Distrital de Santo Domingo.

#### Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.

N°	Cargos	N°	Porcentajes %
1	Concejo Municipal	5	8.33 %
2	Alcalde	1	1.67 %
3	Gerencia Municipal	1	1.67 %
4	Gerencia de Asesoría Jurídica	1	1.67 %
5	Gerencia de Planificación y Presupuesto	2	3.33 %
6	Secretaria General	1	1.67 %
7	Mesa de Partes	1	1.67 %
8	Gerencia de Administración y Rentas	1	1.67 %
9	Subgerencia de Recursos Humanos	1	1.67 %
10	Subgerencia de Contabilidad	2	3.33 %
11	Subgerencia de Logística y Control Patrimonial	2	3.33 %
12	Subgerencia de Tesorería y Recaudación	2	3.33 %
13	Gerencia de Infraestructura y Desarrollo -Urbano - Rural	1	1.67 %
14	Subgerencia de Estudios y Obras	1	1.67 %
15	Subgerencia de Catastro y Transportes	1	1.67 %
16	Gerencia de Desarrollo Económico Local	1	1.67 %
17	Subgerencia de Desarrollo Agropecuario y MYPES	5	8.33 %
18	Subgerencia de Promoción Turística y Artesanía	3	5.00 %
19	Gerencia de Desarrollo Social	1	1.67 %
20	Subgerencia de Programas Sociales, ULE y CIAM	3	5.00 %
21	Subgerencia de Educación, Cultura y Deporte	1	1.67 %

22	Subgerencia de Registros Civiles	2	3.33 %
23	Subgerencia de DEMUNA, OMAPED y CEFODIA	2	3.33 %
24	Subgerencia de Salud, Limpieza Pública, Agua y Saneamiento – ATM	2	3.33 %
25	personal de limpieza publica	10	16.67 %
26	personal de limpieza palacio municipal	2	3.33 %
27	limpieza y mantenimiento de parques y plazas	3	5.00 %
28	Secretaria Tecnica de Defensa Civil	1	1.67 %
29	Secretaria Tecnica de Seguridad Ciudadana	1	1.67 %
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

---

Fuente: ROF-Municipalidad Distrital de Santo Domingo 2019

### 2.2.2 Muestra

Según Wigodski (2010), un teórico conocido hace referencia al termino de muestra; como un subconjunto obtenido de la población para fines concretos. Así también menciona que existen varios tipos de muestreo, puesto que cada investigación tiene su grado y calidad de muestreo. A continuación, brindamos algunos ejemplos.

1. **Aleatoria** - aquella que cada miembro posee la oportunidad equitativa de ser incluido, así mismo es seleccionada al azar.
2. **Estratificada** – aquella que se subdivide en grupos proporcionalmente de acuerdo a sus características a investigar
3. **Sistemática** – aquella que para analizarla se estable un patrón como por ejemplo cuando se entrevista a una familia por cada 10 que se determinen.

Una herramienta muy indispensable se le hace al investigador trabajar con el muestreo ya que es difícil entrevistar o encuestar a toda la población si se tratase de un ambiente numeroso. Lo que se realiza es analizar a una parte de todo el grupo, sin embargo, esta tiene que ser muy representativa ya que será generalizada.

Es así que como regla general es muy importante analizar una muestra regular como sea posible, en sí de acuerdo a los recursos que se posee, se dice que mientras más grande sea la muestra, mayor será la representativa del conjunto universal, no obstante, el análisis tiene que ser muy bien preparado y ejecutado

**En la investigación experimental**, para este estudio es recomendable utilizar como máximo 30 individuos como muestra por su naturaleza de no perder la originalidad e sus variables.

**En la investigación descriptiva**, para este estudio si se puede utilizar muestras mas regular, hasta es más factible trabajar captando de 10 a 20 por ciento de la universalidad de la población.

En ese sentido, la parte representativa de la población está consentida, por el 100% de los trabajadores del municipio Distrital de Santo Domingo donde se realizará la investigación. (Ver Tabla). En tal sentido, se tomará el total de la población como muestra.

### 2.3. Variables, Operacionalización.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INST. DE RECOLECCION DE DATOS
Variable Independiente Plan de Capacitación	Análisis de la Situación/ necesidad de capacitación	Fortalezas y debilidades	¿La Municipalidad Distrital de Santo Domingo cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el trabajo individual y grupal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	Encuesta
		Personal que accede a la capacitación	<p>¿Actualmente se viene capacitando al personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones?</p> <p>¿Le gustaría recibir capacitación por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de temas de gestión pública?</p> <p>¿Usted considera que los 60 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo deben ser capacitados independientemente del tipo de contrato que suscribieron con dicha entidad?</p> <p>¿Cómo funcionario público, considera</p>	Encuesta

<p>Evaluar la organización, sus metas y objetivos.</p>	<p>usted que las jornadas de capacitación del personal que trabaja en la Municipalidad debe realizarse constantemente?</p>	<p>Encuesta</p>
	<p>¿Usted cree que el personal municipal que esta designada en cada área está preparado para asumir sus funciones y lograr las metas y objetivos planteados?</p>	
	<p>¿Considera usted considera que la capacitación influye en el logro de metas y objetivos trazados de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?</p>	
<p>Analizar las tareas y actividades relacionadas que necesitan ser aprendidas.</p>	<p>¿Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo en algún momento no logro cumplir sus objetivos o no logro resolver alguna situación que se sucito en su area de trabajo?</p>	<p>Encuesta</p>
<p>Herramientas y técnicas de análisis de necesidades</p>	<p>¿Considera usted que las herramientas y técnicas (material, talleres, dinámicas etc.) que se utilizan en las capacitaciones influyen en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores Municipalidad Distrital de</p>	<p>Encuesta</p>

Santo Domingo?

Plan de desarrollo de personas	Presupuesto	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe designar un presupuesto anual para ejecutar planes de capacitación?	Encuesta
	Aprendizajes para el logro de metas	¿Considera usted que los temas a tratar en las capacitaciones deben ser propuestas por los mismos trabajadores de la entidad de acuerdo a las necesidades?	Encuesta
	Cantidad de horas	¿Cuántas horas considera usted que debe durar una acción de capacitación dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? (3, 4,5 horas)	Encuesta
Acciones de capacitación.	Cursos, talleres, etc.	Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿Qué acciones de capacitación propone para capacitar al personal de la entidad??  ¿Considera usted que se pueden mejorar las Aptitudes y actitudes de los empleados que laboran en la	Encuesta

Variable	Desenvolvimiento	Habilidades individuales	Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropon – Piura con la aplicación de talleres y cursos los cuales el cual forman parte de un plan de capacitación?	Encuesta
Dependiente			¿ Ud. Considera que existe personal con amplia experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	
Desempeño			¿ Ud. considera que existe personal poco calificado para desempeñar sus funciones en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	
Laboral			¿Ud. Cumple con las funciones y actividades que le corresponden con exactitud, esmero y orden?	
			¿Ud. es puntual en la entrega de actividades encomendadas por su jefe inmediato en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? ¿Se considera capaz de crear alternativas de acción para solucionar problemas que se presentan en su área de trabajo?	

	Comunicación abierta y directa	¿La comunicación es fluida entre las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	Encuesta
	Bienestar en el centro de labores	¿El ambiente Laboral de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es adecuado?	Encuesta
Capacidad laboral	Puesto de trabajo	¿Recibe alguna bonificación u otro incentivo el cual le impulse mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo? ¿Las actividades que desempeñan en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo le permiten aprender y desarrollarse?	Encuesta
	Formación y actualización de conocimientos	¿Recibe información por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo para actualizar sus conocimientos y pueda aplicarlos en su área de trabajo ?	Encuesta
Eficacia	Percepción del trabajo	¿Considera usted que trabajar en la Municipalidad Distrital Municipalidad Distrital de Santo Domingo es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	Encuesta
	Metas alcanzadas	¿Las metas planteadas por la Municipalidad de Santo Domingo son realistas y alcanzables?	Encuesta

	Conocimiento del puesto de trabajo	¿Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo de la Municipalidad de Santo Domingo?	Encuesta
		¿Ud. domina los conocimientos relacionados a su cargo o función designada en la Municipalidad de Santo Domingo?	
Perfil del trabajador	Formacion academica	¿Considera usted que el área de recursos humanos de la municipalidad de Santo Domingo debe evaluar los requisitos necesarios para los puestos que solicita?	Encuesta
	Identificación con la empresa	¿Se siente comprometido con el éxito del desarrollo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	Encuesta

*Fuente:* Elaboración propia.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

Para la siguiente etapa se buscó y recolecto información de diferentes medios utilizando fuentes primarias y secundarias, especialmente tesis de las universidades, libros, entre otros.

### **Encuesta**

Para trabajar la muestra con los empleados del municipio Santo Domingo, de acuerdo a las variables de desempeño laboral y capacitación, se vio por conveniente utilizar la encuesta como técnica de reclutamiento de información.

### **Instrumento de investigación**

De acuerdo a la operacionalización de variables y la determinación de los indicadores se procedió a elegir el instrumento en la cual viendo las características se escogió el cuestionario.

### **Cuestionario**

Es un escrito que contiene una serie de preguntas, utilizado para que la muestra elegida pueda responder sin necesidad de dar su identificación. A través de los años se plasmó que fue el instrumento básico para reclutar información real (Moreno, 2016). Y de acuerdo a este estudio se aplico 10 preguntas por cada variable de acuerdo y relacion con sus indicadores.

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

Para el procesamiento estadístico de los datos que se acopiarán de la aplicación del instrumento, serán procesados a través la manejo del programa SPSS y el sistema electrónico de cómputo Excel, los cuales nos permitirán realizar tablas y figuras, que serán especialmente analizados e interpretados, de esta manera, servirá de base para la investigación y la discusión pertinente, así mismo, permitirá elaborar la propuesta del plan de capacitación y las conclusiones generales.

Además, se utilizará el Método deductivo e inductivo.

### **2.5.1 Método deductivo.**

A partir de los datos generales reales se deduce mediante razonamiento lógico las suposiciones, o principios generales, en la cual se aplicará a cada caso llegando a comprobar su validez. Es decir, parte de nuestras suposiciones dentro de un ambiente laboral, llegando a identificar problemas que afectan el desempeño laboral. Por ultimo con la ayuda de la encuesta se corrobora los datos (Ruffino, 2018).

### **2.5.2 Método inductivo.**

O también llamado inductivismo, mediante este método científico se obtiene conclusiones generales. Es más usual en la cual influye mucho la observación de las actividades, la clasificación y su estudio de aquellas actividades, así mismo de acuerdo a estas derivaciones que se realiza permite llegar a plasmar una teoría generalizada (Arrieta, 2017).

### **2.6. Criterios éticos.**

En la presente investigación, se obtienen información de acuerdo al consentimiento de cada encuestado, como también información de diversas fuentes que se encuentran suscritas en las referencias de esta investigación.

Además, es importante mencionar que debemos contribuir al desarrollo actitudinal, el comportamiento de personas y su discreción de su identidad, es por eso que los principios éticos en una investigación velan todo lo mencionado antes. De la misma forma los principios éticos protegen la privacidad tanto de la organización como de los participantes (Palacios & Jínez, 2018, parr 02).

Del mismo modo, el estudio se ejecuta con independencia de criterio, honestidad intelectual, imparcialidad, pluralismo y responsabilidad social, como también principio de autonomía y la complejidad.

También se tiene en cuenta los siguientes puntos: la claridad de los objetivos de acuerdo a la problemática, la debida transparencia tal como se plasma las actividades, la confidencialidad; siendo totalmente reservados todos los datos que nos hacen llegar los participantes, y también se tiene en cuenta la profundidad del tema debido a su desarrollo.

### **2.7. Criterios de Rigor científico.**

Para este criterio se han estimado los aspectos como: el consentimiento informado, ya que cada uno de los trabajadores de la entidad que participara de la investigación estuvieron en conformidad con ser informantes y conocer sus derechos y responsabilidades de la ejecución de este estudio, por lo que accederán a brindar información con la finalidad de responder el cuestionario, permitiendo analizar la información real, arrojada en las encuestas.

### III. RESULTADOS

Los términos siguientes son los resultados de la implementación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en el municipio distrital de Santo Domingo – Morropón -Piura en el presente año, se dispuso encuestas, aplicada a los funcionarios, administrativos y personal en general de la entidad.

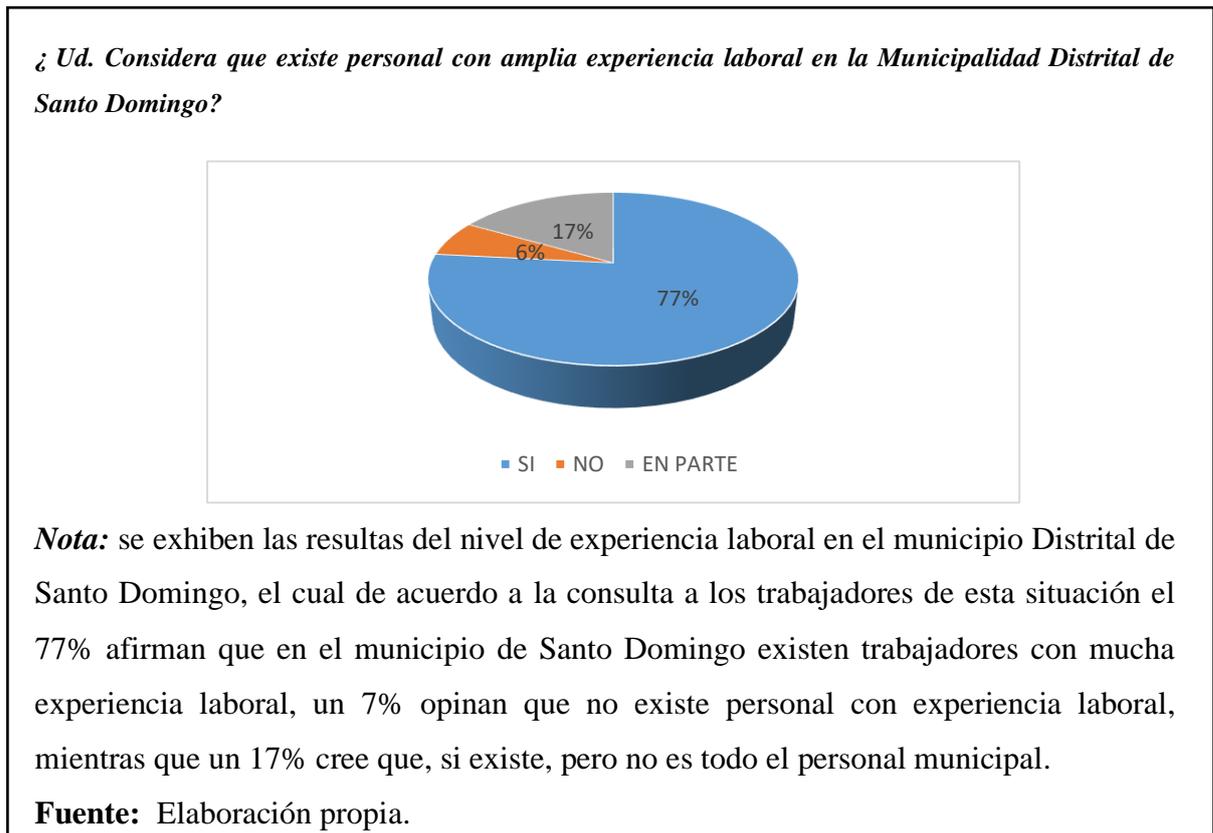
#### 3.1. Análisis e interpretación de los resultados.

##### 3.1.1 Nivel del desempeño laboral de los trabajadores - de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura.

**Tabla 1.** ¿ Ud. Considera que existe personal con amplia experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?

OPCIONES	N°r Encuestados	Porcentuales
SI	46	77%
NO	4	7%
EN PARTE	10	17%
Total	60	100%

Figura 1

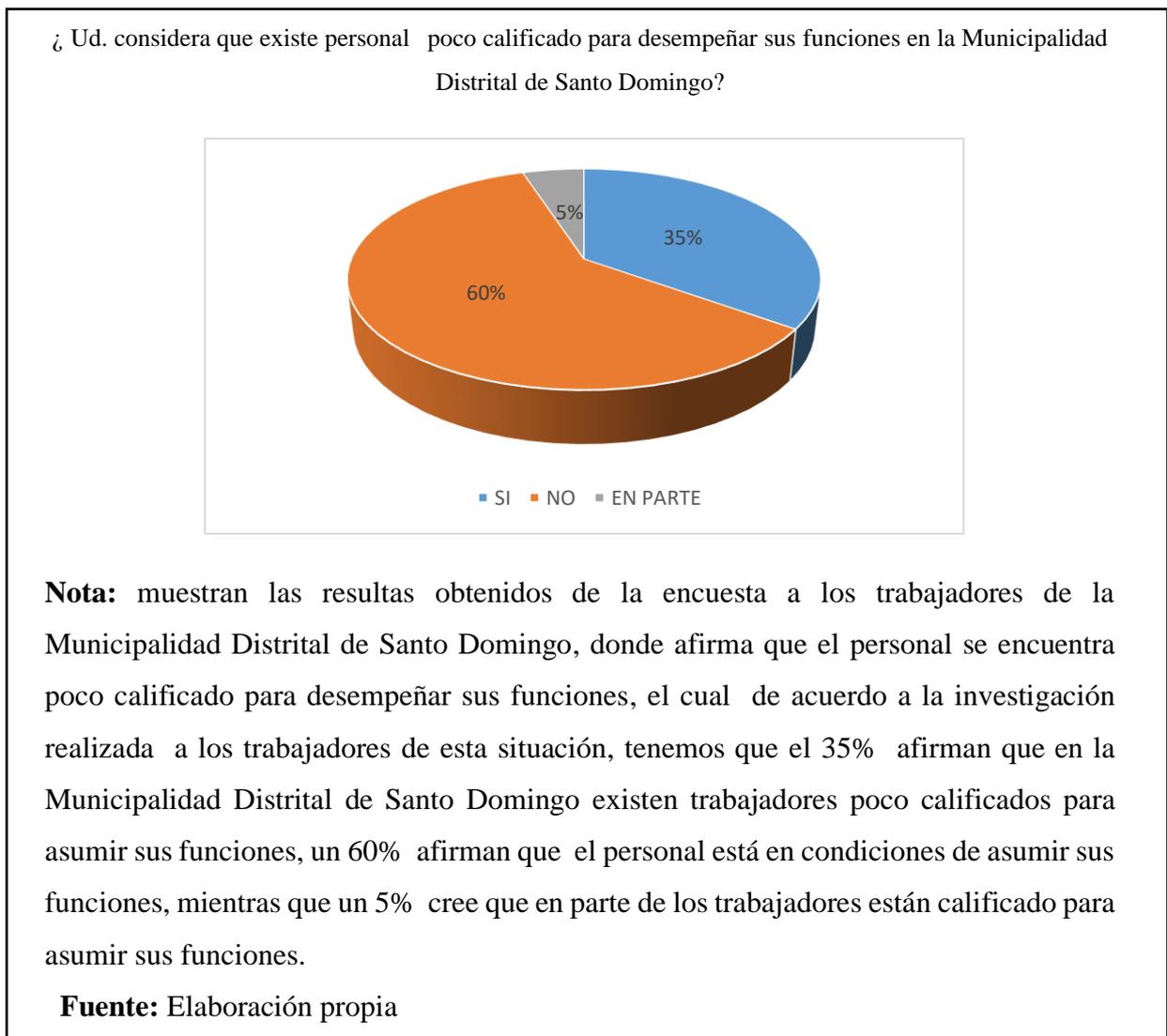


**Tabla 2.** ¿ Ud. considera que existe personal poco calificado para desempeñar sus funciones en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	21	35%
NO	36	60%
EN PARTE	3	5%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 2*



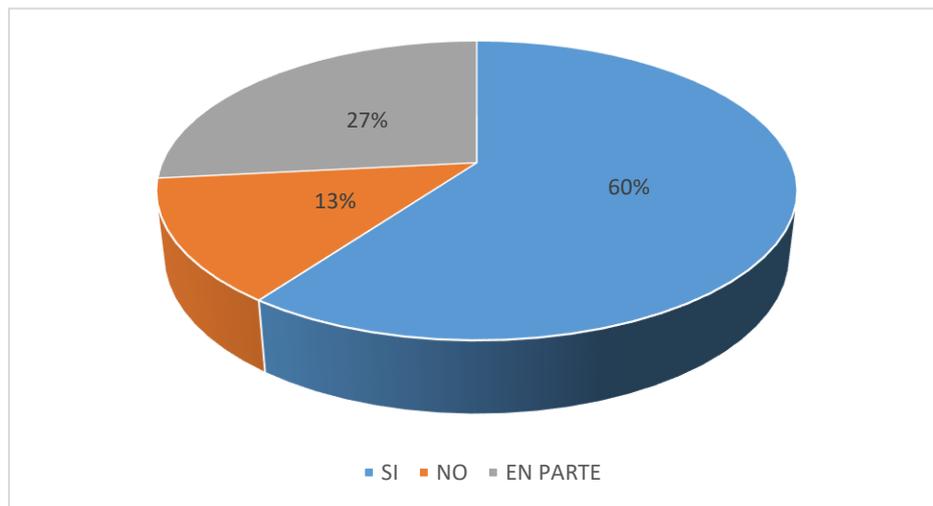
**Tabla 3.** Ud. ¿Cómo trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo cumple con las funciones y actividades que le corresponden con exactitud, esmero y orden?

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	36	60%
NO	8	13%
EN PARTE	16	27%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 3*

Ud. ¿Cómo trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo cumple con las funciones y actividades que le corresponden con exactitud, esmero y orden?



**Nota:** muestran los resultados que corresponde al desenvolvimiento en el desarrollo de actividades dentro del municipio, el cual de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores el 60% afirman que si logran desarrollar sus actividades con éxito, un 13% opinan que no logran desarrollar sus actividades con éxito es decir con exactitud, esmero y orden, mientras que un 27% creen que en ocasiones se desarrollan con éxito las actividades y funciones que le corresponden a cada trabajador.

**Fuente:** Elaboración propia.

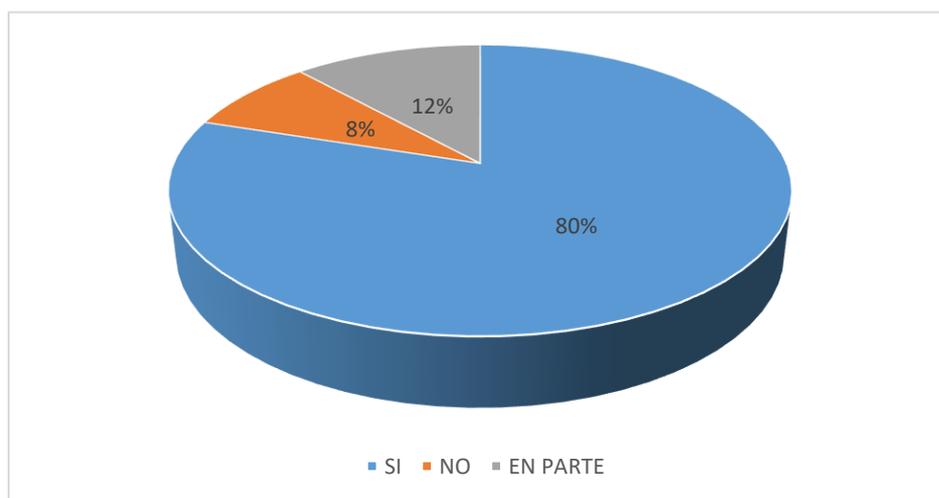
**Tabla 4.** *¿Ud. es puntual en la entrega de actividades encomendadas por su jefe inmediato en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?*

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	48	80%
NO	5	8%
EN PARTE	7	12%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 4*

**¿Ud. es puntual en la entrega de actividades encomendadas por su jefe inmediato en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?**



**Nota:** muestran los resultados de puntualidad en las acciones de los trabajadores del municipio, el cual de acuerdo a la encuesta aplicada el 80% afirman que, si son muy puntuales en el desarrollo de actividades encomendadas, un 8% opinan que no logran cumplir puntualmente las tareas encomendadas, mientras que un 12% creen que en ocasiones logran cumplir desarrollar con puntualidad las actividades encomendadas.

**Fuente:** Elaboración propia.

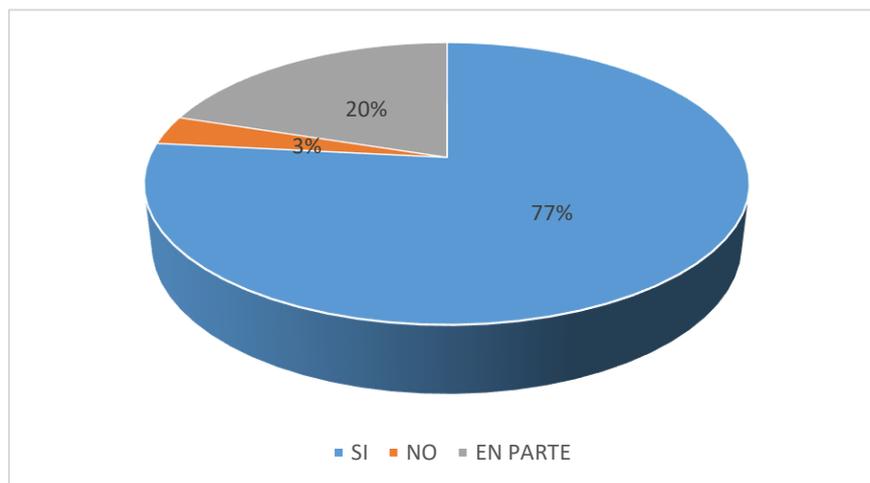
**Tabla 5.** *¿Se considera capaz de crear alternativas de acción para solucionar problemas que se presentan en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?*

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	46	77%
NO	2	3%
EN PARTE	12	20%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 5*

**¿Se considera capaz de crear alternativas de acción para solucionar problemas que se presentan en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?**



**Nota:** muestran los resultados de la capacidad de los trabajadores en resolver problemas en el área de trabajo del municipio, el cual de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la entidad el 77% afirman son capaces de solucionar cualquier problema que se presente en el trabajo, un 3% opinan que no se creen capaces en resolver cualquier problema que se suscite, mientras tanto un 20% consideran que solo a veces logran solucionar los problemas que se les presenta en su jornada laboral.

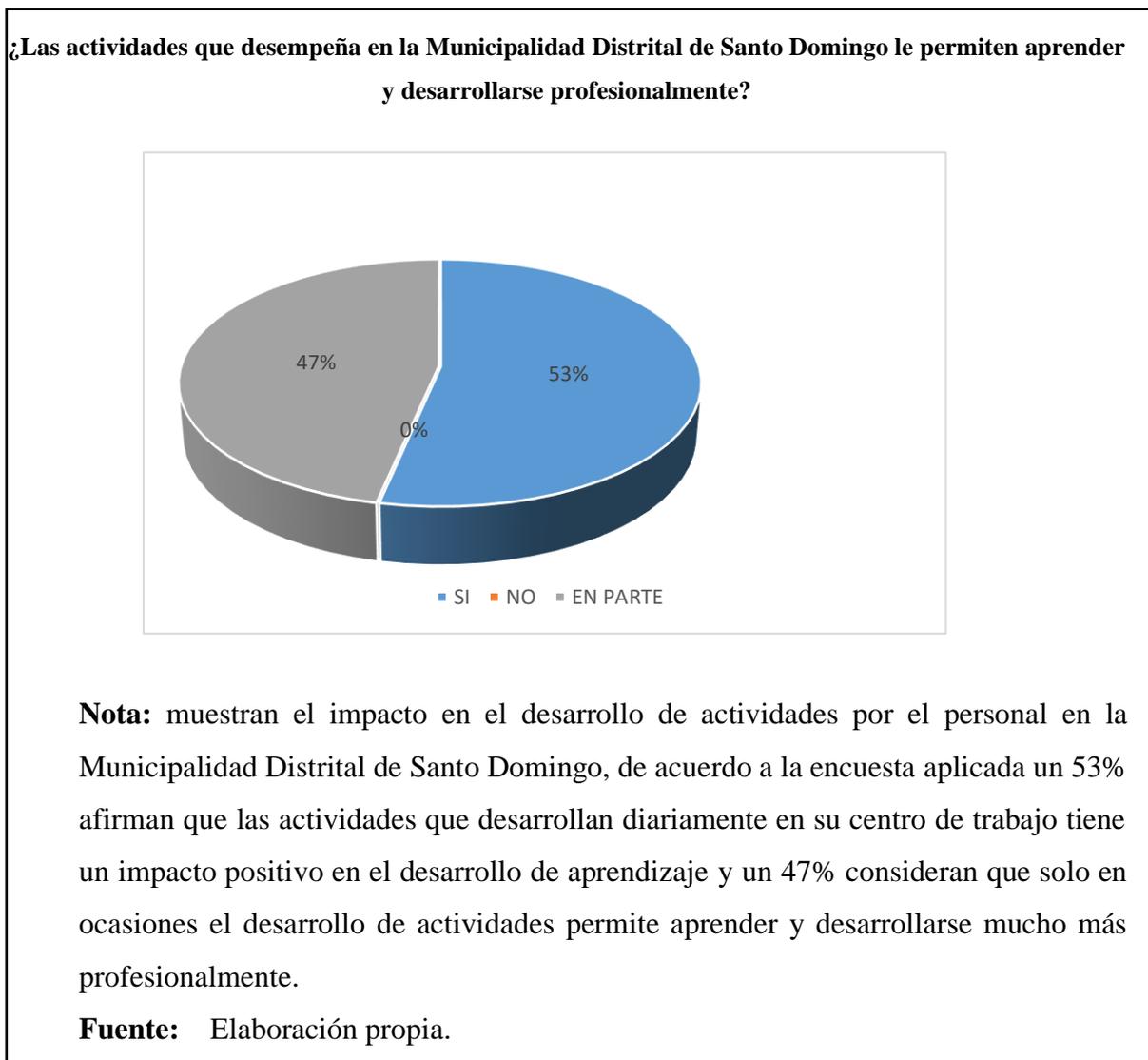
**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 6.** *¿Las actividades que desempeña en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo le permiten aprender y desarrollarse profesionalmente?*

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	32	53%
NO	0	0%
EN PARTE	28	47%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 6*

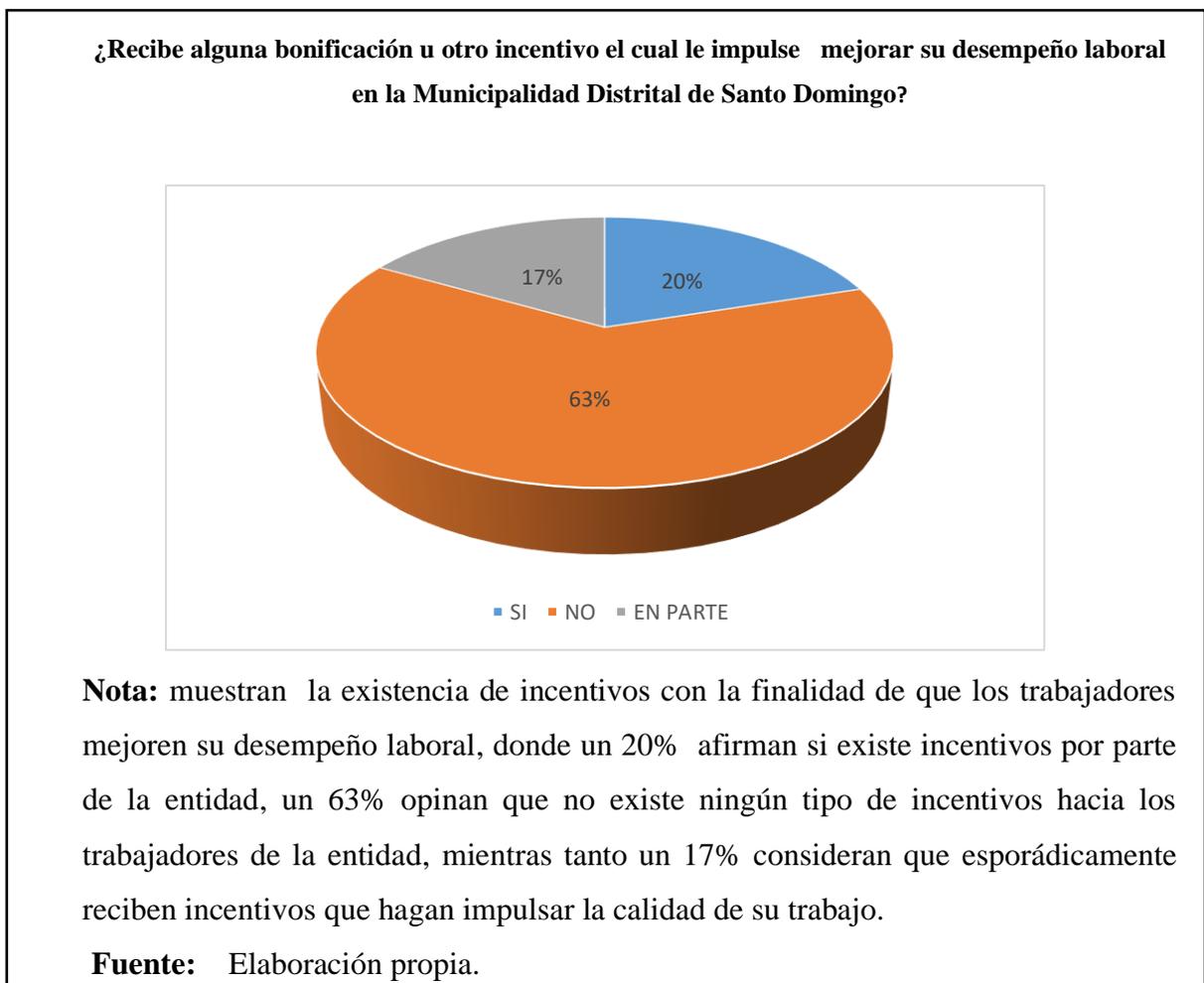


**Tabla 7.** ¿Recibe alguna bonificación u otro incentivo el cual le impulse mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?

OPCIONES	Nº Encuestados	Porcentuales
SI	12	20%
NO	38	63%
EN PARTE	10	17%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

Figura 7



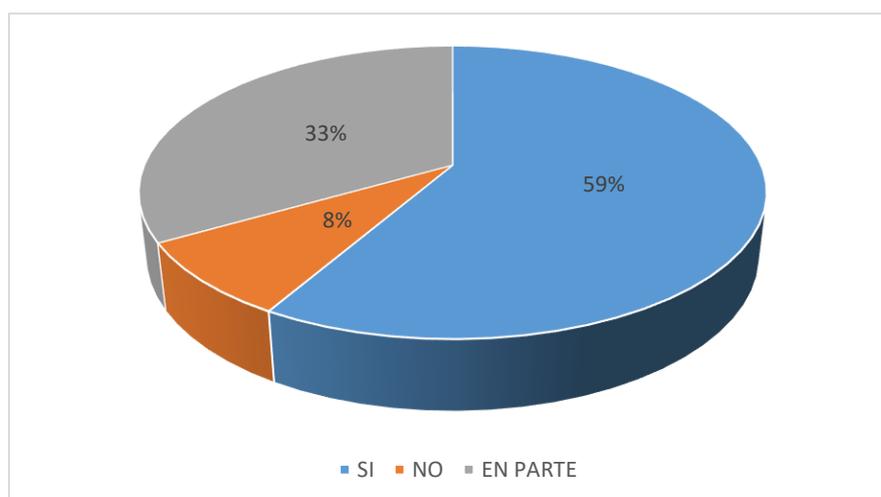
**Tabla 8.** *¿Usted cree que el personal municipal que esta designado en cada área está preparado para asumir sus funciones y lograr las metas y objetivos planteados?*

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	35	58%
NO	5	8%
EN PARTE	20	33%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 8*

*¿Usted cree que el personal municipal que esta designado en cada área está preparado para asumir sus funciones y lograr las metas y objetivos planteados?*



**Nota:** muestran si existe personal capacitado para asumir funciones de acuerdo a su área que desempeña en el municipio de Santo Domingo, para lo cual un 58% afirman que la municipalidad de santo domingo si posee con el personal preparado para responsabilizarse de sus funciones y lograr las metas y objetivos planteados, un 8% mencionan que el personal designado para cada área no está capacitado para asumir sus funciones designadas, mientras tanto un 33% consideran que solo una parte del personal designado en cada área está capacitado para sumir las funciones designadas.

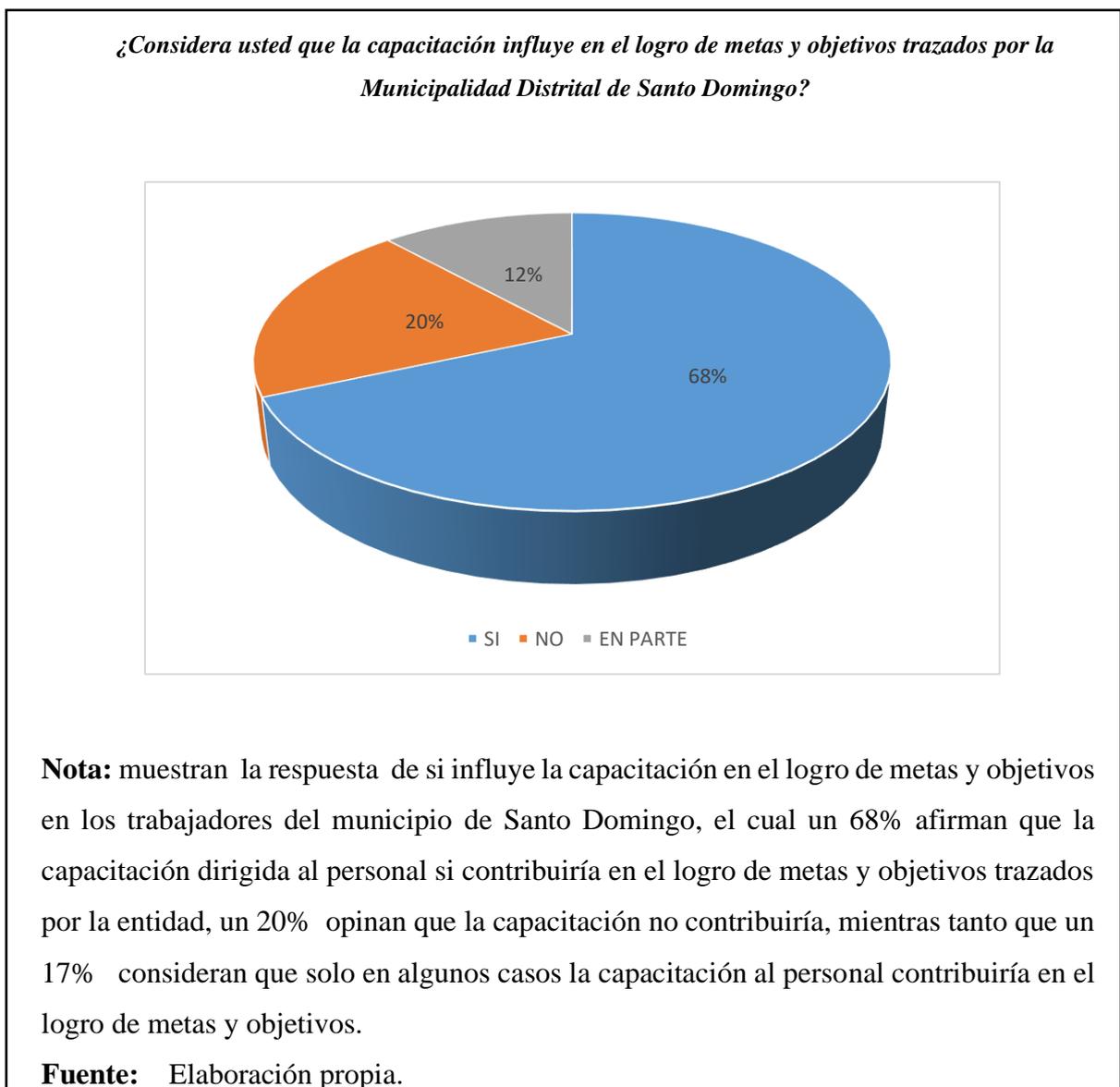
**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 9.** *¿Considera usted que la capacitación influye en el logro de metas y objetivos trazados por la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?*

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	41	68%
NO	12	20%
EN PARTE	7	12%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 9*



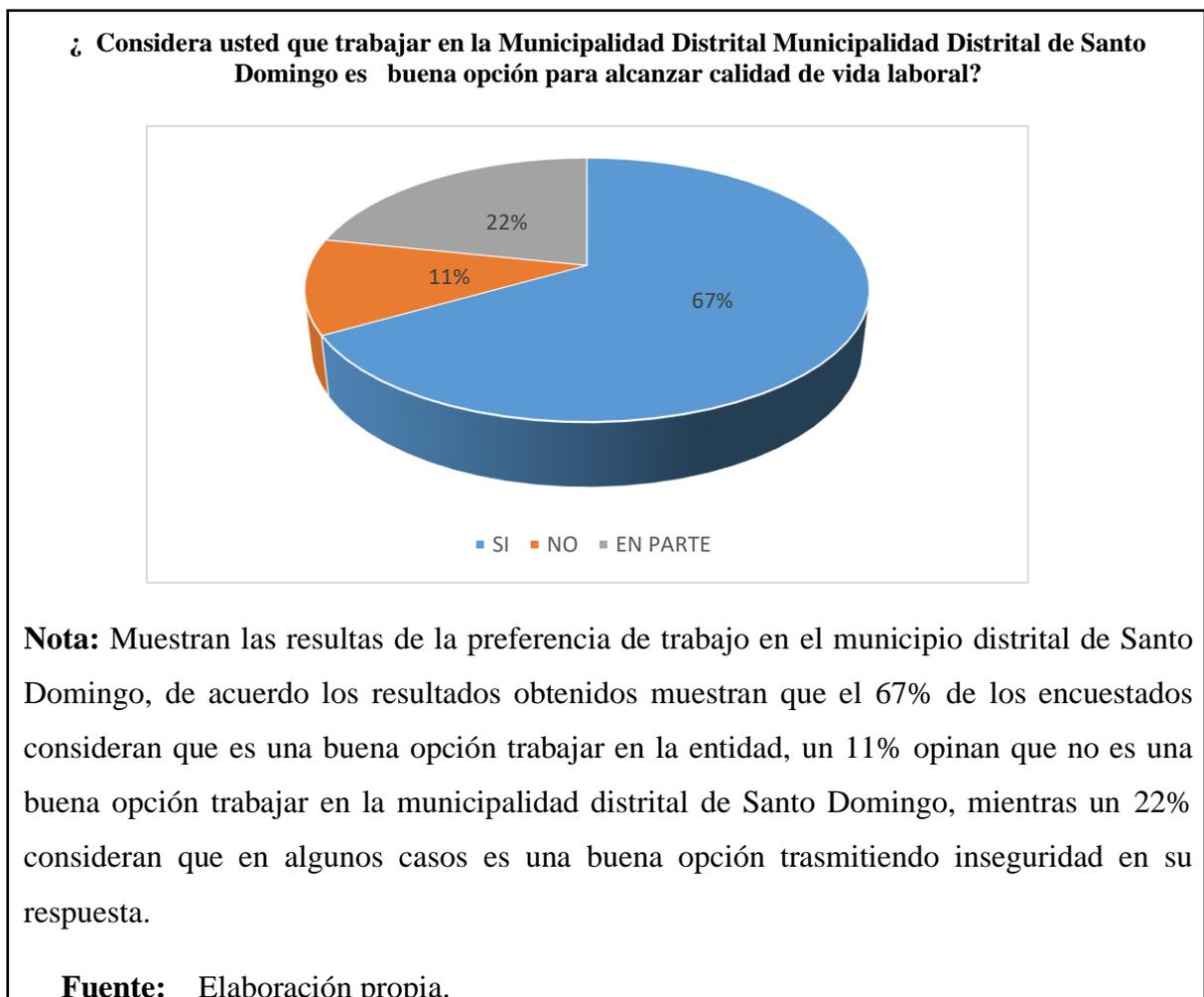
**3.1.2 Identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura.**

**Tabla 10.** ¿ Considera usted que trabajar en la Municipalidad Distrital Municipalidad Distrital de Santo Domingo es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	40	67%
NO	7	12%
EN PARTE	13	22%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 10*



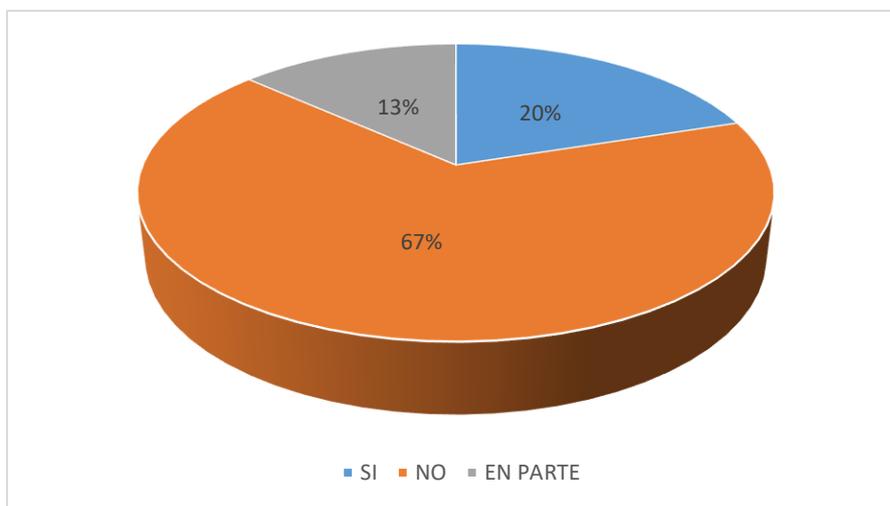
**Tabla 11.** *¿Actualmente se viene capacitando al personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones?*

OPCIONES	Nº Encuestados	Porcentuales
SI	12	20%
NO	40	67%
EN PARTE	8	13%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 11*

**¿Actualmente se viene capacitando al personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones?**



**Nota:** Muestran las evidencias de la ejecución de capacitaciones en el municipio de Santo Domingo, que según la encuesta el 20% de los trabajadores encuestados considera que, si se viene ejecutando capacitaciones dirigidas al personal del municipio de Santo Domingo para mejorar su desempeño, un 67% opina que no se viene ejecutando capacitaciones para el personal de la entidad; mientras un 13% considera que ocasionalmente se dan capacitaciones dirigidas al personal.

**Fuente:** Elaboración propia.

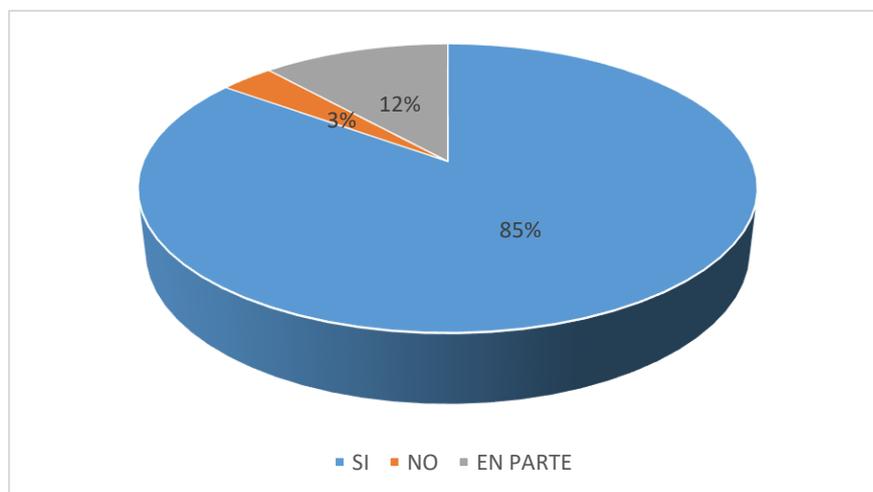
**Tabla 12.** *¿Le gustaría recibir capacitación por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de temas de gestión pública?*

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	51	85%
NO	2	3%
EN PARTE	7	12%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 12*

**¿Le gustaría recibir capacitación por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de temas de gestión pública?**



**Nota:** Muestran los resultados obtenidos del grado de importancia de la realización de capacitación; el cual un 85% de los trabajadores encuestados aseguran que le gustaría recibir capacitación por parte de la entidad sobre temas de Gestión Pública, un 3% de los encuestados consideran que no desean recibir capacitación, mientras que un 12% creen que en parte si desearían recibir capacitación no dándole mucha importancia al tema consultado.

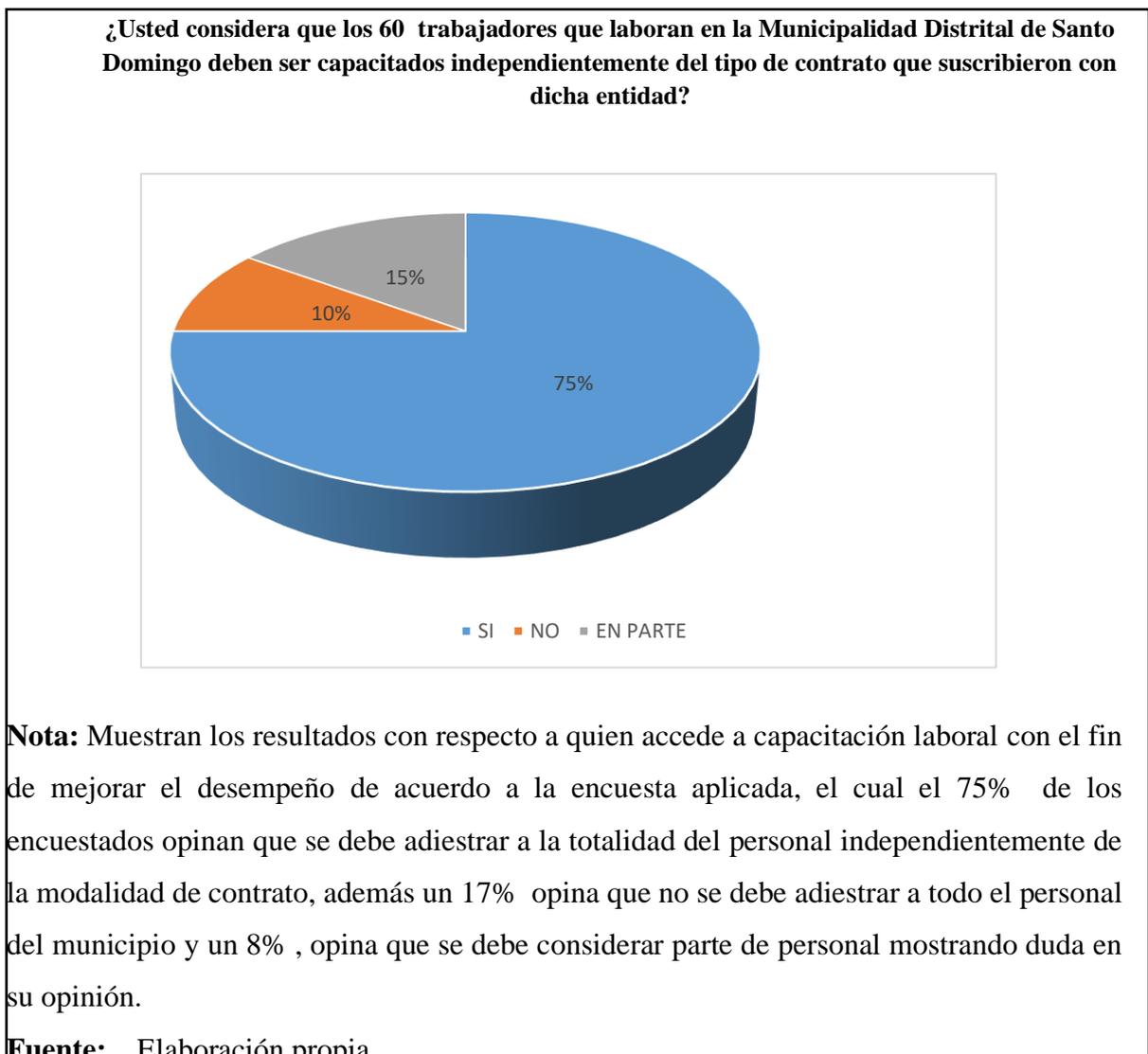
**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 13.** ¿Usted considera que los 60 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo deben ser capacitados independientemente del tipo de contrato que suscribieron con dicha entidad?

OPCIONES	Nº Encuestados	Porcentuales
SI	45	75%
NO	6	10%
EN PARTE	9	15%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

Figura 13.

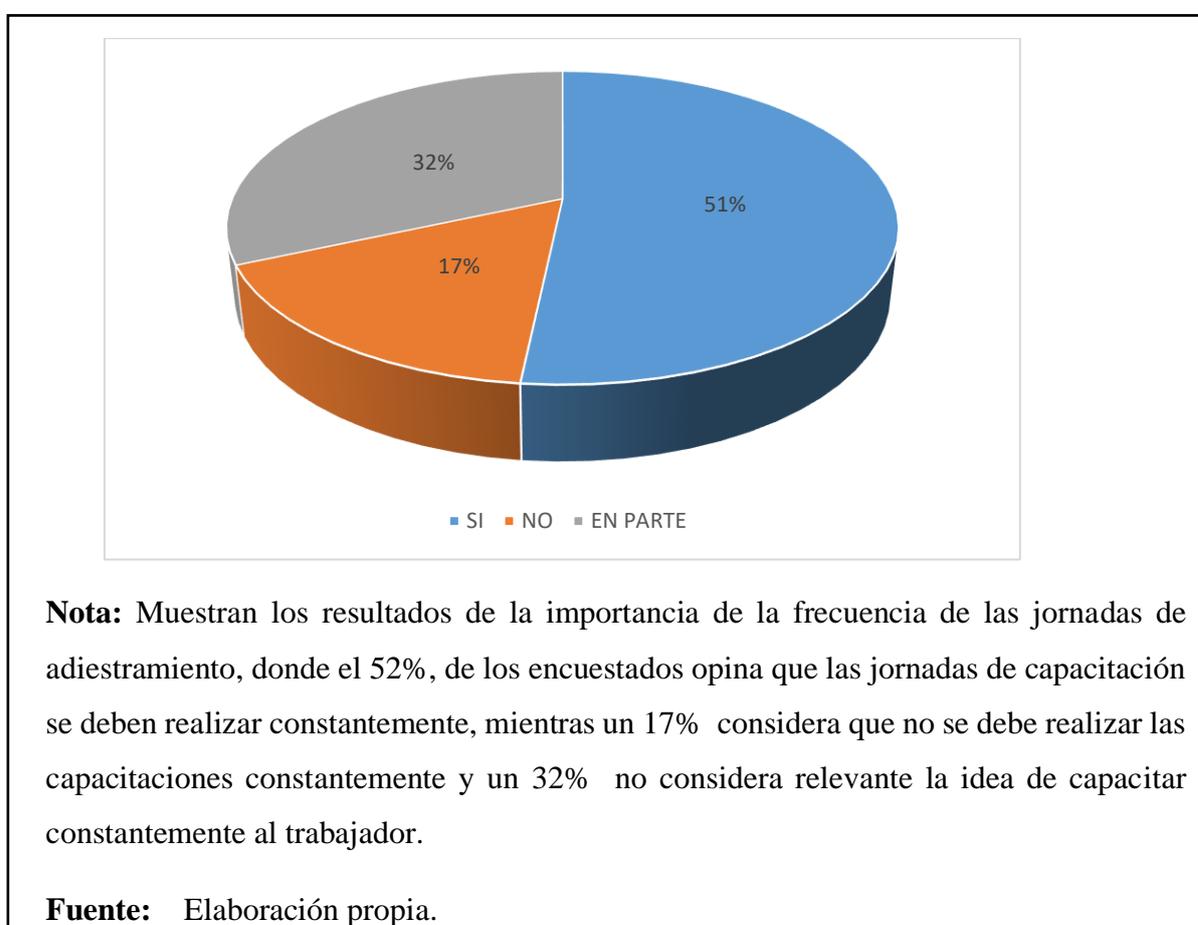


**Tabla 14.** *¿Cómo funcionario público, considera usted que las jornadas de capacitación del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe realizarse constantemente?*

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	31	52%
NO	10	17%
EN PARTE	19	32%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 14*



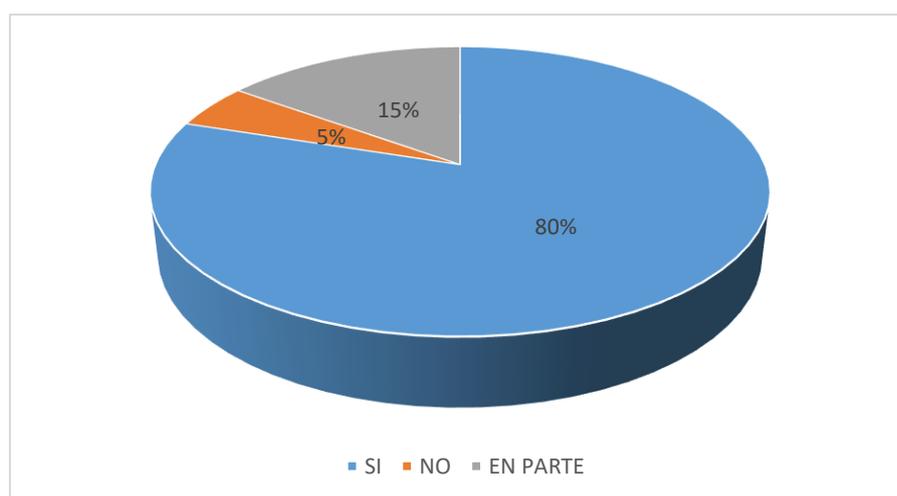
**Tabla 15.** *¿Considera usted que las herramientas y técnicas (material, talleres, dinámicas etc.) que se utilizan en las capacitaciones influyen en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores Municipalidad Distrital de Santo Domingo?*

OPCIONES	Nº Encuestados	Porcentuales
SI	48	80%
NO	3	5%
EN PARTE	9	15%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 15*

*¿Considera usted que las herramientas y técnicas (material, talleres, dinámicas etc.) que se utilizan en las capacitaciones influyen en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores Municipalidad Distrital de Santo Domingo?*



**Nota:** Muestran los resultados de cómo influye las herramientas y técnicas que se emplean en talleres de capacitación en las organizaciones y si mejoraría en el desarrollo personal y profesional en los empleados de la Municipalidad de Santo Domingo, el cual un 80% del total de los encuestados asegura que la utilización de técnicas y herramientas en los talleres de capacitación ayudaría a mejorar en el aspecto personal y profesional de los trabajadores, un 5% asegura que no da ningún efecto la utilización de técnicas y herramientas, mientras un 15% , afirma que si ayudaría en parte el uso de lo mencionado.

**Fuente:** Elaboración propia

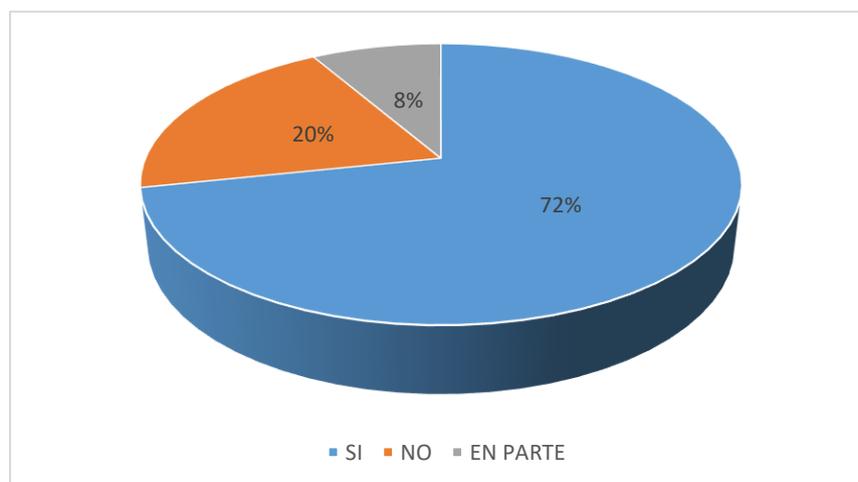
**Tabla 16.** *¿Cuántas horas considera usted que debe durar una acción de capacitación dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?*

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
3 horas	43	72%
4 horas	12	20%
5 horas	5	8%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 16*

*¿Cuántas horas considera usted que debe durar una acción de capacitación dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?*



**Nota:** Muestran los resultados del tiempo que duraría la aplicación de una acción de capacitación en la Municipalidad de Santo Domingo, el cual del 100% de los encuestados un 72% del total de los encuestados afirma que una acción de capacitación debe durar máximo 3 horas, un 20% del personal encuestado asegura que la duración de una capacitación debe durar 4 horas, mientras que un 8% opina que los talleres de capacitación deben durar no más de 5 horas.

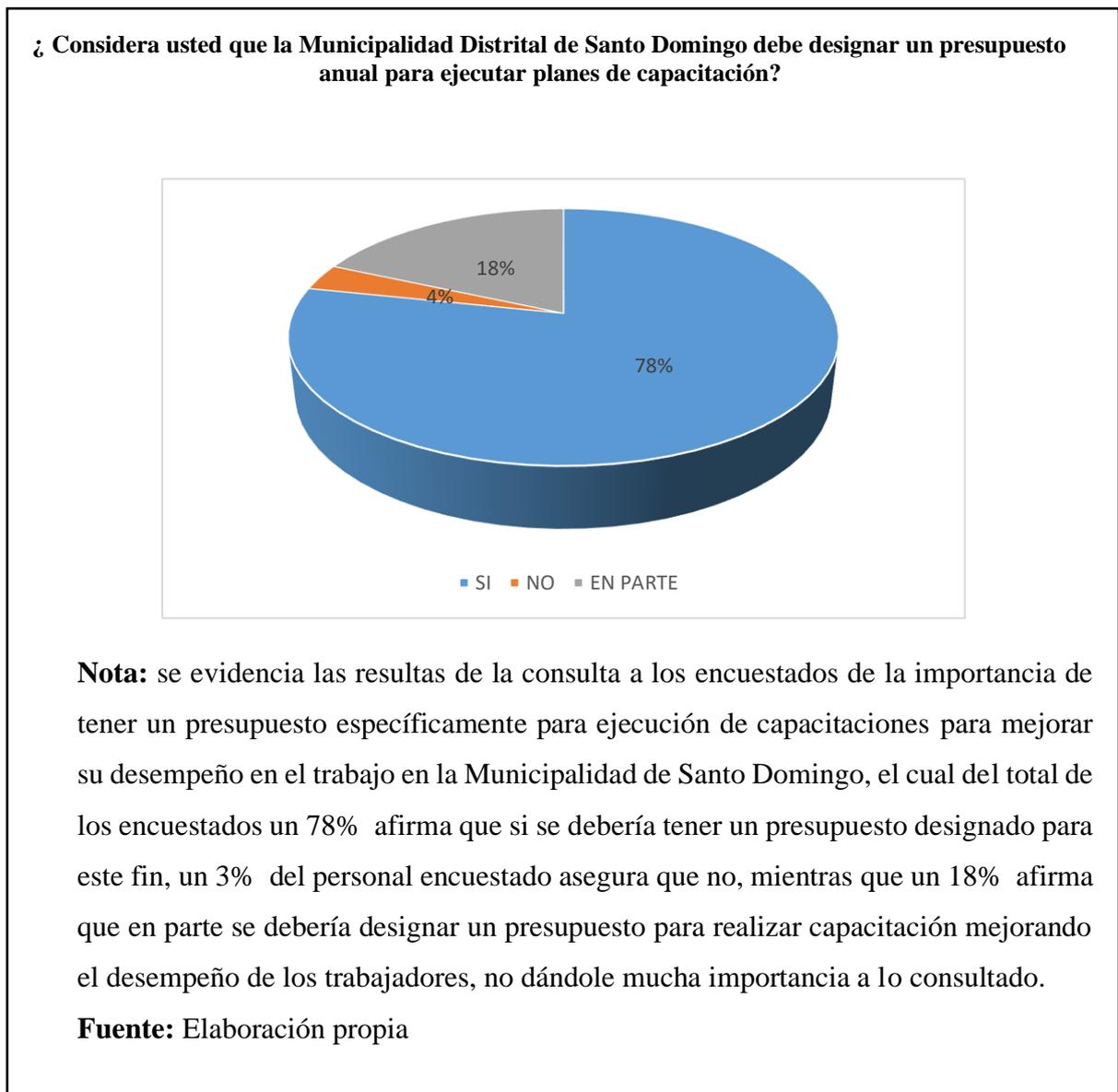
**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 17.** ¿ Considera usted que la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe designar un presupuesto anual para ejecutar planes de capacitación?

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	47	78%
NO	2	3%
EN PARTE	11	18%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

Figura 17

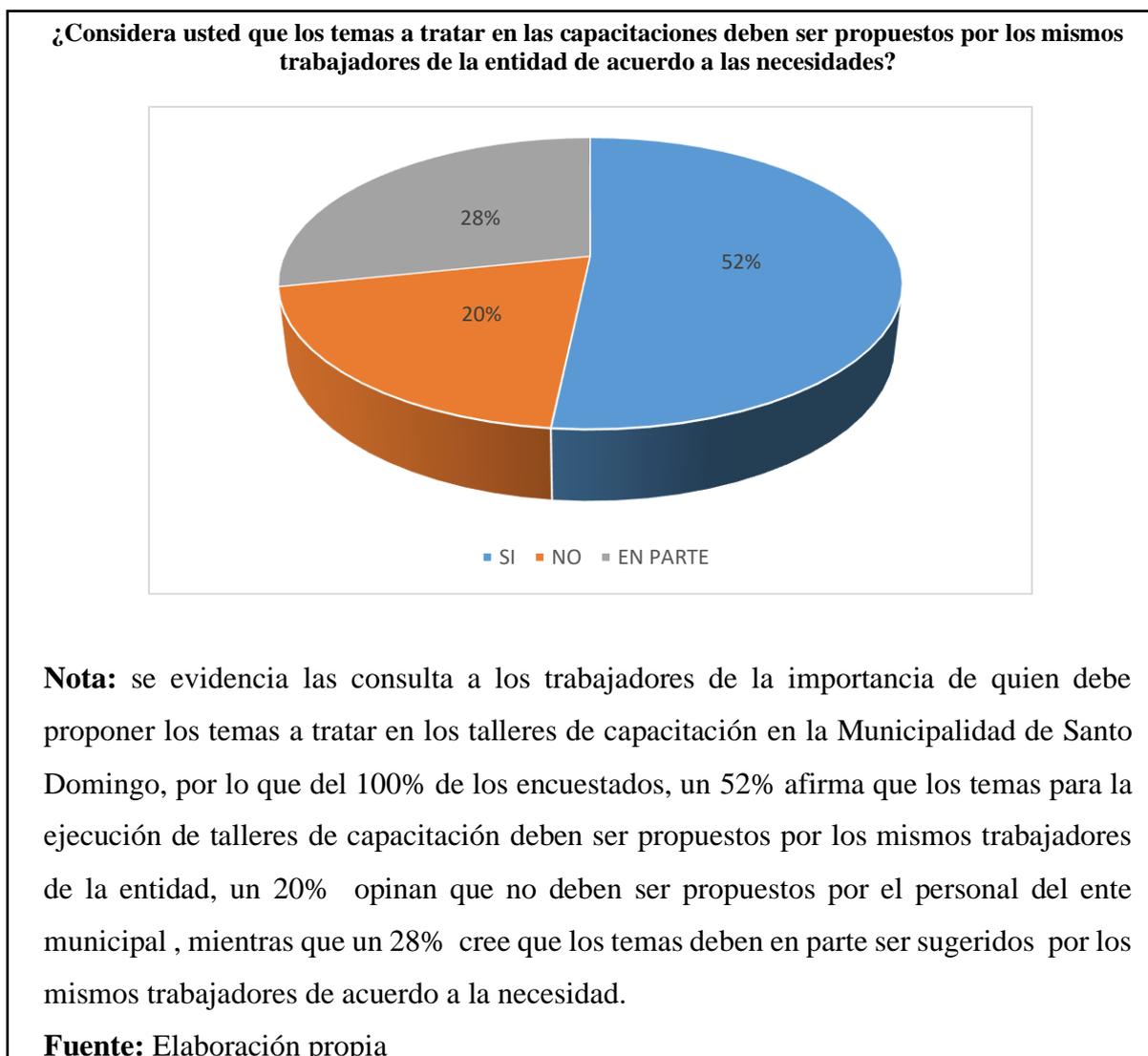


**Tabla 18.** *¿Considera usted que los temas a tratar en las capacitaciones deben ser propuestos por los mismos trabajadores de la entidad de acuerdo a las necesidades?*

OPCIONES	Nº Encuestados	Porcentuales
SI	31	52%
NO	12	20%
EN PARTE	17	28%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 18*

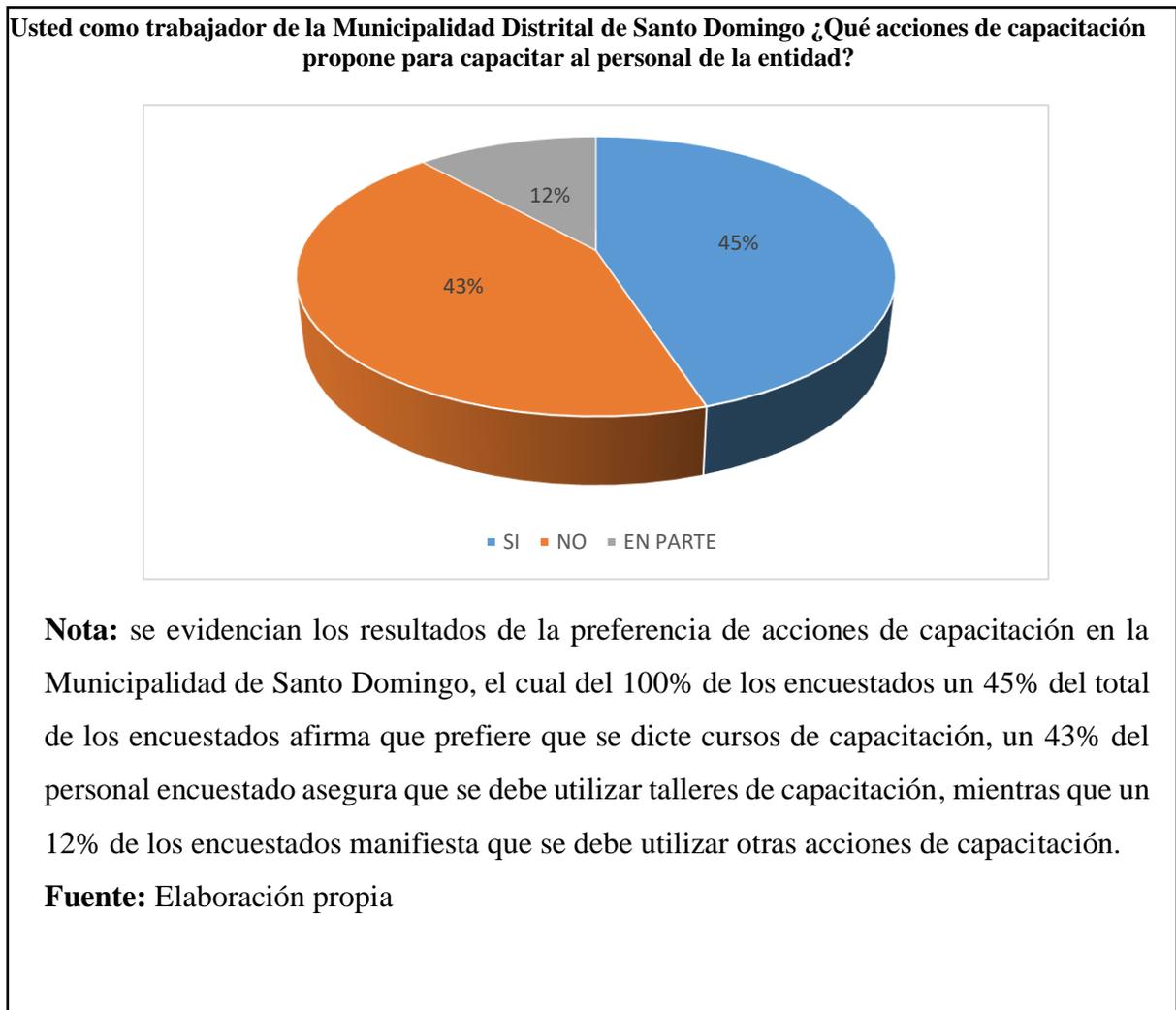


**Tabla 19.** Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿Qué acciones de capacitación propone para capacitar al personal de la entidad?

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
Curso	27	45%
Taller	26	43%
Otros	7	12%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

*Figura 19*

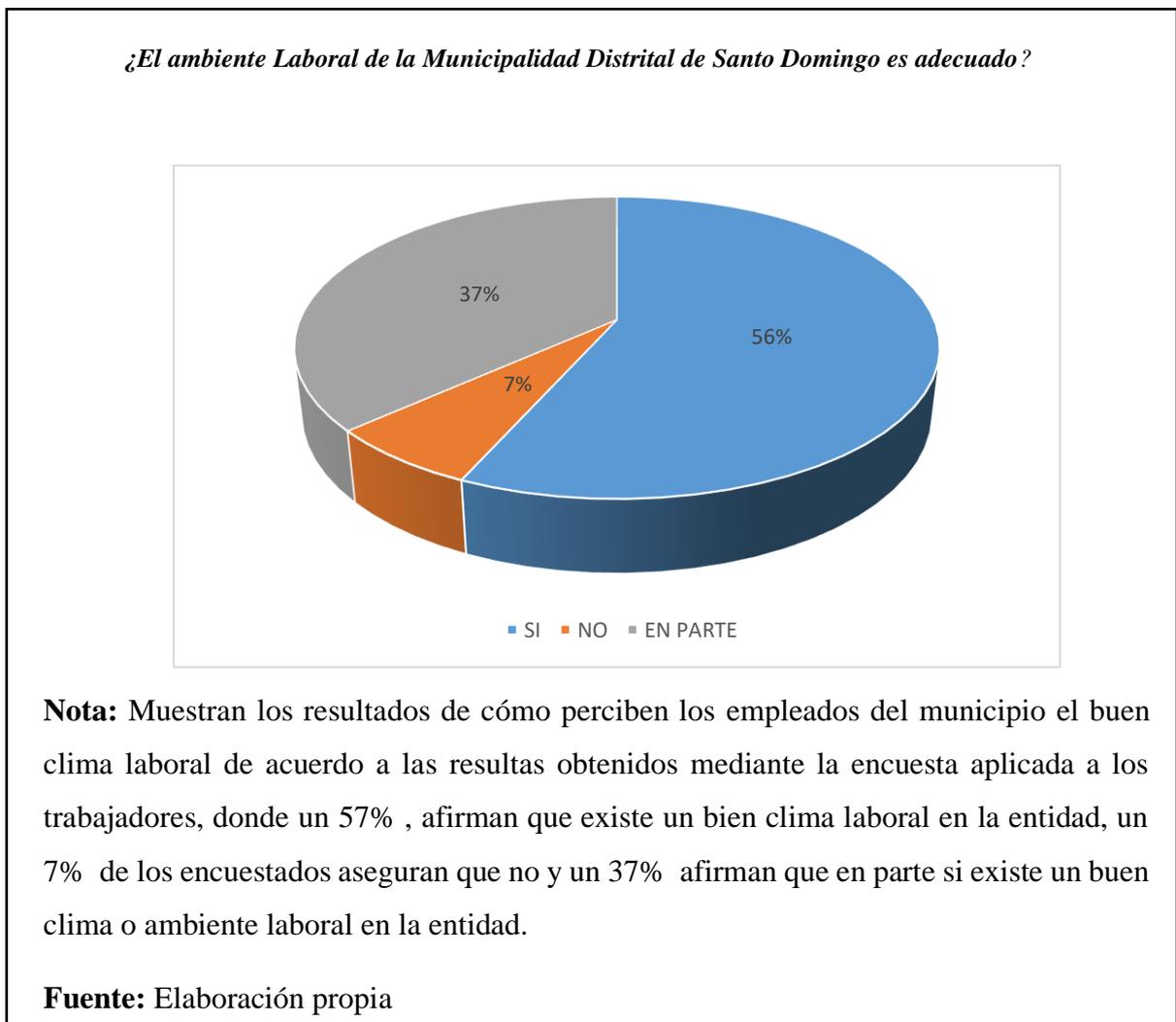


**Tabla 20.** *¿El ambiente Laboral de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es adecuado?*

OPCIONES	Nº Encuestados	Porcentuales
SI	34	57%
NO	4	7%
EN PARTE	22	37%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 20*

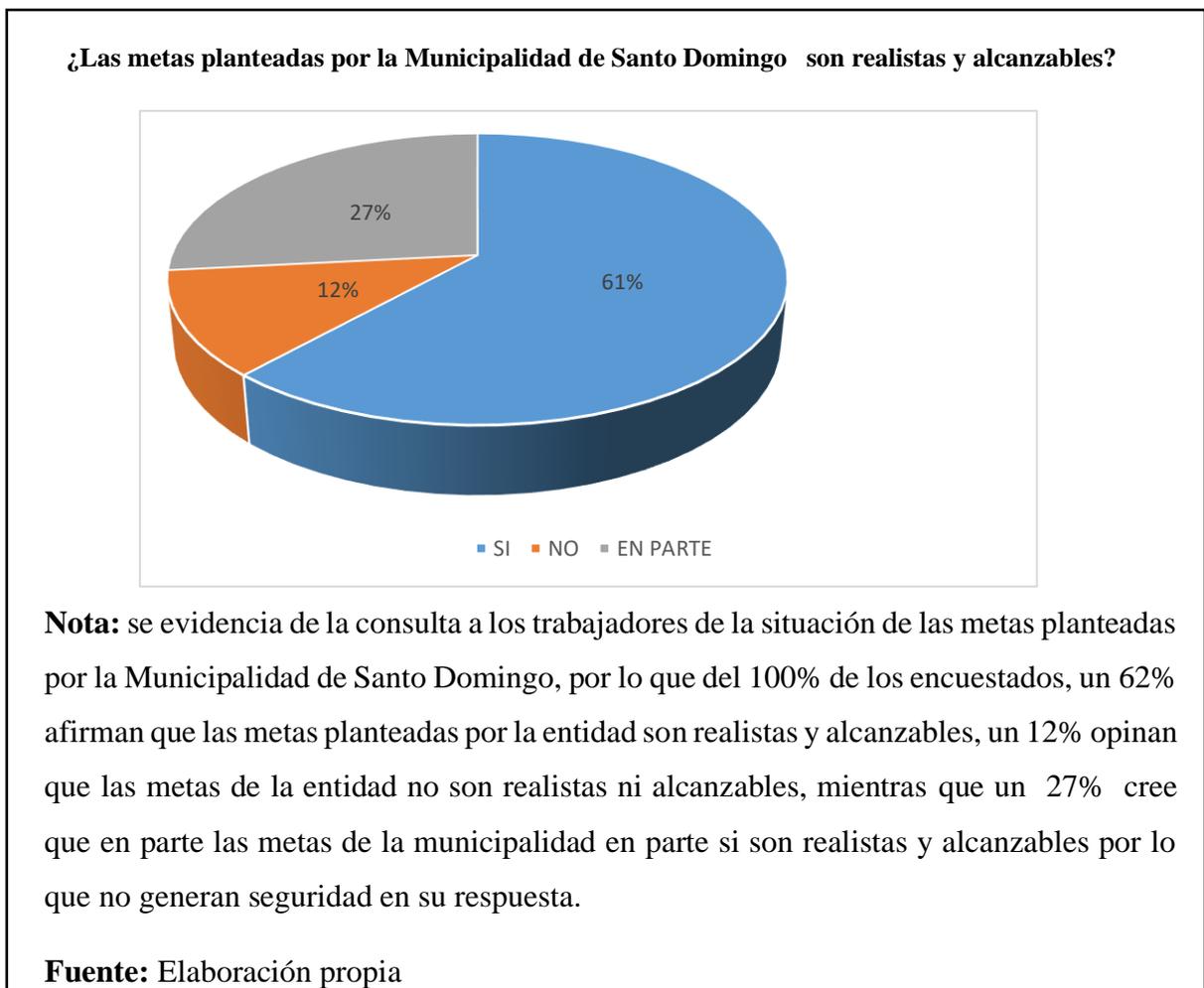


**Tabla 21.** *¿Las metas planteadas por la Municipalidad de Santo Domingo son realistas y alcanzables?*

OPCIONES	Nº Encuestados	Porcentuales
SI	37	62%
NO	7	12%
EN PARTE	16	27%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 21*

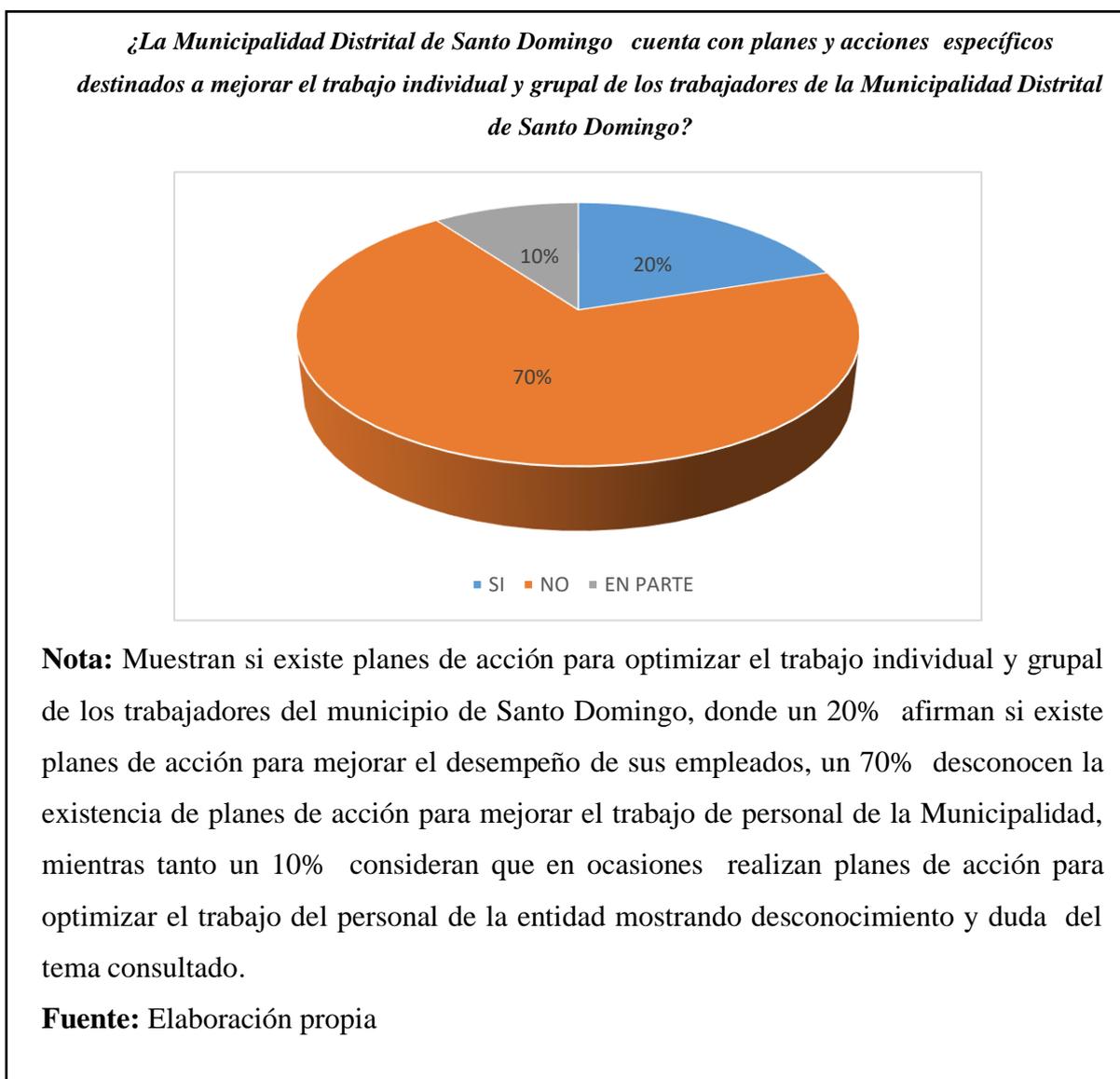


**Tabla 22.** *¿La Municipalidad Distrital de Santo Domingo cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el trabajo individual y grupal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?*

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	12	20%
NO	42	70%
EN PARTE	6	10%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 22*



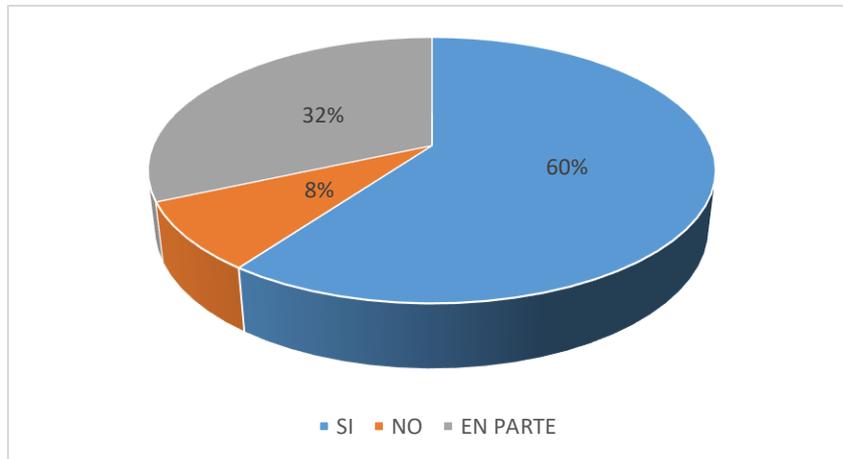
**Tabla 23.** ¿Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo en algún momento no logro cumplir sus objetivos o no logro resolver alguna situación que se suscitó en su área de trabajo?

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	36	60%
NO	5	8%
EN PARTE	19	32%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

Figura 23

¿Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo en algún momento no logro cumplir sus objetivos o no logro resolver alguna situación que se suscitó en su área de trabajo?



**Nota:** Muestran los resultados del cumplimiento de tareas y objetivos propuestos por los empleados de acuerdo a sus funciones, el cual un 60% afirma que en algún momento no logro realizar sus tareas y objetivos propuestos mientras un 8% opina que casi siempre no logra cumplir las actividades y objetivos propuestos por la entidad y un 32% opino que solo en ocasiones no logro cumplir sus objetivos o no logro resolver alguna situación que se suscitó.

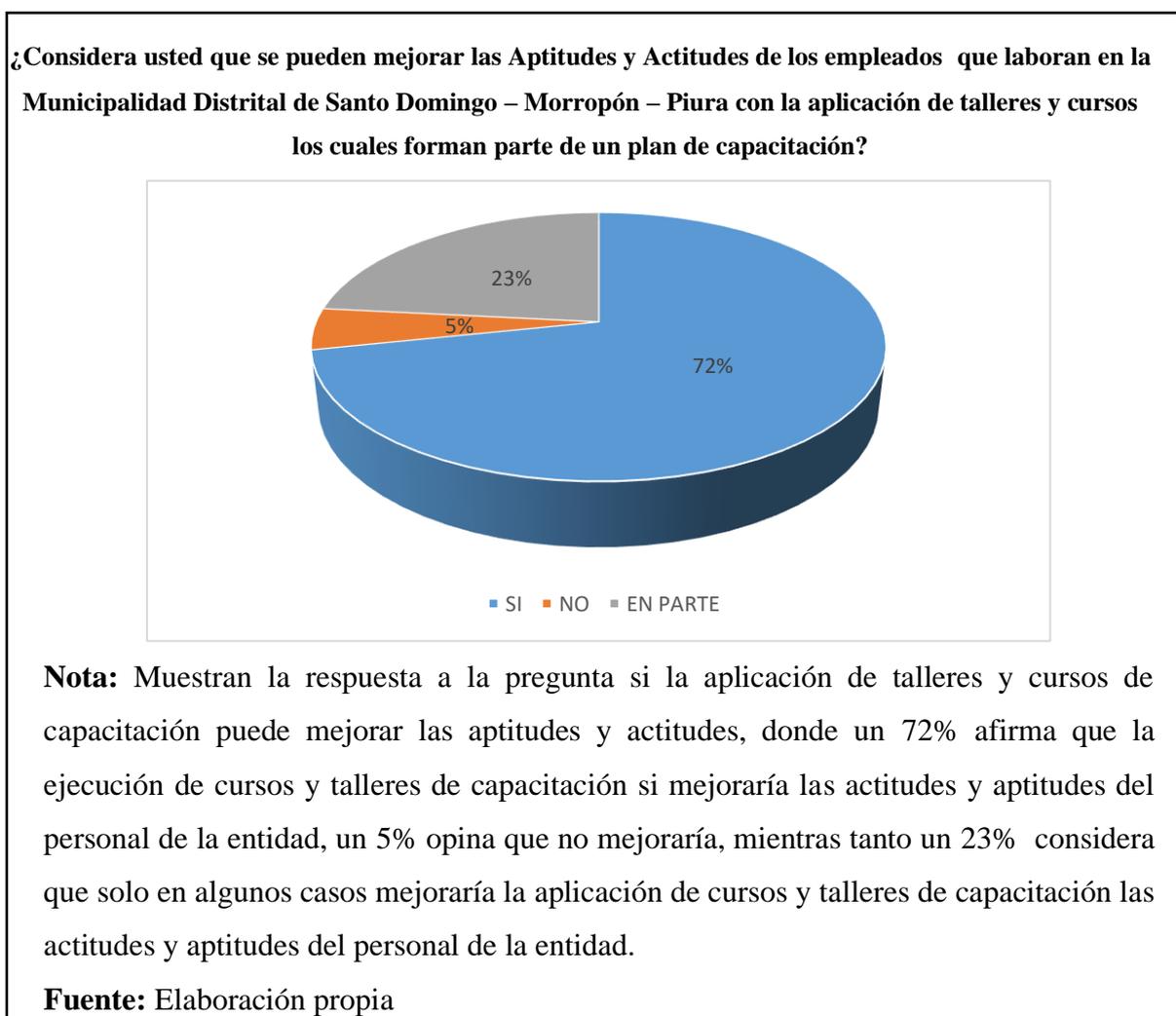
**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 24.** ¿Considera usted que se pueden mejorar las Aptitudes y Actitudes de los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropón – Piura con la aplicación de talleres y cursos los cuales forman parte de un plan de capacitación?

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	43	72%
NO	3	5%
EN PARTE	14	23%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 24*

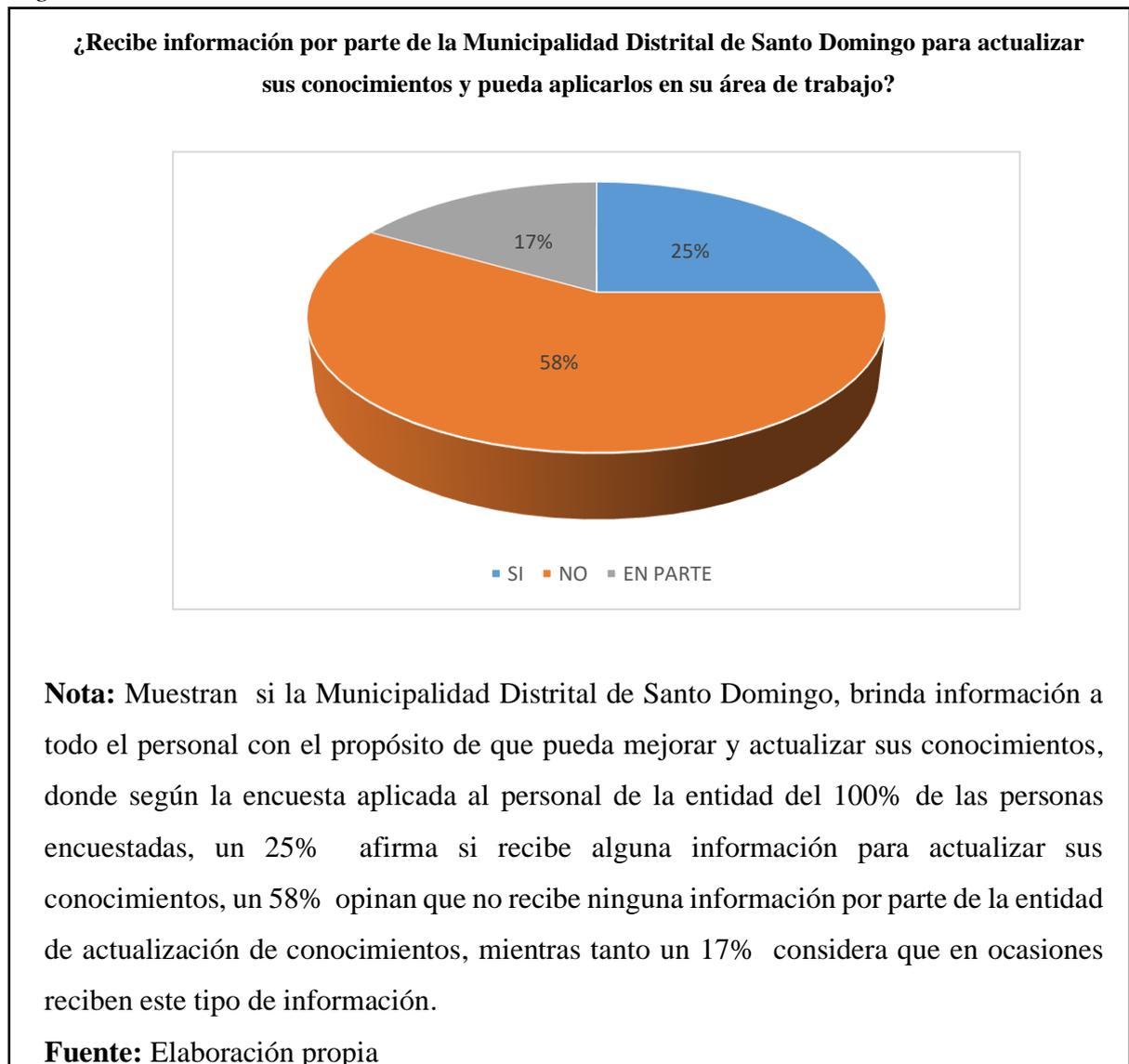


**Tabla 25.** ¿Recibe información por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo para actualizar sus conocimientos y pueda aplicarlos en su área de trabajo?

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	15	25%
NO	35	58%
EN PARTE	10	17%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 25*

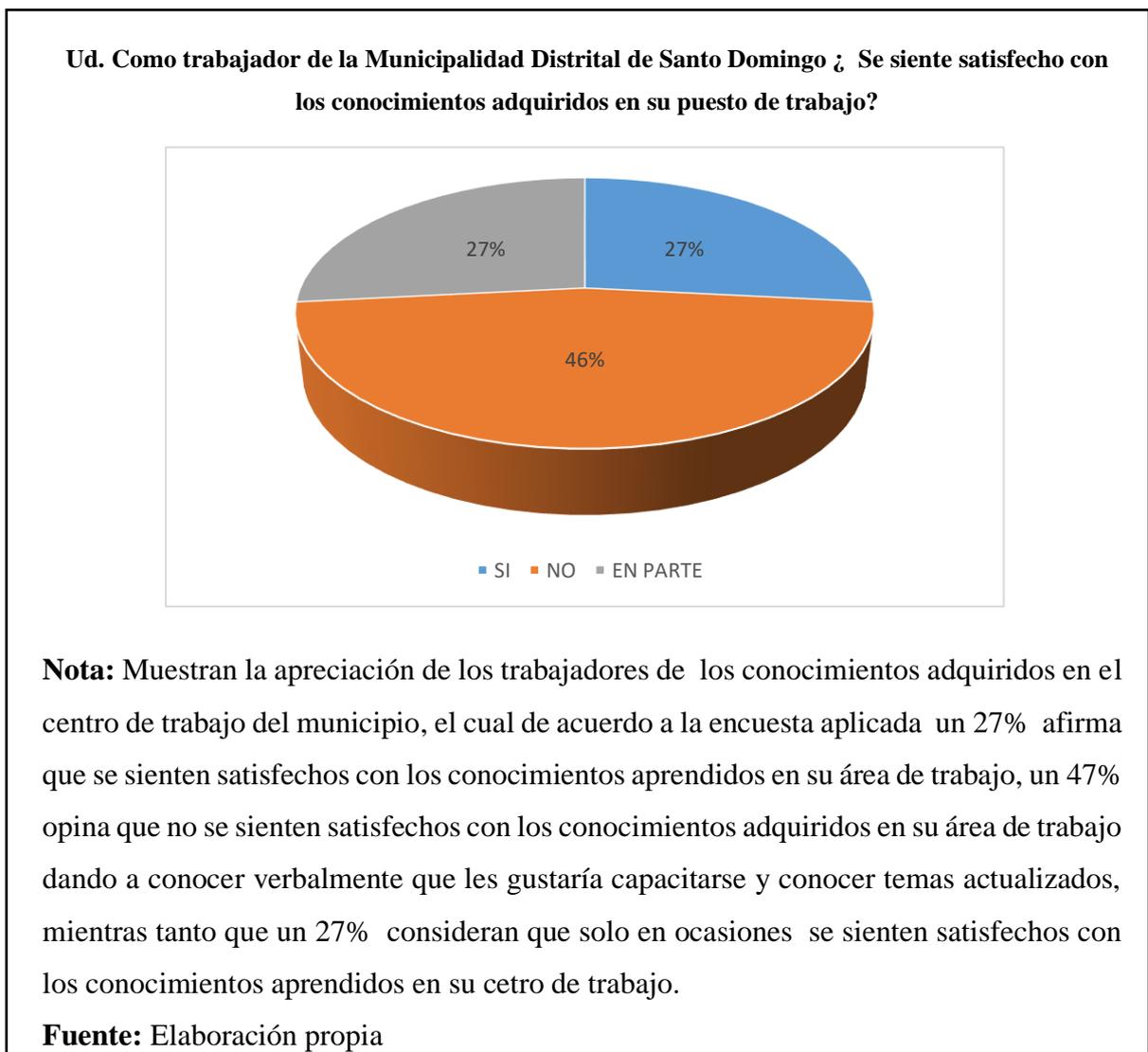


**Tabla 26.** Ud. Como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿ Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo?

OPCIONES	Nº Encuestados	Porcentuales
SI	16	27%
NO	28	47%
EN PARTE	16	27%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

Figura 26

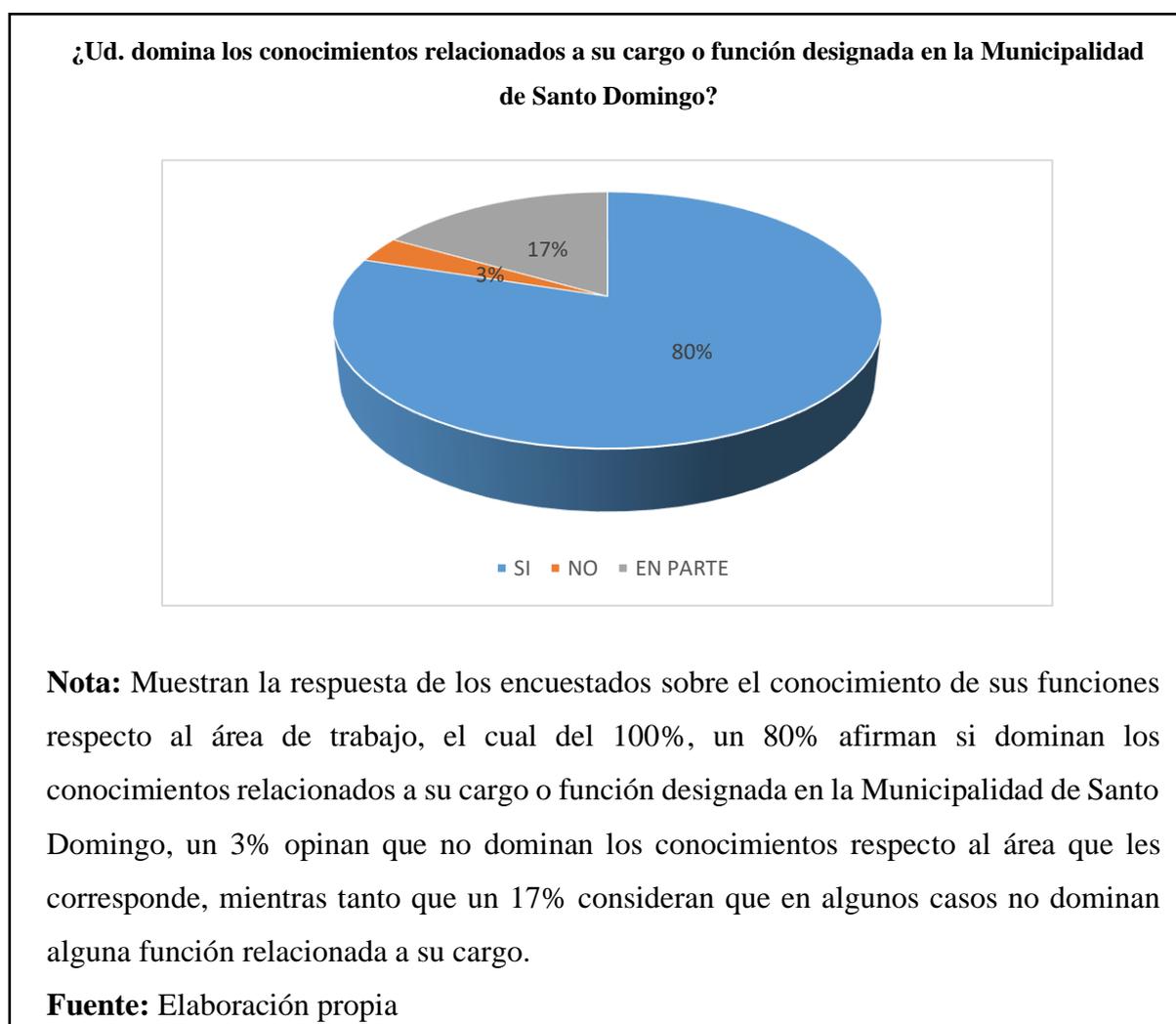


**Tabla 27.** *¿Ud. domina los conocimientos relacionados a su cargo o función designada en la Municipalidad de Santo Domingo?*

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	48	80%
NO	2	3%
EN PARTE	10	17%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 27*

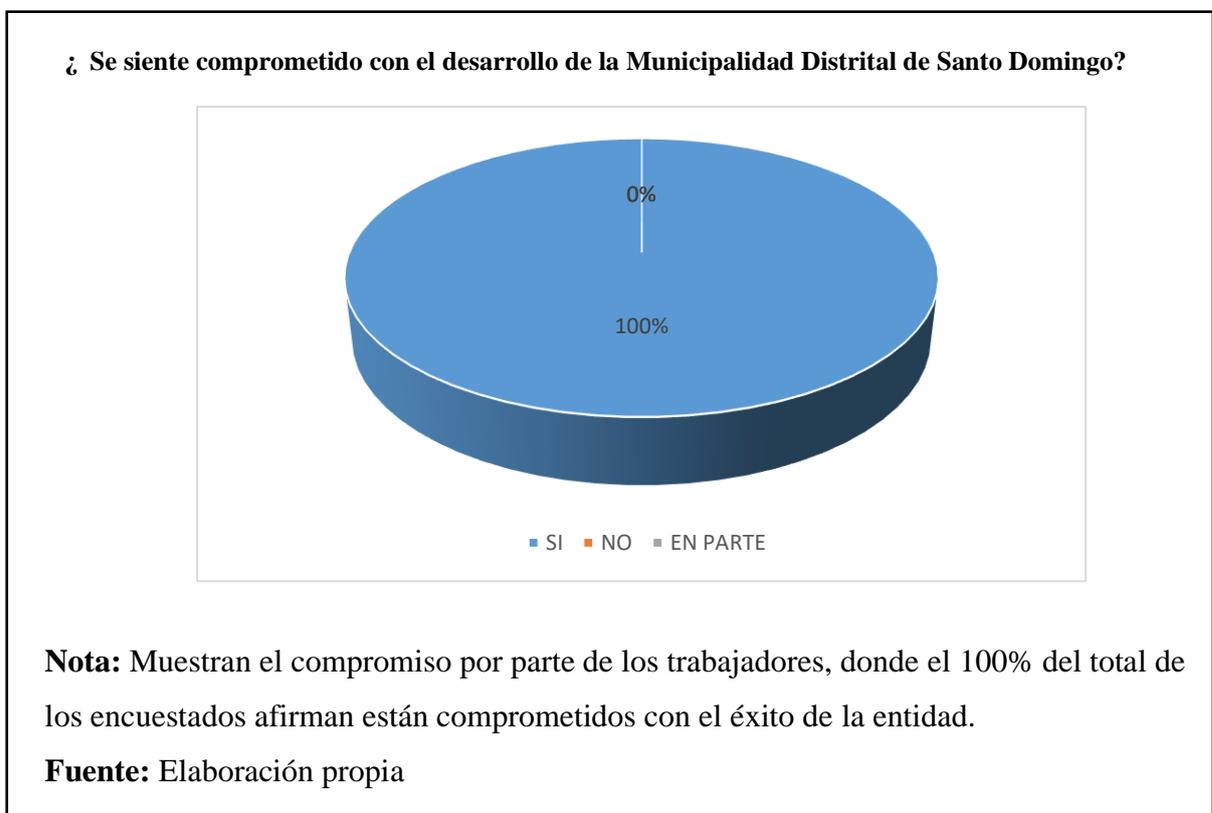


**Tabla 28.** ¿ Se siente comprometido con el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	60	100%
NO	0	0%
EN PARTE	0	0%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 28*

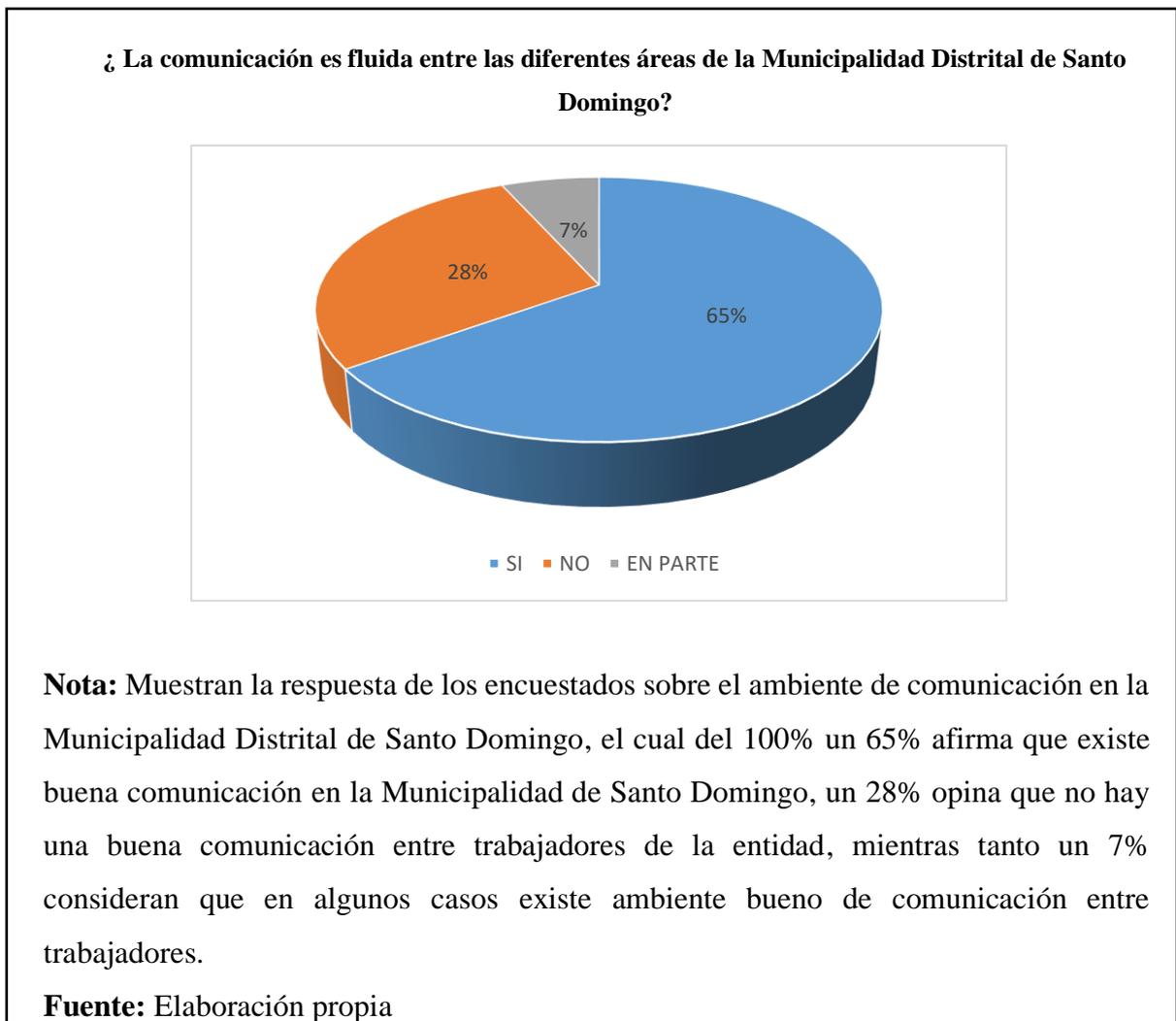


**Tabla 29.** ¿ La comunicación es fluida entre las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?

OPCIONES	N° Encuestados	Porcentuales
SI	39	65%
NO	17	28%
EN PARTE	4	7%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 29*



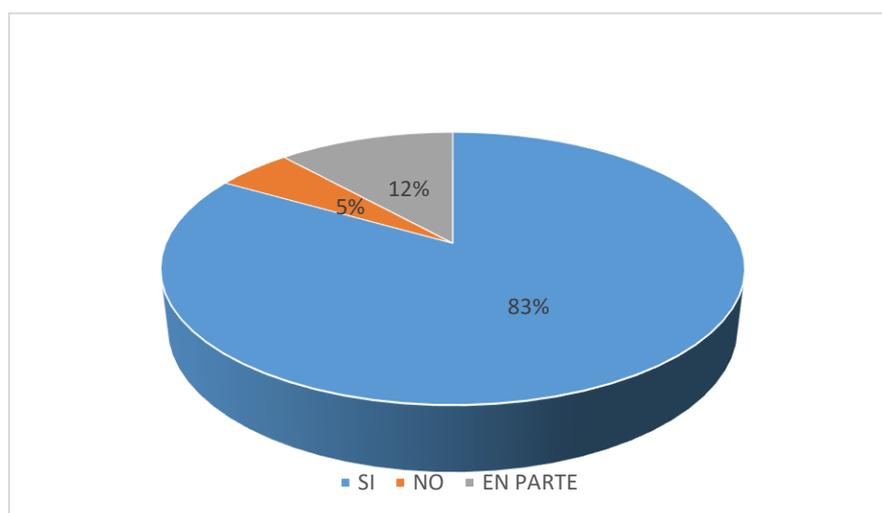
**Tabla 30.** ¿ Considera usted que el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe evaluar los requisitos necesarios para los puestos que solicita?

OPCIONES	Nº Encuestados	Pocentuales
SI	50	83%
NO	3	5%
EN PARTE	7	12%
Total	60	100%

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 30*

¿ Considera usted que el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe evaluar los requisitos necesarios para los puestos que solicita?



**Nota:** Muestran la respuesta de los encuestados sobre la evaluación de los requisitos necesarios de los puestos que solicita el municipio por el área de Recursos Humanos, el cual del 100%, un 83% afirma que el área de Recursos Humanos si debe evaluar los perfiles de acuerdo al área que solicita personal, un 5% opina que no es necesario la evaluación de los requisitos, mientras tanto un 12% considera que en algunos casos se debe evaluar los requisitos por parte del área de RRHH del personal que ingresa a la entidad.

**Fuente:** Elaboración propia

### **3.1.3 Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura**

## **PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO, MORROPÓN, PIURA – 2019.**

### **PRESENTACIÓN**

El Plan de Capacitación constituye un instrumento que establece las prioridades de capacitación del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo (MDSD).

La capacitación es de carácter formativo y estratégico diseñado y ejecutado de manera organizada, permite que el personal adquiera conocimientos actuales y realistas fortaleciendo de esta manera sus habilidades y experiencias. Así mismo implica una sucesión de condiciones y etapas con el propósito de lograr integración funcional, así como su progreso personal y laboral en la Municipalidad distrital de Santo Domingo.

Permite también mejorar las técnicas y planes específicos en la municipalidad para que el trabajador brinde su mejor esfuerzo en el lugar que se desempeña, se dice que el adiestramiento busca la eficiencia y el incremento de la productividad dentro del desarrollo de las operaciones que realiza cada trabajador, y a la vez contribuye al incremento del ingenio laboral.

El Plan de Capacitación que se desarrollará va a incluir a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo, sin clasificación de régimen laboral, agrupados de acuerdo a su área con temas específicos a que les compete, y evaluados por el área de RRHH, así mismo está enmarcado dentro de los procedimientos para capacitación, con un presupuesto asignado por la misma entidad para el año 2019.

### **I. ACTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO – MORROPON – PIURA:**

Es una entidad básica pública de organización territorial posee y contribuye a la participación vecinal en los asuntos públicos, así mismo institucionaliza y agencia con autonomía los intereses propios de las correspondientes a la colectividad. La Municipalidad como entidad

pública es el órgano de gobierno alentador del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plenaria capacidad para el acatamiento de sus fines.

## **II. JUSTIFICACIÓN:**

En las actividades laborales dentro de una organización, consta de un recurso muy importante como es el personal, ya que presta servicios que influyen en la calidad del servicio que se le brinda a la población.

Como en toda organización, su éxito es ver a su personal motivado y trabajando en equipo que como resultado sustenten y afirmen sus logros organizacionales.

La naturaleza de una pujanza laboral motivada, está en la calidad del trato que acoge los funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes inmediatos les derrochen diariamente, es importante también el ambiente laboral y la medida en que facilita o inhibe el acatamiento del trabajo de cada persona.

Finalmente, en nuestro país, gran mayoría de las organizaciones no logran alcanzar la motivación, ni el trabajo en equipo. Desaprovechando los valiosos aspectos como invertir para lograr recaudar los mejores ingresos.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar ineluctablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para conservar, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas, apuntando a la optimización de los servicios que brinda La Municipalidad. En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación para el personal que labora en la MDSD.

## **III. ALCANCE:**

Para el siguiente plan de capacitación es de estudio para todo el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo (MDSD).

## **IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:**

Teniendo en cuenta el propósito general, impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Encumbrar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al acrecentamiento de la productividad y rendimiento de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.

- Optimizar la integración entre los colaboradores y, con ello, a enaltecer el interés por el fortalecimiento de la calidad en los servicios que en el municipio Distrital de Santo Domingo se brinda.
- Satisfacer con mayor destreza los requerimientos futuros de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo en materia de personal, en relación a la planeación de recursos humanos.
- Crear conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, así como elevar la moral de trabajo.
- Custodiar al trabajador municipal al día con los progresos científico-tecnológicos, los mismos alientan la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

## **V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:**

### **5.1. OBJETIVOS GENERALES**

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus funciones.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el personal puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión que se realicen en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.

### **5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer de conocimientos y desarrollar habilidades que resguarden la totalidad de los requerimientos para el desempeño de sus funciones del trabajador.
- Actualizar y extender los conocimientos emplazados en áreas especializadas de las actividades que se desarrollan en municipio Distrital de Santo Domingo.
- Concurrir a elevar y sostener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.

- Coadyuvar en la preparación de personal calificado, conforme con los planes, objetivos y requerimientos de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.
- Coadyuvar a la continuidad y desarrollo institucional de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.

## **VI. METAS:**

Capacitar al 100% del trabajador que labora en el municipio distrital de Santo Domingo.

## **VII. ESTRATEGIAS:**

Las estrategias a utilizar son:

- Desarrollo de trabajos prácticos que se realizan cotidianamente.
- Presentación de asuntos casuísticos de su área.
- Ejecutar talleres.
- Metodología de exposición – diálogo.

## **VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN:**

### **8.1. TIPOS DE CAPACITACIÓN**

#### **➤ CAPACITACION INDUCTIVA**

Facilita la integración del colaborador, cuando apertura sus primeras labores, brindándoles información de todo su ambiente d trabajo. Mayormente las empresas lo desarrollan como parte de proceso de selección, ya que también puede realizarse cuando se realiza estas actividades. No obstante, se diseña programas de capacitación referente a los puestos de trabajo que se presentan, con la finalidad de buscar las mejores estrategias y aprovechamiento que permitan optimizar las condiciones de desempeño.

#### **➤ CAPACITACIÓN PREVENTIVA**

Prevé los cambios negativos que pueden emitir el personal, ya que a través del tiempo de trabajo el personal tiende a cambiar con frecuencia como la deficiencia de sus habilidades, los cambios de tecnología, entre otras. El propósito es preparar el personal para enfrentar los nuevos cambios con la nueva metodología y estrategias.

### ➤ **CAPACITACIÓN CORRECTIVA**

La solución de problemas de desempeño es su principal propósito de esa capacitación, siendo la fuente principal es la evaluación constante dentro de la entidad, así como análisis de diagnóstico de aquellas necesidades que se presenta para poder solucionarlo mediante acciones correctivas de capacitación.

### ➤ **CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE CARRERA**

Tiene las mismas características que la capacitación preventiva, con la diferencia que se centra en coadyuvar al trabajador a encontrar mejores posiciones con mayores exigencias y responsabilidades dentro de su entidad laboral, en este caso dentro de la municipalidad distrital de Santo Domingo.

Elevar siempre la productividad en cada trabajador es el objeto de esta capacitación, teniendo en cuenta que el futuro laboral es totalmente competitivo, pues se prepara al trabajador para un mundo diferente a la situación real, así también son preparados para desempeñar diferentes funciones en que se pueden responsabilizar.

## **8.2. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN**

Los enunciados de cada tipo de capacitación se desarrollan de acuerdo a las siguientes modalidades.

### ➤ **FORMACIÓN:**

Ofrecer conocimientos básicos con modalidad de imponer visiones de acuerdo al contexto institucional. Es decir, imparte conocimiento para un mejor desenvolvimiento.

### ➤ **ACTUALIZACIÓN:**

Proporciona conocimientos, habilidades y experiencias expresados de diferentes fuentes científico-tecnológicas de un contexto a un ambiente laboral.

### ➤ **ESPECIALIZACIÓN:**

Predomina en la profundización de conocimientos, re potencialización de habilidades y experiencias de un tema que se aplica en alguna área dentro de una entidad sea pública o privada, en este caso en las operaciones que se desarrollan en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.

### ➤ **PERFECCIONAMIENTO:**

Se contempla ampliar el grado de conocimientos y experiencias vastas para el beneficio institucional.

➤ **COMPLEMENTACIÓN:**

Refuerza la formación del trabajador que radica en las funciones que su puesto lo requiere.

### **8.3. NIVELES DE CAPACITACIÓN**

Tenemos los siguientes:

➤ **NIVEL BÁSICO:**

Dentro de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo, se le prevé de capacitación al trabajador que se incorpora por primera vez en algún puesto de trabajo, otorgándole conocimientos requeridos a la función en que se desempeñará.

➤ **NIVEL INTERMEDIO:**

Va dirigido al trabajador que ya labora en la entidad de Santo Domingo, pero que requiere profundizar su adiestramiento en alguna función que desempeña.

El propósito es extender conocimientos y perfeccionar su potenciación de habilidades, en base a las exigencias de la demanda de su puesto laboral.

➤ **NIVEL AVANZADO:**

Aquel trabajador que requiera lograr una visión integral y profunda de algún tema para la mejor productividad de sus funciones. Así mismo prepara cuadros ocupacionales para estar preparado ante todas las competencias dentro de la municipalidad.

### **IX. ACCIONES A DESARROLLAR**

Los temarios son los respaldan las acciones para el desarrollo de las actividades, ya que a los participantes les permitirán capitalizar temas, mejorando su calidad de funciones, considerándose los siguiente:

## TEMAS DE CAPACITACIÓN

### **SISTEMA INSTITUCIONAL**

- Gestión Municipal y Recursos Humanos
- Administración Municipal
- Seguridad Ciudadana
- Planeamiento y Desarrollo Urbano

### **IMAGEN INSTITUCIONAL:**

- Administración por Valores
- Mejoramiento del Clima Laboral
- Relaciones Humanas
- Relaciones Públicas

### **CONTABILIDAD:**

- Auditoria y Normas de Control
- Control Patrimonial

## **X. RECURSOS**

### **10.1. HUMANOS**

Cada participante, facilitadores y los ponentes especializados en los temas a capacitar, así como los abogados, ingenieros, maestros en administración pública, psicólogos, etc.

### **10.2. MATERIALES**

- **INFRAESTRUCTURA:** serán los ambientes óptimos del municipio Distrital de Santo Domingo, dichos ambientes o instalaciones las brindará la gerencia general de la institución.
- **MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS:** de igual forma la gerencia general y el especialista se encargará de aprobar el mobiliario y equipo adecuado que se necesite para el desarrollo de las actividades, ya sea mesa, sillas, televisores, etc.

- **DOCUMENTOS TÉCNICO-EDUCATIVO:** Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

#### **XI. FINANCIAMIENTO**

El monto de inversión de este plan de capacitación, será capitalizada con lo presupuestado por la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.

#### **XII. PRESUPUESTO DE LA PRIMERA CAPACITACIÓN**

DIPLOMADO EN GESTIÓN MUNICIPAL Y RECURSOS HUMANOS, se realizará a través de un convenio institucional entre la Municipalidad Distrital de Santo Domingo y la Universidad Nacional de Piura (UNP), para 60 trabajadores.

*Tabla 32: Presupuesto Capacitación.*

DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO	COSTO
			UNITARIO	TOTAL
Inscripción	Und.	60	S/. 20.00	S/. 1,200.00
Costo del diplomado	Und	60	S/. 200.00	S/. 12,000.00
Certificados	Und	60	S/. 30.00	S/. 1,800.00
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>				<b>S/. 15,000.00</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

#### **XIII. CRONOGRAMA DE LA PRIMERA CAPACITACIÓN**

DIPLOMADO EN GESTIÓN MUNICIPAL Y RECURSOS HUMANOS

DURACIÓN: 06 meses, (540 Hrs.)

27 Créditos.

#### **XIV. TEMAS A TRATAR**

**MODULO 1: LA ESTRUCTURA DEL ESTADO Y LA FUNCIÓN PÚBLICA (90 HORAS)**

- Doctrina general del Estado -1: El fin del Estado.
- Doctrina general del Estado - 2: La soberanía.

- La gerencia social en las relaciones entre el Estado y la sociedad.
- Gerencia pública -1: Eficiencia, eficacia y gestión de procesos.
- Gerencia pública - 2: Gestión de proyectos y evaluación estratégica global.
- Política y gestión pública.

**Fecha:** 01 al 30 de setiembre del 2019 teniendo en cuenta que esta actividad se realiza fines de semana por lo que el personal tiene funciones que cumplir los días de semana en la municipalidad.

**Expositor:** Dr. Alfredo Herrera Troncos -Universidad Nacional de Piura.

## **MODULO 2: PROCESOS TÉCNICOS EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS (90 HORAS)**

- Gestión, competitividad y calidad 1.
- Evolución de la gestión 1.
- Análisis y diseño de puestos de trabajo 1.
- Gestión de recursos humanos 1.

**Fecha de ejecución:** 01 al 31 de octubre del 2019.

**Expositor:** Dr. Wilmer Ahumada Rojas - docente de la Facultad de Ciencias Administrativas- UNP culminó estudios posdoctorales en la Universidad de Oviedo en la Facultad de Economía y Empresas, España, donde realizó la investigación “Internacionalización de las empresas y su impacto en los recursos humanos”.

## **MODULO 3: ÁMBITO DE LA GESTIÓN DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS (90 HORAS)**

- Análisis y diseño de puestos de trabajo 2.
- Gestión de recursos humanos 2.
- Gestión, competitividad y calidad 2.
- Evolución de la gestión 2.

**Fecha de ejecución:** 01 al 30 de noviembre del 2019.

**Expositor:** Mg(c) Lic. Juan Panta Ipanaque - Estadístico de Facultad de Ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Piura y Dr. Wilmer Ahumada Rojas - docente de la Facultad de Ciencias Administrativas- UNP.

#### **MODULO 4: LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL (90 HORAS)**

- Sistema Tributario Municipal.
- Finanzas y proceso presupuestario.
- Descentralización y organización municipal.
- Gobernabilidad y gerencia.
- Gestión de recursos humanos.
- La administración receptiva.
- Desarrollo y concertación.

Fecha de ejecución: 01 al 30 de diciembre del 2019.

Expositor: Mg. Lic. Teolinda Chuquicusma Tocto docente de la Facultad de Ciencias Administrativas- UNP.

#### **MODULO 5: LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL PERÚ (90 HORAS)**

- Administración de Recursos Humanos.
- Incorporación de Personal.
- Normas de la Administración.
- Oscilación de los CAS.
- Antecedentes del Marco Legal.
- El Sistema de Racionalización.
- Impericia de los Derechos de los Servidores Públicos y sus causas.

Fecha de ejecución: 01 al 31 de enero del 2019.

Expositor: Mg(c) Lic en Administración Roberto Ruiz Roque – docente de la Universidad Alas Peruanas y UNP.

#### **MODULO 6: LA GESTIÓN MUNICIPAL (90 HORAS)**

- Autonomía municipal.
- Territorio y competencias de los gobiernos municipales.
- Órganos de gobierno local y participación de la sociedad civil.

- Gestión pública municipal-1: Recursos económicos y financieros.
- Gestión pública municipal- 2: Recursos humanos e inversión pública.
- Descentralización y desarrollo.

**Fecha de Ejecucion:**01 al 31 de enero del 2019.

**Expositor:** Mg(c) Lic. Roberto Ruiz Roque y Mg. Lic. Teolinda Chuquicusma Tocto

**Tabla 33. RESUMEN DE LA PRIMERA CAPACITACION**

MÓDULO	TEMAS A TRATAR	ACTIVIDAD	PROCESO	TIEMPO	RESPONSABLE	RECURSOS	COSTO
MODULO 1	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y LA FUNCIÓN PÚBLICA (90 HORAS)	Doctrina general del Estado -1	El fin del Estado	01 al 30 de setiembre del 2019 (solo fines de semana)	Dr. Alfredo Herrera Troncos - Universidad Nacional de Piura	Mobiliarios , equipos, obojetos dinamicos, papel bond, lapices, lapiceros.	
		Doctrina general del Estado -2	La soberanía				
		La gerencia social	Relaciones entre el Estado y la sociedad				
		Gerencia pública -1	Eficiencia, eficacia y gestión de procesos				
		Gerencia pública - 2	Gestión de proyectos y evaluación estratégica global				
MODULO 2	PROCESOS TÉCNICOS EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS (90 HORAS)	Política y gestión pública	Política y gestión pública en el Perú	01 al 31 de octubre del 2019	Dr. Wilmer Ahumada Rojas - docente de la Facultad de Ciencias Administrativas - UNP	Mobiliarios , equipos, obojetos dinamicos, papel bond, lapices, lapiceros.	
		Gestión, competitividad y calidad 1					
		Evolución de la gestión 1					
		Análisis y diseño de puestos de trabajo 1					
		Gestión de recursos humanos 1					
MODULO 3	ÁMBITO DE LA GESTIÓN DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS (90 HORAS)	Análisis y diseño de puestos de trabajo 2		01 al 30 de noviembre del 2019	Mg(c) Lic. Juan Panta Ipanaque - Estadístico Dr. Wilmer Ahumada Rojas - docente de UNP	Mobiliarios , equipos, obojetos dinamicos, papel bond, lapices, lapiceros.	
		Gestión de recursos humanos 2					
		Gestión, competitividad y calidad 2.					
		Evolución de la gestión 2					
		Sistema Tributario Municipal					
MODULO 4	LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	Finanzas y proceso presupuestario		01 al 30 de diciembre	Mg. Lic. Teolinda Chuquicusma	Mobiliarios , equipos, obojetos	
		Descentralización y organización municipal					

	ÓN MUNICIPAL (90 HORAS)	Gobernabilidad y gerencia Gestión de recursos humanos La administración receptiva Desarrollo y concertación Administración de Recursos Humanos Incorporación de Personal Normas de la Administración	e del 2019	Tocto docente de la Facultad de Ciencias Administrativas - UNP.	dinamicos, papel bond, lapices, lapiceros.
MODULO 5	CARRERA ADMINISTRATIV A EN EL PERÚ (90 HORAS)	Oscilación de los CAS Antecedentes del Marco Legal El Sistema de Racionalización Impericia de los Derechos de los Servidores Públicos y sus causas Autonomía municipal Territorio y competencias de los gobiernos municipales	01 al 31 de enero del 2019	Mg(c) Lic en Administración Roberto Ruiz Roque – docente de la Universidad Alas Peruanas y UNP	Mobiliarios , equipos, objetos dinamicos, papel bond, lapices, lapiceros.
MODULO 6	LA GESTIÓN MUNICIPAL (90 HORAS)	Órganos de gobierno local y participación de la sociedad civil Gestión pública municipal-1: Recursos económicos y financieros Gestión pública municipal- 2: Recursos humanos e inversión pública Descentralización y desarrollo	01 al 31 de enero del 2019	Mg(c) Lic. Roberto Ruiz Roque y Mg. Lic. Teolinda Chuquicusma Tocto	Mobiliarios , equipos, objetos dinamicos, papel bond, lapices, lapiceros.

DIPLOMADO EN GESTIÓN MUNICIPAL Y RECURSOS HUMANOS, se realizará con un **PRESUPUESTO** institucional que se ha establecido en el PIA, además se ejecutara gracias a un convenio institucional entre la Municipalidad Distrital de Santo Domingo y la Universidad Nacional de Piura (UNP), para 60 trabajadores.

### **Costo/Beneficio de la propuesta**

La propuesta otorgará reveladores ventajas la cual abastecerá de mejoras de eficiencia en el desempeño laboral, esto va a potenciar y desarrollar mejor las habilidades de los empleados. Al mismo tiempo perfeccionará los tiempos de atención de manera de excelencia simplificando algunos obstáculos burocráticos que incomodan al usuario.

Este plan fue diseñado con dirección a los empleados para que beneficie también a todo el municipio en temas relacionados al desempeño laboral la cual optimice constantemente la eficiencia de cada colaborador en su función la cual genere mayor eficiencia y productividad.

No solo es asentar en el costo que emanará el plan, sino que tiene un fin en la cual consentirá el beneficio más importante tanto para el empleado como para el municipio. Así mismo, si se establece el plan con mayor autenticidad y al pie de la letra esto va a permitir ganar mayor confianza y fidelidad de los usuarios, ya que ellos se sentirán más contemplados, del mismo modo para los empleados se sentirán seguros de sus acciones y funciones ya que recibirán menos quejas y mayores sonrisas de los ciudadanos.

### **3.2. Discusión de resultados.**

En relación al marco teórico armonizamos con lo planteado por (Melgar C. , 2017), el plan de capacitación lo podemos relacionar como un accionar de formalización y modernización de los talentos humanos, que contrae un beneficio de gran valor como el incremento de productividad. Se desarrolla conforme las necesidades lo amerite, siendo un proceso de actividades continuas como referencia el municipio distrital de Santo Domingo materia de estudio. Así mismo en esta investigación investigación, las expectativas y necesidades las plasmaron los mismos empleados del municipio Distrital de Santo Domingo a través de un cuestionario de preguntas.

Los objetivos de la investigación la identificación del nivel de desempeño de los empleados así mismo de las habilidades, conocimientos y actitudes específicas de los

trabajadores de Municipalidad Distrital de Santo Domingo, concuerdan con (Siliceo, 2006). Pag.181, en su libro “Capacitación y desarrollo de persona” hace referencia a una actividad diseñada de acuerdo a las necesidades actuales de una institución, con el fin de conllevar cambios de conocimientos y experiencias dentro de la misma institución. Así mismo, (Chiavenato, 2015), hace referencia que, la capacitación compone el núcleo de un esfuerzo perpetuo, diseñado para optimizar las competencias de las personas y, en consecuencia, el nivel de desempeño de la organización. Para (Chiavenato, 2011). p. 322, la capacitación es el proceso formativo de corto plazo, destinado de manera sistemática y organizada, en que las personas obtienen conocimientos, fortalecen habilidades y competencias en correspondencia a los objetivos definidos.

Con respecto a la relación de los elementos del desempeño laboral, las retribuciones monetarias y no monetarias, el 67% de los trabajadores encuestados consideran que es una buena opción trabajar en la entidad considerando todos los factores en general y un 11%, opina que no es una buena opción; mientras un 22% considera que en algunos casos es una buena opción transmitiendo incertidumbre en su respuesta. Con respecto la existencia de incentivos en los servidores del municipio Distrital de Santo Domingo solo un 20% afirman si existe incentivos por parte de la entidad, un 63% opinan que no existe ningún tipo de incentivos hacia los trabajadores y un 17% consideran que esporádicamente reciben incentivos con la finalidad de impulsar la calidad de su trabajo. En correspondencia a la satisfacción de los servidores públicos de los conocimientos adquiridos en el municipio de Santo Domingo del 100% de los encuestados un 27% afirman que se sienten satisfechos con los conocimientos aprendidos en su área de trabajo, un 47% opinan que no se sienten satisfechos con los conocimientos aprendidos dando a conocer verbalmente que les gustaría capacitarse y conocer temas actualizados, es importante mencionar la manera del desenvolvimiento de los trabajadores en el desarrollo de actividades con exactitud, esmero y orden, el cual de acuerdo a los resultados el 60% del total de la muestra afirman que logran desarrollar sus actividades con éxito y un 80% afirman que son muy puntuales en el desarrollo de actividades encomendadas por su jefe inmediato, siendo muy relevante el resultado para la entidad pública debido que hay trabajadores capaces de resolver cualquier situación que se presente con responsabilidad y puntualidad, estos resultados obtenidos almacenan analogía con la investigación brindada por (Calderon, 2014), Chiavenato (2004: pag 359), el cual bosqueja que el desempeño es la conducta del evaluado en la exploración de los objetivos fijados. Además (Calderon, 2014), Palaci (2005: pag 237) menciona que

existe diversos factores que tienen relación con el desempeño laboral, en la cual pueden generar un alto o bajo rendimiento, entre ellos tenemos las retribuciones monetarias y no monetarias, la motivación con las tareas que se les brinda, las habilidades y sus aptitudes, como también capacitación, las expectativas entre otros factores el cual está totalmente relacionado con la investigación realizada de los elementos del desempeño laboral en el municipio de Santo Domingo.

Con relación al plan de capacitación en el tratamiento de las personas en el municipio de Santo Domingo, según la investigación realizada la entidad necesita implementar y ejecutar un plan de capacitación, debido que un 67% del 100% de los encuestados afirma que no se viene ejecutando capacitaciones para el servidor de la entidad con la finalidad de mejorar su desempeño de trabajo, por ende el 85% de los trabajadores encuestados aseguran que les gustaría recibir capacitación por parte de la entidad sobre temas de Gestión Pública que son temas que se desarrollan diariamente en la municipalidad; esto permitirá mejorar el clima laboral en la entidad porque según lo obtenido, el resultado es positivo siendo que un 57% afirma que existe buen clima laboral en la organización. Todo ello concuerda con lo que menciona (Chiavenato, 2015), donde señala que la capacitación en los colaboradores de una organización compone el núcleo de un esfuerzo perpetuo, diseñado para optimizar las competencias de los servidores y como resultante el desempeño de la organización. Se afirma también que se ha convertido en uno de los procesos más significativos de la administración de los recursos humanos.

Las expectativas del trabajador de la Municipalidad de Santo Domingo se basa en la necesidad que posee principalmente de contar con acciones de capacitación que le permita desarrollar sus actividades a 100% como se sustenta anteriormente y está demostrado en la investigación realizada el cual los encuestados muestran interés de mejorar cada día en sus actividades a desarrollar por lo que el 72% alega que la diligencia de cursos y talleres de capacitación si mejoraría las actitudes y aptitudes de los servidores que labora en el municipio de Santo Domingo.

En función a los antecedentes, se coincide con las tesis (Martell & Sánchez, 2013), con su estudio titulado “Plan de Capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club-2013”, el cual su objetivo es proponer un plan de capacitación, también se utilizó la técnica de la encuesta cuya herramienta fue cuestionario. Asimismo (SERVIR, 2016), ante una resolución de la presidencia ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE divulgada en el diario oficial El Peruano, donde se aprueba la norma para la

gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas, dentro de nuestro territorio. Entre sus disposiciones nos menciona las 3 etapas de la capacitación, como la planificación, ejecución y evaluación, es así como hoy en día toda entidad pública ya tiene destinado un presupuesto para la ejecución de sus actividades en capacitación. Según la encuesta aplicada a los trabajadores municipales, el 78% del total de los encuestados afirma que se debería tener un presupuesto destinado para este fin.

De acuerdo a los cambios científicos y tecnológicos que se generan en el mercado empresarial la capacitación favorece en todos los niveles, es por ello que los trabajadores del municipio siempre resaltan la importancia de la capacitación, así es como el 65% del 100% de los servidores encuestados consideran que trae muchos beneficios la capacitación, en la cual el 30% de los servidores considera el acrecentamiento del nivel de satisfacción en relación al puesto que desempeña, continua de la alternativa que beneficia la confianza y desarrollo personal, coadyuva a conseguir metas individuales, coadyuva a solucionar dificultades y tomar mejores cursos de acción, mientras que un 10% coadyuva a la formación de líderes; tesis relacionada a la investigación relacionada debido a que del 100% servidores de la entidad de Santo Domingo 68% afirman que la capacitación dirigida al personal si contribuiría en el producto de metas y objetivos trazados por la entidad y un 80% del total de los encuestados afirma que la utilización de técnicas y herramientas en los talleres de capacitación ayudaría a mejorar en el aspecto personal y profesional de los servidores, solicitando la necesidad mediante la opinión de un 85% de los trabajadores encuestados que le gustaría recibir capacitación por parte de la entidad independientemente del tipo de contrato que suscribieron con dicha entidad de acuerdo al 75% de los encuestados según el resultado obtenido. Todo ello se concierne con el trabajo de investigación de (Dominguez, 2015), en su proyecto de estudio “capacitación y productividad en las MYPE de abarrotes de Morropón (Piura), período 2014, cuyos objetivos relevantes son lograr perfeccionar los directivos y empleados en el desempeño de sus puestos laborales tanto actuales como futuros y lograr conservar a los ejecutivos y empleados invariablemente actualizados.

En función a los objetivos se empleó la encuesta a los 60 servidores del municipio Distrital de Santo Domingo, para conocer el nivel de desempeño de los servidores que laboran en la entidad, para ello se verifica si existe personal con amplia experiencia laboral en Santo Domingo, de acuerdo a la investigación realizada a los trabajadores de esta institución, el 77% afirman que en la municipalidad distrital existen trabajadores con mucha experiencia laboral y con respecto a la investigación realizada si coexiste personal poco calificado para

adjudicarse sus funciones acuerdo a la investigación de esta situación el 35% afirman que en la municipalidad distrital concurre personal poco calificado para adjudicarse a las funciones en la entidad, seguido una fortaleza de la municipalidad es que de acuerdo a la investigación el 60% de los trabajadores afirman que logran desarrollar sus actividades con éxito considerando las características de la exactitud, esmero y orden, además un 80% afirman que son muy puntuales en el desarrollo de actividades encomendadas por su jefe inmediato, mientras que un 77% del 100% de los encuestados manifiestan que son capaces de solucionar problemas de cualquier índole que se presente en su área de trabajo.

En cuanto a la identificación las habilidades, conocimientos y actitudes específicas de los servidores del municipio de Santo Domingo- Morropón-Piura, para ello todo el personal de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo tiene que estar capacitado para asumir cada una de sus funciones correctamente lo cual según la investigación realizada el personal un 67% afirma que hoy en día no se está armando capacitaciones para el personal de la entidad con el fin que optimicen su desempeño laboral. Por ende el 85% de los trabajadores encuestados les gustaría recibir capacitación por parte de la entidad distrital, es necesario mencionar que la investigación refleja además que un 52% , determinan que las jornadas de capacitación se deben realizar constantemente debido a según la investigación realizada un 60% afirma que en algún momento no logro realizar sus tareas y objetivos propuestos requiriendo prepararse a través de trabajos de capacitación con el designio de optimizar su desempeño. La capacitación dirigida al personal ayuda al desarrollo personal y profesional de los servidores como se confirma en las resultas obtenidos donde 80% del total de la muestra asegura que la utilización de técnicas y herramientas ayudan en este aspecto.

También se exhibe el diseño del plan de capacitación encaminado a los servidores del municipio Distrital de Santo Domingo con la finalidad que cada trabajador mejore su desempeño adquiriendo conocimientos, desarrollando destrezas y competencias en relación de los objetivos determinados. Así también capacitación profundiza la transmisión de conocimientos específicos concernientes al trabajo, además ayudara a desplegar y perfeccionar las destrezas y habilidades con la finalidad de realizar un trabajo de manera eficaz y eficiente.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

1. Que hay una necesidad de capacitación a los trabajadores por parte de las autoridades del municipio de Santo Domingo en Morropón – Piura. para perfeccionar el rendimiento de los servidores.
2. Que en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropón – Piura, carece de un plan definido que les muestre a los trabajadores el presupuesto a lograr a lo largo de su carrera, sin embargo, la mayoría de ellos, han desempeñado en el mismo cargo durante todo el tiempo que tienen laborando.
3. Que las capacitaciones que distribuye dicha entidad son muy beneficiosas, sin embargo, carece de un período definido para llevarlas a cabo. Conjuntamente, se reconoció que los trabajadores solicitan retroalimentaciones inquebrantables respecto a las labores que desempeñan.
4. Existe desconocimiento por parte de la mayoría de los servidores del municipio Distrital de Santo Domingo – Morropón – Piura sobre los puestos que pueden llegar a desempeñar en la institución, a pesar de eso están conscientes de que lo ideal para lograr ocupar un puesto incomparable, es mediante una preparación continua y actualizada en conocimientos.
5. Que el ambiente laboral es positivo, porque consta de una buena comunicación entre jefes y asistentes, hay permanencia y según lo que declaran los propios trabajadores de la municipalidad que están conformes con el trabajo que realizan.
6. Que coexisten deficiencias en el área de Recursos Humanos, porque se evidenció que no poseen en absoluto algún tipo de plan de capacitación para el personal que labora en la institución.

## **4.2. Recomendaciones**

1. Que las autoridades de Santo Domingo deben implementar el Plan de capacitación que contribuya a que el personal se desarrolle tanto profesionalmente como también desarrolle sus capacidades laborales dentro de la entidad.
2. Diseño del Plan de Capacitación, para que el recurso humano se sienta motivado, competente y calificado, optimizando la atención a los ciudadanos.
3. Se encomienda a la Municipalidad de Santo Domingo – Morropón – Piura que los cursos que se implementen en el plan de capacitación sean dúctiles y congruentes con las necesidades de los servidores y la misma entidad demanda; ya que si el personal desabastece de la capacidad indispensable para desplegarse en sus labores aunque quisiera desarrollaría eficientemente su trabajo y construyendo un elemento de “quiere pero no pude” haciéndose de esta manera incapaz de ayudar en el desarrollo de la entidad.
4. Se encomienda asimismo ser creativo al efectuar la invitación al personal, no obstante, en el entrenamiento y capacitación deben ser obligatorios todos los años ya que esto es beneficioso para sí mismos. Entre más atentos estén los participantes antes de iniciar la capacitación, más comprensión captaran ellos la sesión.
5. Se recomienda que dentro del presupuesto anual que elabora la Municipalidad Distrital de Santo Domingo, se designe un porcentaje destinado a la capacitación constante del personal.
6. Concientizar al personal municipal sobre de la importancia de la capacitación en el proceso del desarrollo de funciones que ejecutan los trabajadores en la institución, ya que la capacitación ofrece beneficios para la organización generando un acrecentamiento de la productividad y la calidad laboral.

## REFERENCIAS

- Alvarado, A. y Suarez, K. (2018) mejora del desempeño laboral del talento humano en la empresa transp enangeal s.a. tesis de pregrado. Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28090/1/TESIS%20Suarez%20-%20Alvarado.pdf>
- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad. Los Angeles. Obtenido de  
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arrieta, E. (2017). diferenciador. Obtenido de diferenciador:  
<https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-metodo-inductivo-y-deductivo/>
- Aguilar J. y Marlo O. (2016) Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Lambayeque 2015. Tesis de pregrado. universidad Señor de Sipan- Chiclayo. Recuperado de:  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3100/Aguilar\\_Zapana\\_Juana.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3100/Aguilar_Zapana_Juana.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Ayala, C., Vázquez, N., & Von Zeschau, J. (2016). Reflexiones teórico-metodológicas en torno a la evaluación de impacto de la capacitación en la Administración Pública. Obtenido de <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/ix-jornadas/actas-2016/PONmesa21Ayala.pdf>
- Barcelo. (2019). BUSSINESS. Obtenido de BUSSINESS: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/como-elaborar-plan-de-capacitacion/>
- Barrios, Y. (2012). Capacitación Empresarial, Feher & Feher. Obtenido de Capacitación Empresarial, Feher & Feher.: <https://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-la-capacitacion/>
- Business, S. (2017). Escuela Europea de Excelencia. Obtenido de Escuela Europea de Excelencia: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/01/realizar-analisis-de-necesidades-de-capacitacion/>
- Cabel, J. (2017). LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL PROGRAMA TRABAJA PERÚ. tesis, peru. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21478/Cabel\\_TJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21478/Cabel_TJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cachay, J., & Gastelo, O. (2016). DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL PARA CAPACITACIONES VIVENCIALES Y SU IMPORTANCIA VALORATIVA A NIVEL DE LAS MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS DE CHICLAYO Y PIURA, PERÚ. tesis, piura-peru. Obtenido de

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/685/1/TL\\_CachaydelAguilaJose\\_GasteloRamirezOmar.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/685/1/TL_CachaydelAguilaJose_GasteloRamirezOmar.pdf)

- Calderon, E. (2014). ADMINISTRACION DE PERSONAL. Obtenido de ADMINISTRACION DE PERSONAL:  
<http://admpersonaladm.blogspot.com/2014/06/evaluacion-del-desempeno-laboral.html>
- Chiavenato, I. (2011). En Chiavenato. caracas. Obtenido de [http://www.academia.edu/37137569/PROPUESTA\\_DE\\_UN\\_PROGRAMA\\_DE\\_ADIESTRAMIENTO\\_Y\\_CAPACITACION\\_BASADA\\_EN\\_COMPETENCIAS\\_PARA\\_EL\\_PERSONAL\\_DOCENTE\\_DE\\_LA\\_UNIDAD\\_EDUCATIVA\\_DI DASCALIO\\_NUESTRA\\_SEORA\\_DEL\\_ENCUENTRO\\_](http://www.academia.edu/37137569/PROPUESTA_DE_UN_PROGRAMA_DE_ADIESTRAMIENTO_Y_CAPACITACION_BASADA_EN_COMPETENCIAS_PARA_EL_PERSONAL_DOCENTE_DE_LA_UNIDAD_EDUCATIVA_DI DASCALIO_NUESTRA_SEORA_DEL_ENCUENTRO_)
- Chiavenato, I. (2015). REVISTA ELECTRÓNICA DE LAS SEDES REGIONALES, 26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Cieza J., Silva j. y Silva M. (2021) Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. Revista Polo del conocimiento (Edición núm. 54) Vol. 6, No 2. Trujillo - Perú. Recuperado de: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Conexionesan. (2016). ESAN. Obtenido de ESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/pasos-para-disenar-un-plan-de-capacitacion-en-la-empresa/>
- Consulting, R. (2018). R&C Consulting. Obtenido de R&C Consulting: <https://rc-consulting.org/blog/2018/03/elaborar-pdp-servir-plan-desarrollo-personas-paso-paso/>
- Cota, J. (2017) La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad Obregón, Sonora, México. Técnica Administrativa - ISSN 1666-1680 Vol.16 Número:2 Artículo:3 Buenos Aires, 15-04-2017. Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Dávila, D. (2018). Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura - 2016. tesis, PERÚ. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17481/D%C3%A1vila\\_CDJ.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17481/D%C3%A1vila_CDJ.pdf?sequence=1)
- Delfín, O. (2015). Obtenido de <http://obeddelfin.blogspot.com/2015/04/elaboracion-de-un-plan-de-capacitacion.html>
- Delfín, O. (2015). CONSULTORÍA Y ASESORÍA FILOSÓFICA. Obtenido de <http://obeddelfin.blogspot.com/2015/04/elaboracion-de-un-plan-de-capacitacion.html>
- Delgado, J. (2020) Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020 tesis de pos grado Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/172>

- Dominguez, A. (2015). CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LAS MYPE DE ABARROTOS DE MORROPÓN (PIURA), PERÍODO 2014. tesis, piura-peru. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1087/MYPE\\_PROD UCTIVIDAD\\_DOMINGUEZ\\_NIMA\\_ANGELLA\\_MARYLLOVI.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1087/MYPE_PROD UCTIVIDAD_DOMINGUEZ_NIMA_ANGELLA_MARYLLOVI.pdf?sequence=1)
- EmprendePyme. (2016). EmprendePyme.net. Obtenido de EmprendePyme.net: <https://www.emprendepyme.net/tipos-de-capacitacion.html>
- Fernández, C. (2010). METODOLOGÍA de la investigación. METODOLOGÍA de la investigación, 656. Obtenido de [http://jbposgrado.org/material\\_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf](http://jbposgrado.org/material_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf)
- Flores, A. (2020) Plan de desarrollo de personas y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del proyecto especial jequetepeque zaña - 2019. Tesis de pregrado. universidad Señor de sipan. Recuperado de : <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7276/Flores%20Villalobos%20Anthony%20Mart%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamelearn. (2018). Gamelearn. Obtenido de Gamelearn: <https://www.gamelearn.com/guia-paso-a-paso-para-hacer-un-programa-de-capacitacion-de-personal-de-una-empresa/>
- Gestion, D. (2018). ¿Deben las organizaciones asumir el costo de capacitación de sus colaboradores? (D. Cubas, Ed.) las empresas deberían invertir el 3% del costo laboral para capacitación y entrenamiento. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/deben-organizaciones-asumir-costo-capacitacion-colaboradores-227295>
- Global Human Capital Trends (2017). Capacitación y desarrollo personal en una empresa. Recuperado de <http://www.escuelamanagement.eu/desarrollpersonal/capacitacion desarrollo-personal-una-empresa>
- Godin, M. (2019). RRHH DIGITAL. Obtenido de RRHH DIGITAL: <http://www.rhhdigital.com/editorial/134628/>
- Gonzales, L. (2014,). gestiopolis. Obtenido de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- Gratacos, M. (2018). LIFEDER,C0M. Obtenido de LIFEDER,C0M: <https://www.lifeder.com/capacidades-cognitivas/>
- Hernandez. (2008).
- Hernandez, R. (2014). metodologia de la investigacion. mexico. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Hidalgo. (2016). blog. Obtenido de blog: <http://www.crec.mx/ispring/2016/06/09/5-formas-dar-seguimiento-a-la-capacitacion-corporativa/>
- Jamaica, F. M. (2015). LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL. BOGOTÁ, COLOMBIA. Obtenido de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf;jsessionid=F9E132AE4448F1F16F5E14F2363F6EE7?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=F9E132AE4448F1F16F5E14F2363F6EE7?sequence=1)
- Jiménez, G. (2016) elaborar un plan de capacitación para aumentar la productividad y la satisfacción laboral de la empresa nozzcorp cia ltda d. m. q 2016-2017. Tecnológico superior la Cordillera. Recuperado de: <https://dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2177/1/113-EMP-RH-16-16-1719680827.pdf>
- Juanico, T. (2021) plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa konecta s.a.c. chiclayo – 2019. Tesis de pregrado. Universidad señor de Sipan. Recuperado de: <file:///C:/Users/fanny/Downloads/Juanico%20Toro%20Carol%20Estefan%C3%ADa.pdf>
- Karla, G. (2017). SHIFT eLearning. Obtenido de SHIFT eLearning: <https://www.shiftelearning.com/blogshift/evaluar-las-necesidades-de-capacitacion-elearning>
- KOIWE. (2016). Recursos Humanos ®. Obtenido de Recursos Humanos ®: [http://www.koiwerrhh.com.ar/capacitacion\\_evaluacion.html](http://www.koiwerrhh.com.ar/capacitacion_evaluacion.html)
- Lopez, J. (2013). Master Executive en Administración y Dirección de empresas. Obtenido de Master Executive en Administración y Dirección de empresas: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/beneficios-de-la-capacitacion-de-los-empleados/>
- Lora, L. (2017) Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de la región lambayeque - 2017. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipan. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4374/Lora%20S%c3%a1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Louart. (1994). Gestión de los recursos humanos. En Louart, Gestión de los recursos humanos (pág. 250). Barcelona, España:. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Maldonado, A. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Obtenido de [http://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N\\_Fundamentos\\_](http://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_Fundamentos_)
- Manso, J. (2002). el legado de Frederick Irving Herzberg. el legado de Frederick Irving Herzberg, 09. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

- Martell, B., & Sánchez, A. (2013). PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DEL GIMNASIO “SPORT CLUB” DE LA CIUDAD DE TRUJILLO - 2013. TRUJILLO. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL\\_BEBETO\\_PL AN\\_CAPACITACION\\_DESEMPENO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL_BEBETO_PL AN_CAPACITACION_DESEMPENO.pdf)
- Mayra, M., y Vera, H. (2014). “DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN TURÍSTICA PARA LOS ACTORES LOCALES DEL CANTÓN PLAYAS”. tesis, Guayaquil - Ecuador. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/88847/D-64953.pdf>
- Melgar, C. (2017). gestiopolis. Obtenido de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/importancia-la-capacitacion-desarrollo-sustentable-una-empresa-publica-del-estado/>
- Mesa, J. (2018). Blog sobre Retención y Desarrollo del Capital Humano. Obtenido de Blog sobre Retención y Desarrollo del Capital Humano: <https://blog.grupo-pya.com/importancia-de-la-capacitacion-profesional/>
- Mendoza, C. y Rucci (2020) Formación para el trabajo en Uruguay. Catalogación en la fuente proporcionada por la Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <http://www.inefop.org.uy/docs/Formacion%20para%20el%20trabajo%20en%20Uruguay.pdf>
- Mondy, & Noe. (2005). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Moreno, G. (2016). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis. Obtenido de Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis.: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2016/12/que-es-un-cuestionario-en-una.html>
- Molina L. y Rodríguez J. (2017) La importancia del proceso de inducción para el desempeño laboral. Tesis de pregrado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/8118/1/18275.pdf>
- Palacios, G., & Jínez, L. (2018). Atlante. Obtenido de Atlante: <http://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/etica-valores-docentes.html>
- Paris, G. (2016). Conexionesan. Obtenido de conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/como-medir-el-impacto-de-la-capacitacion/>
- Petroche W. (2018) Propuesta de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa constructora e inmobiliaria M & G Perú s.a.c. Chiclayo 2018. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipan. Recuperado: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4496/Wilson%20Peltr oche%20Adrianz%20c3%a9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Piélago E. (2018) Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. Tesis de Mestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22282/Pi%C3%A9lago\\_FER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22282/Pi%C3%A9lago_FER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pingo, E. (2015). La auditoria de gestión como un sistema de medición para evaluar el desempeño en la Municipalidad Distrital de Castilla. TESIS, PIURA-PERU. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/CON-PIN-MAR-15%20(1).pdf
- Ramírez, A. (2014). CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOSEMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA DE LA UNIÓN MEXICANA DE CHIAPAS. tesis, chiapas, mexico. Obtenido de <https://docplayer.es/23083693-Universidad-de-montemorelos-facultad-de-ciencias-administrativas.html>
- Ramos, P. (2015). Rasgo Latente. Obtenido de Rasgo Latente: <http://rasgolatente.es/rendimiento-laboral/>
- Requejo (2018) aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la victoria, periodo 2018. Tesis de pregrado Universidad Cesar Vallejo- Chiclayo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28448/Requejo\\_CLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28448/Requejo_CLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rengifo, R. (2018). Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017. tesis, Peru. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16316/Rengifo\\_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reza, J. (2006). Nuevo diagnostico de necesidades de capacitacion y aperndizaje en las organizaciones. (J. C. Trosino, Ed.) mexico: panorama editorial. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=aaK7gMWHCUoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=aaK7gMWHCUoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Robbins. (2005). administracion. mexico: D.R. © 2005 por Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>
- Robbins, S. P. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. MEXICO. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&printsec=frontcover&dq=Robbins+\(1998\),&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj9xaCGp-\\_fAhVkkeAKHWHQCJQQ6wEIKzAA#v=onepage&q=Robbins%20\(1998\)%2C&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&printsec=frontcover&dq=Robbins+(1998),&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj9xaCGp-_fAhVkkeAKHWHQCJQQ6wEIKzAA#v=onepage&q=Robbins%20(1998)%2C&f=false)
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). Fundamentos de la administracion -OCTAVA EDICIÓN, 2013. mexico: editorial.universidades. Obtenido de

- [http://www.academia.edu/28751366/Fundamentos\\_de\\_administracion\\_-\\_Stephen\\_P.\\_Robbins.pdf](http://www.academia.edu/28751366/Fundamentos_de_administracion_-_Stephen_P._Robbins.pdf)
- Rodriguez. (2017). blog\_acsendo. Obtenido de blog\_acsendo: <https://blog.acsendo.com/3-razones-para-implementar-un-plan-de-capacitacion-en-su-empresa/>
- Rodriguez, A. (2017). blog\_acsendo. Obtenido de blog\_acsendo: <https://blog.acsendo.com/3-razones-para-implementar-un-plan-de-capacitacion-en-su-empresa/>
- Rojas F. (2018) Capacitación y desempeño laboral. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- RRHH. (2019). rrhh-web.com. Obtenido de rrhh-web.com: <https://www.rrhh-web.com/capacitacion3.html>
- Ruffino, M. E. (2018). CONCEPTO.DE. Obtenido de CONCEPTO.DE: <https://concepto.de/metodo-deductivo-2/>
- Sales, M. (2019). blog gestiopolis . Obtenido de blog gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/disenyo-y-aplicacion-de-evaluacion-del-desempeno-en-empresas-comercializadoras/>
- SERVIR. (2016). SERVIR -herramienta del peru que crece. Obtenido de SERVIR - herramienta del peru que crece: <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>
- Servir. (2019). Gestión de la Capacitación. Obtenido de Gestión de la Capacitación: <https://www.servir.gob.pe/gdc/que-es-gdc/tipos-de-acciones-de-capacitacion/>
- Siliceo, J. (2006). CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONA.
- Solis A. y Ventura L. (2019) "Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016" tesis que pregrado Universidad nacional daniel alcides carrión. Recuperado de: [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026\\_72637921\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf)
- Sosa, F. Y. (2014). "PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. tesis, ZACAPA. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>
- Sum, M. I. (2015). "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL. TESIS, QUETZALTENANGO. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Themes, G. (2019). blog. Obtenido de blog: <https://juana25.cubava.cu/manual-de-capacitacion/de-la-ejecucion-de-la-capacitacion/>
- Timothy, & Robbins. (2013). Comportamiento organizacional. MEXICO. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jorgeadriandj/comportamiento-organizacional-edicin-15>

- Tintore, R. (2017). blog. Obtenido de blog:  
<https://www.goconqr.com/es/blog/capitacion-en-una-organizacion-que-y-como/>
- Vilas F. (2017) Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016. tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23766/Vilas\\_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23766/Vilas_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villatoro, N. (2014). DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE LADEMOCRACIA, HUEHUETENANGO. HUEHUETENANGO, Mexico.
- Wigodski, J. (2010). Metodología de la Investigación. Obtenido de Metodología de la Investigación: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Zeballos R. (2019) Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas mattaz zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre. tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar sede central sucre – Bolivia

## ANEXOS:

### ANEXO N°01 ENCUESTA

#### CUESTIONARIO

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por objetivo evaluar la aplicación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropón - Piura- 2019. Es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia.

Datos Generales

Edad: ( ) Sexo ( )

Ocupación: 1. Profesional ( ) 2. Técnico ( ) 3. Auxiliar ( )

N°	PREGUNTA	OPCIONES		
		SI	NO	EN PARTE
	<b>Variable Independiente - Plan de Capacitación</b>			
1	¿La Municipalidad Distrital de Santo Domingo cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el trabajo individual y grupal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?			
2	¿Actualmente se viene capacitando al personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones?			
3	¿Le gustaría recibir capacitación por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de temas de gestión pública?			
4	¿Usted considera que los 60 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo deben ser capacitados independientemente del tipo de contrato que suscribieron con dicha entidad?			
5	¿Cómo funcionario público, considera usted que las jornadas de capacitación del personal que trabaja en la Municipalidad debe realizarse constantemente?			
6	¿Usted cree que el personal municipal que esta designada en cada área está preparado para asumir sus funciones y lograr las metas y objetivos planteados?			

7	¿Considera usted considera que la capacitación influye en el logro de metas y objetivos trazados de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?			
8	¿Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo en algún momento no logro cumplir sus objetivos o no logro resolver alguna situación que se suscitó en su área de trabajo?			
9	¿Considera usted que las herramientas y técnicas (material, talleres, dinámicas etc.) que se utilizan en las capacitaciones influyen en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores Municipalidad Distrital de Santo Domingo?			
10	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe designar un presupuesto anual para ejecutar planes de capacitación?			
11	¿Considera usted que los temas a tratar en las capacitaciones deben ser propuestas por los mismos trabajadores de la entidad de acuerdo a las necesidades?			
12	¿Cuántas horas considera usted que debe durar una acción de capacitación dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	<b>03 HORAS</b>	<b>04 HORAS</b>	<b>05 HORAS</b>
13	Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿Qué acciones de capacitación propone para capacitar al personal de la entidad??	<b>Curso</b>	<b>Taller</b>	<b>Otros</b>
14	¿Considera usted que se pueden mejorar las Aptitudes y actitudes de los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropón – Piura con la aplicación de talleres y cursos los cuales el cual forman parte de un plan de capacitación?			
	<b>Variable Dependiente - Desempeño Laboral</b>			
15	¿Ud. Considera que existe personal con amplia experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?			
16	¿Ud. considera que existe personal poco calificado para desempeñar sus funciones en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?			
17	¿Ud. Cumple con las funciones y actividades que le corresponden con exactitud, esmero y orden?			

18	¿Ud. es puntual en la entrega de actividades encomendadas por su jefe inmediato en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?			
19	¿Se considera capaz de crear alternativas de acción para solucionar problemas que se presentan en su área de trabajo?			
20	¿La comunicación es fluida entre las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?			
21	¿El ambiente Laboral de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es adecuado?			
22	¿Recibe alguna bonificación u otro incentivo el cual le impulse mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?			
23	¿Las actividades que desempeñan en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo le permiten aprender y desarrollarse?			
24	¿Recibe información por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo para actualizar sus conocimientos y pueda aplicarlos en su área de trabajo ?			
25	¿Considera usted que trabajar en la Municipalidad Distrital Municipalidad Distrital de Santo Domingo es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?			
26	¿Las metas planteadas por la Municipalidad de Santo Domingo son realistas y alcanzables?			
27	¿Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo de la Municipalidad de Santo Domingo?			
28	¿Ud. domina los conocimientos relacionados a su cargo o función designada en la Municipalidad de Santo Domingo?			
29	¿Considera usted que el área de Recursos Humanos de la municipalidad de Santo Domingo debe evaluar los requisitos necesarios del personal requerido para los puestos que solicita?			

30	¿Se siente comprometido con el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?			
----	---	--	--	--



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL**

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Paris Elena Mayanga Sausa
<b>PROFESIÓN</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciada en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	17 años Adm. Pública 15 años Adm. Privada
	<b>CARGO</b>	Directora Académica
<p align="center"><b>PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA- 2019.</b></p>		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	Castillo Castillo Isaura	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Escuela de administración	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura.</li> </ul>	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura teniendo en cuenta el desarrollo personal y profesional de cada trabajador.</li> <li>Identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Santo</li> </ul>	

	<p>Domingo- Morropón-Piura</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar el plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura</li> </ul>
--	---

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

**DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**

El instrumento consta de 30 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

**Variable Independiente - Plan de Capacitación**

<p>1. ¿La Municipalidad Distrital de Santo Domingo cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el trabajo individual y grupal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?</p>	<p>TA( / ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Actualmente se viene capacitando al personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones?</p>	<p>TA( / ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Le gustaría recibir capacitación por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de temas de gestión pública?</p>	<p>TA( / ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Usted considera que los 60 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de</p>	<p>TA( / ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>Santo Domingo deben ser capacitados independientemente del tipo de contrato que suscribieron con dicha entidad?</p>	
<p>5. ¿Cómo funcionario público, considera usted que las jornadas de capacitación del personal que trabaja en la Municipalidad debe realizarse constantemente?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Usted cree que el personal municipal que esta designada en cada área está preparado para asumir sus funciones y lograr las metas y objetivos planteados?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Considera usted que la capacitación influye en el logro de metas y objetivos trazados de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo en</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>algún momento no logro cumplir sus objetivos o no logro resolver alguna situación que se suscitó en su área de trabajo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>9. ¿Considera usted que las herramientas y técnicas (material, talleres, dinámicas etc.) que se utilizan en las capacitaciones influyen en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores Municipalidad Distrital de Santo Domingo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>10. ¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe designar un presupuesto anual para ejecutar planes de capacitación?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>11. ¿Considera usted que los temas a tratar en las capacitaciones deben ser propuestas por los mismos trabajadores de la entidad de acuerdo a las necesidades?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>12. ¿Cuántas horas considera usted que debe durar una acción de capacitación dirigida a los trabajadores</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>

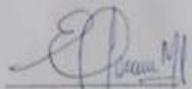
de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	
13. Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿Qué acciones de capacitación propone para capacitar al personal de la entidad??	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Considera usted que se pueden mejorar las Aptitudes y actitudes de los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropón – Piura con la aplicación de talleres y cursos los cuales el cual forman parte de un plan de capacitación?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>Variable Dependiente - Desempeño Laboral</b>	
15. ¿Ud. Considera que existe personal con amplia experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Ud. considera que existe personal poco calificado para desempeñar sus funciones en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Ud. Cumple con las funciones y actividades	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

que le corresponden con exactitud, esmero y orden?	_____
18. ¿Ud. es puntual en la entrega de actividades encomendadas por su jefe inmediato en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿Se considera capaz de crear alternativas de acción para solucionar problemas que se presentan en su área de trabajo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿La comunicación es fluida entre las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿El ambiente Laboral de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es adecuado?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Recibe alguna bonificación u otro incentivo el cual le impulse mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____

<p>23. ¿Las actividades que desempeñan en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo le permiten aprender y desarrollarse?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Recibe información por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo para actualizar sus conocimientos y pueda aplicarlos en su área de trabajo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Considera usted que trabajar en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Las metas planteadas por la Municipalidad de Santo Domingo son realistas y alcanzables?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo de la Municipalidad de Santo Domingo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

28. ¿Ud. domina los conocimientos relacionados a su cargo o función designada en la Municipalidad de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
29. ¿Considera usted que el área de Recursos Humanos de la municipalidad de Santo Domingo debe evaluar los requisitos necesarios del personal requerido para los puestos que solicita?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
30. ¿Se siente comprometido con el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

1. promedio obtenido	N°TA <u>30</u> N°TD _____
2. comentarios generales	
3. observaciones	

  
 JUEZ EXPERTO  
 DNI 33488757

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<i>Eduardo Muñoz Gayoso</i>
<b>PROFESIÓN</b>	<i>Licenciado en Administración</i>	
<b>ESPECIALIDAD</b>	<i>Administración</i>	
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	<i>9 años</i>	
<b>CARGO</b>	<i>Docente</i>	
<b>PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA- 2019.</b>		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	Castillo Castillo Isaura	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Escuela de administración	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura.</li> </ul>	
	<b><u>ESPECIFICOS</u></b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura teniendo en cuenta el desarrollo personal y profesional de cada trabajador.</li> <li>• Identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Santo</li> </ul>	

	Domingo- Morropón-Piura <ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar el plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura</li> </ul>
--	--

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

**DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**

El instrumento consta de 30 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

**Variable Independiente - Plan de Capacitación**

1. ¿La Municipalidad Distrital de Santo Domingo cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el trabajo individual y grupal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Actualmente se viene capacitando al personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Le gustaría recibir capacitación por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de temas de gestión pública?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Usted considera que los 60 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____

<p>Santo Domingo deben ser capacitados independientemente del tipo de contrato que suscribieron con dicha entidad?</p>	
<p>5. ¿Cómo funcionario público, considera usted que las jornadas de capacitación del personal que trabaja en la Municipalidad debe realizarse constantemente?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>6. ¿Usted cree que el personal municipal que esta designada en cada área está preparado para asumir sus funciones y lograr las metas y objetivos planteados?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>7. ¿Considera usted que la capacitación influye en el logro de metas y objetivos trazados de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>8. ¿Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo en</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>

<p>algún momento no logro cumplir sus objetivos o no logro resolver alguna situación que se suscitó en su área de trabajo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>9. ¿Considera usted que las herramientas y técnicas (material, talleres, dinámicas etc.) que se utilizan en las capacitaciones influyen en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores Municipalidad Distrital de Santo Domingo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>10. ¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe designar un presupuesto anual para ejecutar planes de capacitación?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>11. ¿Considera usted que los temas a tratar en las capacitaciones deben ser propuestas por los mismos trabajadores de la entidad de acuerdo a las necesidades?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>12. ¿Cuántas horas considera usted que debe durar una acción de capacitación dirigida a los trabajadores</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>

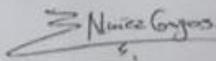
de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	
13. Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿Qué acciones de capacitación propone para capacitar al personal de la entidad??	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Considera usted que se pueden mejorar las Aptitudes y actitudes de los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropón – Piura con la aplicación de talleres y cursos los cuales el cual forman parte de un plan de capacitación?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>Variable Dependiente - Desempeño Laboral</b>	
15. ¿Ud. Considera que existe personal con amplia experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Ud. considera que existe personal poco calificado para desempeñar sus funciones en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Ud. Cumple con las funciones y actividades	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____

que le corresponden con exactitud, esmero y orden?	_____
18. ¿Ud. es puntual en la entrega de actividades encomendadas por su jefe inmediato en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿Se considera capaz de crear alternativas de acción para solucionar problemas que se presentan en su área de trabajo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿La comunicación es fluida entre las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿El ambiente Laboral de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es adecuado?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Recibe alguna bonificación u otro incentivo el cual le impulse mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<p>23. ¿Las actividades que desempeñan en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo le permiten aprender y desarrollarse?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Recibe información por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo para actualizar sus conocimientos y pueda aplicarlos en su área de trabajo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Considera usted que trabajar en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Las metas planteadas por la Municipalidad de Santo Domingo son realistas y alcanzables?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo de la Municipalidad de Santo Domingo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

28. ¿Ud. domina los conocimientos relacionados a su cargo o función designada en la Municipalidad de Santo Domingo?	TA( / ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
29. ¿Considera usted que el área de Recursos Humanos de la municipalidad de Santo Domingo debe evaluar los requisitos necesarios del personal requerido para los puestos que solicita?	TA( / ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
30. ¿Se siente comprometido con el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( / ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

1. promedio obtenido	N°TA <u>30</u> N°TD _____
2.comentarios generales	
3.observaciones	

  
 NÚÑEZ GONZÁLES  
 JUEZ-EXPERTO  
 16655665

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<i>Ericka Julisa SAYSUY C.</i>
	<b>PROFESIÓN</b>	<i>Lic. Administración</i>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<i>Mg. Gestión Pública</i>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	<i>8 años</i>
	<b>CARGO</b>	<i>P.T.C - UCV</i>
<b>PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA- 2019.</b>		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	Castillo Castillo Isaura	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Escuela de administración	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura.</li> </ul>	
	<b><u>ESPECIFICOS</u></b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura teniendo en cuenta el desarrollo personal y profesional de cada trabajador.</li> <li>• Identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Santo</li> </ul>	

	Domingo- Morropón-Piura <ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar el plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura</li> </ul>
--	--

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

**DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**

El instrumento consta de 30 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

**Variable Independiente - Plan de Capacitación**

1. ¿La Municipalidad Distrital de Santo Domingo cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el trabajo individual y grupal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( / ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Actualmente se viene capacitando al personal de la municipalidad distrital de Santo Domingo con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones?	TA( / ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Le gustaría recibir capacitación por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de temas de gestión pública?	TA( / ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Usted considera que los 60 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de	TA( / ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<p>Santo Domingo deben ser capacitados independientemente del tipo de contrato que suscribieron con dicha entidad?</p>	
<p>5. ¿Cómo funcionario público, considera usted que las jornadas de capacitación del personal que trabaja en la Municipalidad debe realizarse constantemente?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Usted cree que el personal municipal que esta designada en cada área está preparado para asumir sus funciones y lograr las metas y objetivos planteados?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Considera usted que la capacitación influye en el logro de metas y objetivos trazados de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo en</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>algún momento no logro cumplir sus objetivos o no logro resolver alguna situación que se suscitó en su área de trabajo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>9. ¿Considera usted que las herramientas y técnicas (material, talleres, dinámicas etc.) que se utilizan en las capacitaciones influyen en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores Municipalidad Distrital de Santo Domingo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>10. ¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Santo Domingo debe designar un presupuesto anual para ejecutar planes de capacitación?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>11. ¿Considera usted que los temas a tratar en las capacitaciones deben ser propuestas por los mismos trabajadores de la entidad de acuerdo a las necesidades?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>
<p>12. ¿Cuántas horas considera usted que debe durar una acción de capacitación dirigida a los trabajadores</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )  SUGERENCIAS: _____  _____</p>

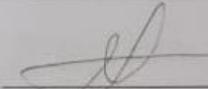
de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	
13. Usted como trabajador de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo ¿Qué acciones de capacitación propone para capacitar al personal de la entidad??	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Considera usted que se pueden mejorar las Aptitudes y actitudes de los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo – Morropón – Piura con la aplicación de talleres y cursos los cuales el cual forman parte de un plan de capacitación?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>Variable Dependiente - Desempeño Laboral</b>	
15. ¿Ud. Considera que existe personal con amplia experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Ud. considera que existe personal poco calificado para desempeñar sus funciones en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Ud. Cumple con las funciones y actividades	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____

que le corresponden con exactitud, esmero y orden?	_____
18. ¿Ud. es puntual en la entrega de actividades encomendadas por su jefe inmediato en su área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿Se considera capaz de crear alternativas de acción para solucionar problemas que se presentan en su área de trabajo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿La comunicación es fluida entre las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿El ambiente Laboral de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es adecuado?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Recibe alguna bonificación u otro incentivo el cual le impulse mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<p>23. ¿Las actividades que desempeñan en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo le permiten aprender y desarrollarse?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Recibe información por parte de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo para actualizar sus conocimientos y pueda aplicarlos en su área de trabajo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Considera usted que trabajar en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Las metas planteadas por la Municipalidad de Santo Domingo son realistas y alcanzables?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Se siente satisfecho con los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo de la Municipalidad de Santo Domingo?</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

28. ¿Ud. domina los conocimientos relacionados a su cargo o función designada en la Municipalidad de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
29. ¿Considera usted que el área de Recursos Humanos de la municipalidad de Santo Domingo debe evaluar los requisitos necesarios del personal requerido para los puestos que solicita?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
30. ¿Se siente comprometido con el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____

1. promedio obtenido	N°TA <u>30</u> N°TD _____
2. comentarios generales	
3. observaciones	

  
 JUEZ - EXPERTO  
 45361468

ANEXO N°04 ACEPTACIÓN DE PERMISO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO: PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO-PROVINCIA MORROPÓN- REGIÓN – PIURA.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO  
MORROPON – PIURA**

[www.munisantodomingo.gob.pe](http://www.munisantodomingo.gob.pe)

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD”

Santo Domingo, 02 enero del 2019

**Señores**

Dra. Carmen Elvira Rosas Prado  
Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales  
Universidad Señor de Sipan

Asunto: aceptación de permiso y apoyo para trabajo de investigación.

Estimada señora:

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle la aceptación por parte de nuestra institución municipal a quien represento; al estudiante de la Universidad Señor de Sipan del X ciclo de la escuela académica profesional de administración ISAURA CASTILLO CASTILLO con código 2171802696, identificada con DNI N° 47773679, a realizar su investigación titulada “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo –Morropón-Piura 2019”, así como también aplicar el instrumento de recolección de datos.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO  
ING. MILTON CHUMACERO-CORREA  
ALCALDE

**ANEXO N°02 MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**NOMBRE DEL ESTUDIANTE: ISaura CASTILLO CASTILLO**

**FACULTAD/ESCUELA: CIENCIAS EMPRESARIALES / ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>TÉCNICAS</b>	<b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b>
¿En qué medida la aplicación de un Plan de capacitación mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura?	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura.</p>	<p>Si aplicamos un Plan de Capacitación entonces se mejorará significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la</p>	<p>Variable Independiente Plan de Capacitación</p> <p>Variable Dependiente Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo descriptivo propositivo con datos de carácter cualitativo y cuantitativo</p>	<p>60 trabajadores</p>	<p>Las técnicas que se utilizaron en la investigación son: Análisis de datos o documentos Se buscó información en las principales fuentes tanto primarias y secundarias, revisión de tesis de universidades, libros y datos estadísticos de instituciones privadas y estatales.</p>	<p>Cuestionario</p>
	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la de la</p>						

	<p>Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura teniendo en cuenta el desarrollo personal y profesional de cada trabajador.</p> <p>Identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura</p> <p>Diseñar el plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura</p>	<p>Municipalidad Distrital de Santo Domingo- Morropón-Piura.</p>		<p>No experimental</p>	<p>60 trabajadores</p>	<p>Se realizó primero la Operacionalización de variables que es la que determinó las dimensiones e indicadores de estudio para realizar el cuestionario respectivo</p>	
--	---	--	--	------------------------	------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia

Chiclayo, 11 de marzo de 2019

**VISTO:**

El oficio N° 0160-2019/FACEM-DA-USS de fecha 11/03/2019, presentado por la Directora de la EAP de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 11/03/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

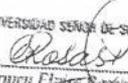
Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

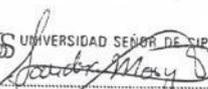
Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE**

**ARTÍCULO ÚNICO:** APROBAR, los proyecto de tesis de los estudiantes de la EAP de Administración, modalidad presencial, PCA, sección "A", a cargo del docente Dr. JOSÉ FOCIÓN ECHEVERRÍA JARA, del semestre académico 2018-II, según cuadro adjunto

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC  
Dra. Carmen Elena Rojas Prado  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales

  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
Mg. Sandra Mory Guarnizo  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Cc.: Escuela., archivo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0168-FACEM-USS-2019

N°	APELLIDOS y NOMBRES	Título del proyecto de investigación	Línea de investigación
1	CASTILLO CASTILLO, ISAURA ✓	PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA- 2018.	Talento Humano y Comportamiento organizacional
2	CHANTA LABAN, OSCAR ✓	PLAN DE NEGOCIO PARA MEJORAR LAS VENTAS DEL MINIMARKET "NEGOCIOS EL OFERTON" E.I.R.L	Emprendedurismo y planes de negocio
3	CHAPOÑAN MILLAN, CINTHYA ABIGAIL ✓	ESTRATEGIA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO EN EL USUARIO EN EL HOSPITAL BELEN – LAMBAYEQUE 2019	Gestión y Competitividad
4	COBEÑAS SOPLOPUCO, LISSET CLOTILDE ✓	CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN AL PERSONAL EN LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA, OLMOS, 2019	Talento Humano y Comportamiento organizacional
5	CRUZ HERRERA, MARIELA ✓	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL JAEN	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
6	DE LA CRUZ SIESQUEN, YONATHAN ✓	PLAN DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL REGIONAL PNP- CHICLAYO, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
7	DELGADO VEGA, ROLANDO ✓	PLAN DE PUBLICIDAD PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LICORERÍAS EL "KORCHO" CHICLAYO - 2019.	Marketing
8	DIAZ DE LA CRUZ, JOSEIN MAXIMILIANO ✓	CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCION DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES VIA SAC – CHICLAYO 2019	Marketing
09	FALEN CHAVEZ, MARIELA HIDALINA ✓	GESTION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CASNU DISTRIBUIDORES S.A.C - CHICLAYO	Talento humano y comportamiento organizacional

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0168-FACEM-USS-2019

10	FERNANDEZ PISCOYA, RUTH NATALY	LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA DE VENTA EMPRESAS SODIMAC CHICLAYO - 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
11	GALVEZ SANCHEZ, LUCIA	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA SIPAN AGENCIA CUTERVO, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
12	GONZALES ANCAJIMA, EDINSON BERNEY	EL ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO OPERATIVO DE LA ADUANA DE CHICLAYO - 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
13	GUEVARA DELGADO, CARLOS WILMER	GESTION DE COBRANZA PARA REDUCIR EL INDICE DE MOROSIDAD EN CAJA PIURA AGENCIA MOSHOQUEQUE	Auditoría, Finanzas y Proyectos de Inversión
14	HUIMAN TARRILLO, SEGUNDO JOSE	PLAN DE MOTIVACIÓN PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E. "PEDRO A. LABARTHE DURAND" CHICLAYO	Talento humano y comportamiento organizacional
15	IRIGOIN LLAGUENTO, ANTHONY ALEXIS	ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA POTENCIAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL CLINICO PROVIDA SAC – CHICLAYO 2019	Talento Humano Y Comportamiento Organizacional
16	PISCOYA GUZMAN, JOHANSON JAVIER	GESTION POR COMPETENCIAS PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA JET PERÚ S.A. – CHICLAYO 2019	Talento Humano y Comportamiento organizacional
17	PISCOYA PUPUCHE, ROSA	PLAN ESTRATEGICO PARA OPTIMIZAR LA COMPETITIVIDAD DE LA PASTELERÍA PANADERÍA "SANTA MERCEDES" – CHICLAYO.	Emprendedurismo y planes de negocio
18	PURIZACA ACOSTA, STEFANI NATHALY	LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA SATISFACCION DE LOS CLIENTES EN EL RESTAURANT DANY DANIEL, MOTUPE, 2018	Marketing
19	RABINES PANDURO, RUTH	PLAN DE CAPACITACION AL PERSONAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIOS AL CLIENTE EN LA EMPRESA COMBUSTIBLES FERNANDEZ SAC - 2018	Talento Humano Y Comportamiento Organizacional

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0168-FACEM-USS-2019

20	ROJAS DE LA CRUZ, HUGO YOELITO	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ASESORES DE NEGOCIOS, OFICINA MIBANCO - MOTUPE, 2018	Talento Humano Y Comportamiento Organizacional
21	ROMERO GUEVARA, MARIA SANTOS ESTER	GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y CALIDAD DE SERVICIO AL CLIENTE EN LA EMPRESA REYES SERVICIO GENERALES FUMIGACIONES Y PQS S.R.L - 2018	Talento Humano Y Comportamiento Organizacional
22	SANTA CRUZ CESPEDES, HUGO IVAN	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCALA, 2018.	Talento Humano Y Comportamiento Organizacional
23	SEVERINO SANCHEZ, JANETH	LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MI BANCO, MOTUPE, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
24	SUXE SANCHEZ, NEYSY YUDITH	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SUMINISTROS ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL-2018.	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
25	TINEO REYES, PEDRO LADIMIR	CALIDAD DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA DISCOTECA BASS DISCO, CHICLAYO, 2018	Marketing
26	TINEO VASQUEZ, CYNTHIA JACKELINE	PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA RECICLADORA EMILIA CHICLAYO	Gestión y competitividad
27	TORRES VALIENTE, RONALD RENY	NEUROMARKETING COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA CAJA PIURA AGENCIA MOSHOQUEQUE, JOSE LEONARDO ORTIZ - 2018	Marketing
28	VASQUEZ CALDERON, LELIS WILLAN	PLAN DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE CRÉDITOS DE LA CAJA PIURA AGENCIA MOSHOQUEQUE	Talento Humano y Comportamiento Organizacional

**ADMISIÓN E INFORMES**  
074 481610 - 074 481632  
**CAMPUS USS**  
Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)**  
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 14 de abril de 2021

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

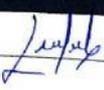
El suscrito:  
Castillo Castillo Isaura, con DNI 47773679

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA- 2019.**  
Presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciado en administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
CASTILLO CASTILLO ISAURA	47773679	

**ANEXO N°05 INFORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO- PROVINCIA MORROPÓN- REGIÓN – PIURA.**



**UNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO  
MORROPON – PIURA**

[www.munisantodomingo.gob.pe](http://www.munisantodomingo.gob.pe)

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD”

Santo Domingo, 04 enero del 2019

**Señorita**

Isaura Castillo Castillo  
Alumna de la Facultad de Ciencias Empresariales  
Universidad Señor de Sipan – Chiclayo.

Asunto: REMITO INFORMACIÓN.

Estimada señorita:

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi cordial saludo y a la vez hacerle conocer la información solicitada del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo el cual asciende a un total de 60 personas a nivel general (funcionarios, personal administrativo, personal de servicio, etc.).

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO  
  
ING. MILTON CHUMACERO CORREA  
ALCALDE

**ANEXO N°06 CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE ENCUESTA EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE SANTO DOMINGO- PROVINCIA MORROPÓN- REGIÓN – PIURA.**



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO  
MORROPON – PIURA**

[www.munisantodomingo.gob.pe](http://www.munisantodomingo.gob.pe)

**EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SANTO DOMINGO.**

**Hace constar:**

Que la señorita Isaura Castillo Castillo, identificada con DNI N°47773679, Domiciliada en el distrito de Santo Domingo, con código 2171802696, Alumna de la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Señor de Sipán – Chiclayo.

Encuesto los días 27 y 28 de junio del presente año acerca de su proyecto de investigación denominado “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo –Morropón-Piura 2019”, a los servidores municipales en las diversas áreas de la municipalidad.

Se expide el presente, a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Santo Domingo, 28 de junio del 2019.

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO  
ING. MILTON CHUMACERO CORREA  
ALCALDE

ANEXO N°07 ACTA FINAL DE ACUERDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2020 ENTRE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO Y LA SECCIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES.

**ACTA FINAL DE ACUERDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
PARA EL AÑO 2020 ENTRE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SANTO DOMINGO Y LA SECCIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES  
MUNICIPALES DE LA MDSD**

En el auditorio municipal de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo, siendo las 9:30 am del día lunes 06 de junio del 2019, se reunieron: los miembros de la Comisión Negociadora, en representación de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo (en adelante LA ENTIDAD), el señor Gerente Municipal Prof. Modesto Duberli López Escalona, identificado con DNI N° 03338214, gerente de la planificación y presupuesto CPC. Francisca Guerrero Ramírez, identificado con DNI N° 02861272; Doc. Adán García Córdova identificado con DNI N° 02891980 y Ricardo Ernesto Sánchez Jiménez, identificado con DNI N° 73673253; de la otra parte, en representación de la Sección Sindical de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo (en adelante EL SINDICATO), los señores Jorge Alberto Cruz Peña, identificado con DNI N° 03359520, Ruth Margot Vicuña Torres, identificado con DNI N° 03359314; Melecio Castillo Castillo, Identificado Con DNI N° 03359724 , Alberto García García, identificado con DNI N 03375448; reunidos para negociar el Pliego de Petitorio de Reclamos para el año 2020, luego del debate y análisis técnico y jurídico se arribaron a los siguientes acuerdos:



**I. CLAUSULA DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente convenio colectivo es aplicable a todo el personal afiliado a la Sección Sindical de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo.

**II. CLAUSULA DE VIGENCIA**

Los beneficios del presente convenio entrarán en vigencia a partir del 1° de enero del año dos mil veinte y tiene una duración indeterminada, salvo en los casos que la municipalidad de manera sustentada suspenda o elimine en un Convenio Colectivo posterior por razones presupuestales.

**A) PRETENSIONES ECONOMICAS O CONDICIONES DE EMPLEO.**

**ENUNCIADO PRIMERO:** Incremento de la bonificación especial por el día del trabajador municipal de manera permanente de S/200.00 (DOSCIENTOS CON 00/100), para cada trabajador

de enero del año 2020, y de manera permanente, adicional al que se nos otorga por norma.

**ACUERDO CUARTO:**

LA ENTIDAD considera que la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y vigentes, por tanto, está prohibida la negociación colectiva para *incrementos remunerativos*. Hacerlo ocasionaría la nulidad de dicho acuerdo por vulnerar normas imperativas.



**ENUNCIADO QUINTO:** Bonificación por Vacaciones a razón de un sueldo para cada uno de todos los trabajadores sindicalizados afiliados a la SECCSINTRAMUN-SD del SINTRAMUN.CH, nombrados, contratados permanentes y Obreros, del régimen laboral del D.L. N° 276 y 728, a partir del 01 de enero del año 2020, y de manera permanente.



**ACUERDO QUINTO:** LA ENTIDAD considera que la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y vigentes, por tanto, está prohibida la negociación colectiva para *incrementos remunerativos*. Hacerlo ocasionaría la nulidad de dicho acuerdo por vulnerar normas imperativas.

**ENUNCIADO SEXTO:** Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad a razón de S/.600.00 (seiscientos y 00/100 nuevos soles), para cada uno, de todos los Trabajadores sindicalizados afiliados a la SECCSINTRAMUN-SD del SINTRAMUN.CH, nombrados, contratados permanentes y Obreros, del régimen laboral del D.L. N° 276 y 728, a partir del 01 de enero del año 2020, y de manera permanente, adicional al que se nos otorga por norma.

**ACUERDO SEXTO:** LA ENTIDAD considera que la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y vigentes, por tanto, está prohibida la negociación colectiva para *incrementos remunerativos*. Hacerlo ocasionaría la nulidad de dicho acuerdo por vulnerar normas imperativas.

**ENUNCIADO SETIMO:** Póliza de Seguro de Vida, para los tres (03) obreros sujetos el régimen laboral de la actividad privada, en cumplimiento del Decreto Legislativo N° 688. Ley de Beneficios Sociales.

**ACUERDO SETIMO:** LA ENTIDAD cumplirá con otorgar la Póliza de Seguro de Vida a los tres (03) obreros sujetos el régimen laboral

de la actividad privada, a partir de enero de 2020, conforme a las normas legales vigentes.

**ENUNCIADO OCTAVO:** Bono de Capacitación Anual, para todos los trabajadores nombrados, contratados permanentes y obreros, tanto funcionarios y Servidores Públicos del régimen laboral del D.L N° 276 y 728. Por el importe de S/.700.00, el mismo que se entregará de acuerdo a los días de capacitación y de manera permanente.

**ACUERDO OCTAVO:** LA ENTIDAD considera que la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y vigentes, por tanto, está prohibida la negociación colectiva para *incrementos remunerativos*. Hacerlo ocasionaría la nulidad de dicho acuerdo por vulnerar normas imperativas.



**ENUNCIADO NOVENO:** pasajes y viáticos para los delegados y/o miembros del Comité Directivo de la Sección Sindical o Base Sindical-SECCSINTRAMUN-SD, afiliada al SITRAMUN-CH (tres personas), o los que elija la asamblea, cuando la Dirigencia Nacional, Regional y Provincial de la FETRAMUNP, CITE y CCJTP, convoque oficialmente a eventos de capacitación, seminarios, talleres, asambleas, etc. fuera del Distrito de Santo Domingo.

**ACUERDO NOVENO:** LA ENTIDAD se compromete a otorgar pasajes y viáticos para los delegados sindicales o miembros del Comité Directivo de la Sección Sindical, ante la convocatoria a reuniones sindicales fuera del ámbito distrital de Santo Domingo, la misma que será debidamente justificada y sustentada.

**ENUNCIADO DÉCIMO:** Pago Total o desembolso total de la deuda atrasada (Incremento Salarial año 2011, de S/.100.00), que se nos viene cancelando como importe de devolución a razón de S/.100.00. Comenzados a pagar a partir del mes de setiembre de 2017, dado a que la deuda comienza desde el año 2011 hasta agosto del año 2017, haciendo un total de 80 meses para cada trabajador, a razón de S/.100.00. Nuevos Soles para cada uno de todos los Trabajadores sindicalizados afiliados a la SECCSINTRAMUN-SD del SINTRAMUN.CH.

Dando cumplimiento a la Decisión. Que el Pleno de Concejo en Sesión extraordinaria de Concejo de fecha 11 de setiembre del año dos mil diecisiete en uso de las facultades conferidas por los artículos 9º, 39º y 40º de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley

N° 27972, con el voto unánime del pleno del concejo y con dispensa del trámite de lectura y aprobación de acta, se aprobó lo siguiente:  
**ACUERDO DÉCIMO:** LA ENTIDAD se compromete en incrementar la cuota mensual de cien soles (S/ 100.00) a doscientos soles (S/ 200.00) como nueva forma de pago de la deuda laboral reconocida a nivel judicial y que cuenta con sentencia firme según el Expediente 132-2011 del Juzgado Mixto de Chulucanas.

**ENUNCIADO UNDÉCIMO:** el incremento de la Remuneración Básica a S/.250.00, para todos los trabajadores sindicalizados afiliados a la SECCSINTRAMUN-SD del SINTRAMUN.CH, nombrados, contratados permanentes y obreros, del régimen laboral del D.L. N° 276 y 728, a partir del 01 de enero de 2020, de manera mensual y permanente.

**ACUERDO UNDÉCIMO:** LA ENTIDAD considera que la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y vigentes, por tanto, está prohibida la negociación colectiva para *incrementos remunerativos*. Hacerlo ocasionaría la nulidad de dicho acuerdo por vulnerar normas imperativas.

**ENUNCIADO DUODÉCIMO:** incremento de la Bonificación Familiar a S/.50.00, adicional a lo que se percibe por normativa, para todos los trabajadores sindicalizados afiliados a la SECCSINTRAMUN-SD del SINTRAMUN.CH, nombrados, contratados permanentes y obreros, del régimen laboral del D.L. N° 276 y 728, a partir del 01 de enero de 2020, de manera mensual y permanente.

**ACUERDO DUODÉCIMO:** LA ENTIDAD considera que la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y vigentes, por tanto, está prohibida la negociación colectiva para *incrementos remunerativos*. Hacerlo ocasionaría la nulidad de dicho acuerdo por vulnerar normas imperativas.

**ENUNCIADO DÉCIMO TERCERO:** otorgamiento de una Bonificación por concepto de Movilidad y Refrigerio a S/.50.00. para todos los trabajadores sindicalizados afiliados a la SECCSINTRAMUN-SD del SINTRAMUN.CH, nombrados, contratados permanentes y obreros, del régimen laboral del D.L. N° 276 y 728, a partir del 01 de enero de 2020, de manera mensual y permanente.



**ACUERDO DÉCIMO TERCERO:** LA ENTIDAD considera que la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y vigentes, por tanto, está prohibida la negociación colectiva para *incrementos remunerativos*. Hacerlo ocasionaría la nulidad de dicho acuerdo por vulnerar normas imperativas.

**ENUNCIADO DÉCIMO CUARTO:** Bonificación por concepto de Agasajo del 01 de mayo Día internacional del Trabajo y del 05 de noviembre Día del Trabajador Municipal a S/.50.00, para cada uno de todos los trabajadores, a partir del 01 de enero de 2020, de manera permanente.

**ACUERDO DÉCIMO CUARTO:** LA ENTIDAD considera que la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y vigentes, por tanto, está prohibida la negociación colectiva para *incrementos remunerativos*. Hacerlo ocasionaría la nulidad de dicho acuerdo por vulnerar normas imperativas.



#### **B) PRETENSIONES LABORALES O CONDICIONES DE TRABAJO**

**ENUNCIADO DÉCIMO QUINTO:** la Municipalidad realice de manera inmediata las acciones administrativas pertinentes, para la correcta aplicación de la Escala Remunerativa, para los Servidores Empleados Profesionales, Técnicos y Auxiliares, la misma que una regularizada deberá ser aprobada y ejecutada.

**ACUERDO DÉCIMO QUINTO:** Las partes acuerdan realizar de manera correcta y de acuerdo a ley la aplicación de la Escala Remunerativa. La implementación del presente acuerdo se realizará luego del nombramiento de los trabajadores permanentes que cuenten con dicho derecho, y será el área correspondiente de LA ENTIDAD la responsable de llevar a cabo dicho procedimiento conforme a la normatividad vigente.

**ENUNCIADO DÉCIMO SEXTO:** Otorgamiento de la dotación de dos uniformes anuales a partir del año 2020, consistente en un (01) saco, dos (02) camisas (una manga larga y una manga corta) y dos (02) pantalones y para las damas dos (02) blusas, dos (02) pantalones y un (01) saco. Para todo el personal empleado.

**ACUERDO DÉCIMO SEXTO:** Las partes acuerdan que LA ENTIDAD dotará de Uniformes de Trabajo a los trabajadores según las labores que desempeñan hasta por un monto máximo de S/ 600.00 (Seiscientos con 00/100 Soles) por cada trabajador.



**ENUNCIADO DÉCIMO SEPTIMO:** Otorgamiento de la dotación de ropa de trabajo para los tres obreros de limpieza pública, parques y jardines y servicio del sistema de agua potable, 1 tarro de leche chica, 2 juegos de ropa, 2 pares de zapatos de cuero, 02 pares de botas de jebe, gorras y guantes y poncho para la lluvia, a partir del 01 de enero de año 2020 de manera permanente. Para todos los trabajadores sindicalizados afiliados a la SECCSINTRAMUN-SD del SINTRAMUN.CH.

**ACUERDO DÉCIMO SEPTIMO:** La Entidad se compromete en entregar ropa de trabajo para los tres obreros afiliados a EL SINDICATO de limpieza pública, parques y jardines y servicio del sistema de agua potable, 1 tarro de leche chica, 2 juegos de ropa, 2 pares de zapatos de cuero, 02 pares de botas de jebe, gorras y guantes y poncho para la lluvia, a partir del 01 de enero de año 2020 de manera permanente.



**ENUNCIADO DÉCIMO OCTAVO:** Nombramiento del personal empleado que está en planillas, que son los contratados permanentes, con más de 10 años de servicios, para su incorporación a la carrera pública administrativa del D.L. N° 276. De los trabajadores sindicalizados afiliados a la SECCSINTRAMUN-SD del SINTRAMUN.CH, a partir del 01 de enero de 2020, de manera permanente. Y en un plazo máximo de 45 días hábiles, se proceda a regularizar la situación jurídica - laboral del personal empleado contratado permanente.

**ACUERDO DÉCIMO OCTAVO:** Las partes acuerdan que el nombramiento de los trabajadores sindicalizados no puede ser materia de la presente negociación debido a que la autorización para realizar nombramientos de manera excepcional se encuentra establecido en la Ley Anual de Presupuesto para el año 2019, desconociendo los alcances de la Ley Anual de Presupuesto para el año 2020, año en que se aplicaría el presente convenio. Sin embargo, LA ENTIDAD expresa su voluntad de iniciar un proceso de nombramiento de personal permanente que cumpla con los requisitos establecidos en la normatividad legal vigente.

**ENUNCIADO DÉCIMO NOVENO:** La Municipalidad, cumpla en otorgar la Asignación Familiar al personal obrero del D.L. N° 728, que de acuerdo a ley le corresponde el 10% de la remuneración mínima vital vigente, para todos los trabajadores sindicalizados afiliados a la SECCSINTRAMUN-SD del SINTRAMUN.CH, nombrados, contratados permanentes y obreros, del régimen

laboral del D.L. N° 276 y 728, a partir del 01 de enero de 2020, de manera mensual y permanente.

**ACUERDO DÉCIMO NOVENO:** LA ENTIDAD cumplirá en otorgar la Asignación Familiar a los tres (03) obreros afiliados a EL SINDICATO conforme a la normatividad vigente.

### C) PRETENSIONES SOBRE DEMANDAS SOCIALES Y SINDICALES

**ENUNCIADO VIGESIMO:** la Municipalidad realice la suscripción de Convenios con Universidades Públicas y Privadas, para la Capacitación, diplomados, becas y Profesionalización de todos los trabajadores, con recursos de gasto corriente.

**ACUERDO VIGESIMO:** Las partes acuerdan la elaboración y ejecución de un Plan Anual de Capacitaciones hasta por un monto equivalente a S/ 16,000.00 (Dieciséis Mil con 00/100 Soles), para elevar la calidad de los servicios públicos que brinda LA ENTIDAD, y cuyos beneficiarios directos serán los veintiún (21) afiliados a EL SINDICATO.



**ENUNCIADO VIGÉSIMO PRIMERO:** bonificación excepcional de diez (10) remuneraciones totales, para todos los trabajadores sindicalizados afiliados a la SECCSINTRAMUN-SD del SINTRAMUN.CH, nombrados, contratados permanentes y obreros, del régimen laboral del D.L N° 276 y 728, a partir del 01 de enero de 2020, de manera permanente. Por causal de invalidez o muerte súbita, adicional a lo percibido de acuerdo a Ley.

**ACUERDO VIGÉSIMO PRIMERO:** LA ENTIDAD considera que la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y vigentes, por tanto, está prohibida la negociación colectiva para *incrementos remunerativos*. Hacerlo ocasionaría la nulidad de dicho acuerdo por vulnerar normas imperativas.

**ENUNCIADO VIGÉSIMO SEGUNDO:** Incremento Canasta Navideña, que se nos viene otorgando, a razón de S/.150.00, para este año 2019, se nos incremente S/.100.00, más, para todos los Servidores Públicos Municipales, a partir del 01 de enero del año 2020, y de manera permanente.

**ACUERDO VIGÉSIMO SEGUNDO:** LA ENTIDAD considera que el incremento solicitado por canasta navideña no es posible conforme a la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y

vigentes, sin embargo, LA ENTIDAD se compromete que dicho acuerdo vigente se cumpla en el monto comprometido.

**ENUNCIADO VIGESIMO TERCERO:** ratificamos la aprobación, ante la Asamblea Extraordinaria de Delegados, Comité Directivo, Afiliadas y Afiliados de la Sección Sindical de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo-SECCSINTRAMUN-SD, del Proyecto del Pliego Petitorio de Reclamos 2019-2020

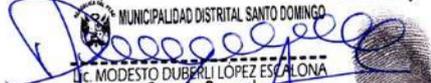


**ACUERDO VIGESIMO TERCERO:** LA ENTIDAD considera que la ley presupuestal para el presente año y la Ley del Servicio Civil, pese que son inconstitucionales, aún se mantienen válidas y vigentes, por tanto, está prohibida la negociación colectiva para incrementos remunerativos. Hacerlo ocasionaría la nulidad de dicho acuerdo por vulnerar normas imperativas. Al respecto LA ENTIDAD dará a conocer la resolución que declara la nulidad del Acuerdo 050 - 2018/MDS D.



En base a los acuerdos que anteceden queda total y definitivamente solucionado el Pliego de Reclamos planteado por EL SINDICATO, quedando retirados los puntos que no hayan sido materia de avenimiento en los términos que anteceden, por lo que las partes luego de leer el contenido de este documento se ratificaron en el mismo y procedieron a suscribirlo en seis (6) ejemplares del mismo tenor.

**En representación de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo (en adelante LA ENTIDAD)**

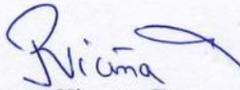
  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTO DOMINGO  
Dc. MODESTO DUBERLI LOPEZ ESCALONA  
Gerente General  
Modesto Duberli López Escalona  
DNI N° 03338214  
Gerente Municipal

  
Francisca Guerrero Ramirez  
DNI N° 02861272  
Gerente de la planificación y presupuesto

  
Adán García Córdova  
DNI N° 02891980  
Asesor Legal

  
Ricardo Ernesto Sánchez Jiménez  
DNI N° 73673253  
Subgerente de Logística y Control Patrimonial

En representación de la Sección Sindical de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo (en adelante EL SINDICATO)

      
Jorge Alberto Cruz Peña Ruth Margot Vicuña Torres  
Delegado Sección Sindical Delegado Sección Sindical  
DNI N° 03359520 DNI N° 03359314

      
Melecio Castillo Castillo Alberto García García  
Miembro Sección Sindical Miembro Sección Sindical  
DNI N° 03359724 DNI N° 03375448



ANEXO N°08 TURNITIN DE LA TESIS TITULADA PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA- 2019





### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0168-FACEM-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, Castillo Castillo Isaura, con su tesis Titulada PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO - PIURA- 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 04 de octubre de 2021

A handwritten signature in black ink is written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'Abraham José García Yovera'.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.

ANEXO N°10 PANEL FOTOGRAFICO (EVIDENCIAS)



Figura 31: imagen de encuesta

Fuente: Elaboración propia



Figura 32: imagen de encuesta

Fuente: Elaboración propia



Figura 33: imagen de encuesta

Fuente: Elaboración propia



Figura 31: imagen de encuesta

Fuente: Elaboración propia