

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**GESTIÓN PÚBLICA PARA EL**  
**DESARROLLO SOCIAL**



**GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DE**  
**COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL**  
**ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL**  
**DE HUÁNUCO, 2022**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**  
**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA:**

**TELLO SALDAÑA JHONNY ALIDGHIERY**

**ASESOR:**

**DR. FRANCISCO PAREDES ABIMAEEL ADAM**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mi madre y hermanas, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de afrontar y no temer las adversidades, y que de una u otra forma me acompañan en mis anhelos.

A mis docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán que han sido mis mentores en mi formación.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Asesor, Dr. Adam Francisco Paredes, quien desde el primer momento me brindó su orientación, tiempo y fue de gran apoyo en la realización de este tema de investigación.

A todos los que me apoyaron, mi familia, mis amigos, docentes de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, y que de una u otra manera me brindaron su colaboración y se involucraron en este proyecto.

## RESUMEN

La investigación “gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022”, tuvo como propósito, determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022. La investigación por sus particularidades fue de tipo aplicada, el nivel fue correlacional-explicativo, el diseño fue no experimental y de corte transversal, se contó con una población de 235 trabajadores administrativos, para calcular la muestra de la investigación se utilizó el muestreo probabilístico estratificado, donde el tamaño de la muestra fue de 136 personal administrativos. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Se concluyó que, la investigación determinó que la Gestión de la capacitación está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022, debido a que la estadística inferencial así lo demuestra, obteniendo un baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0.430 y un nivel de significancia de 0,032 menor que  $\alpha=0,05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 86% de los encuestados respondieron que la gestión de la capacitación del personal es regular, ya que las capacitaciones son pocas y de forma general, existiendo un déficit en el desarrollo de las habilidades y destrezas para el buen desempeño laboral. Otra variable que afecta a este resultado es la alta rotación de personal, haciendo inútiles las capacitaciones debido a que se debe de empezar de cero en el momento de que un nuevo colaborador entre a trabajar.

**Palabras claves:** Gestión de la capacitación, Capacitación inductiva, Capacitación preventiva/ correctiva y Competencias laborales.

## ABSTRACT

The purpose of the research "management of training in the development of labor competencies of administrative personnel in the provincial municipality of Huánuco, 2022", was to determine the incidence of the management of training in the development of labor competencies of administrative personnel in the Provincial Municipality of Huánuco, 2022. Due to its particularities, the research was applied, the level was correlational-explanatory, the design was non-experimental and cross-sectional, there was a population of 235 administrative workers, to calculate the sample of the The research used stratified probability sampling, where the sample size was 136 administrative personnel. To collect the information, the survey technique was used with its instrument the questionnaire. It was concluded that the investigation determined that the management of training is affecting, moderately but significantly, in the development of labor competencies of administrative personnel in the provincial municipality of Huánuco, 2022, because the inferential statistics demonstrate this, obtaining a scale Spearman's correlation estimate of 0.430 and a significance level of 0.032 less than  $\alpha = 0.05$ . Therefore, the null hypothesis is rejected. This result being demonstrated because 86% of the respondents responded that the management of staff training is regular, since training is few and in general, there is a deficit in the development of skills and abilities for good job performance. Another variable that affects this result is high staff turnover, making training useless because it must start from scratch when a new employee starts working.

**Keywords:** Training management, Inductive training, Preventive / corrective training and Job skills.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	viii
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Fundamentación del problema .....	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.3. Viabilidad de la investigación .....	18
1.4. Formulación del problema.....	18
1.4.1.Problema General .....	18
1.4.2.Problemas Específicos.....	18
1.5. Formulación de objetivos .....	19
1.5.1.Objetivo General .....	19
1.5.2.Objetivos Específicos.....	19
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS</b> .....	<b>20</b>
2.1. Formulación de las hipótesis.....	20
2.1.1.Hipótesis General .....	20
2.1.2.Hipótesis Específicas .....	20
2.2. Operacionalización de las variables .....	21
2.3. Definición operacional de las variables .....	23
2.3.1.Variable independiente: Gestión de la capacitación .....	23
2.3.2.Variable dependiente: Competencias laborales .....	23
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>24</b>
3.1. Antecedentes de investigación .....	24
3.1.1.A nivel internacional .....	24
3.1.2.A nivel nacional .....	26

3.1.3.A nivel local.....	28
3.2. Bases teóricas .....	30
3.2.1.Gestión de la capacitación.....	30
3.2.2.Competencias laborales .....	36
3.3. Bases conceptuales .....	43
<b>CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>45</b>
4.1. Ámbito .....	45
4.2. Tipo y nivel de investigación .....	45
4.2.1.Tipo de estudio.....	45
4.2.2.Nivel de estudio.....	46
4.3. Población y muestra .....	47
4.3.1.Descripción de la población .....	47
4.3.2.Muestra y método de muestreo .....	48
4.3.3.Criterios de inclusión y exclusión .....	49
4.4. Diseño de investigación .....	49
4.5. Técnicas e instrumentos .....	51
4.5.1.Técnicas .....	51
4.5.1.1. Validación de instrumentos para la recolección de datos.....	52
4.5.1.2. Confiabilidad de instrumentos para la recolección de datos.....	53
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	53
4.7. Aspectos éticos .....	53
<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>54</b>
5.1. Análisis descriptivo .....	54
5.2. Análisis inferencial y/o contratación de hipótesis .....	62
5.2.1. Prueba de hipótesis.....	62
5.3. Discusión de resultados.....	70
5.4. Aporte científico de la investigación.....	72
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>73</b>
<b>SUGERENCIAS.....</b>	<b>75</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>76</b>
<b>A N E X O S.....</b>	<b>84</b>

## INTRODUCCIÓN

La dificultad presentada en las competencias laborales ocasionadas por el bajo número de capacitaciones al personal no se encuentra indiferente, debido a que cada organización tiene diferentes estrategias, por lo cual las competencias deben ajustarse de acuerdo con los requisitos necesarios para que los empleados logren sus objetivos a partir de la filosofía, misión y visión organizacional (León, 2020). En el Perú, la capacitación es un factor fundamental que proporciona a los empleados mejoras en sus competencias profesionales y capacidades interpersonales, abriendo oportunidades para su crecimiento al interior de la organización (Conexión ESAN, 2016), pese a eso el Perú se ve limitado al momento de capacitar a los empleados en relación a la mejora de sus competencias laborales.

Por ende, es «importante considerar que para el Perú el desarrollar la capacidad de adaptación de los RR. HH a los cambios, debe considerarse de real importancia por las repercusiones que tienen sus comportamientos, conocimientos y destrezas/habilidades en el logro de los objetivos empresariales» (Linares, 2017).

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

En el capítulo I, «se describe los aspectos básicos del problema de investigación, de la cual es parte; la fundamentación del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, la formulación del problema y la formulación de los objetivos».

En el capítulo II, «se describe el sistema de hipótesis, de la cual es parte; la formulación de las hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las variables».

En el capítulo III, «se describe el marco teórico, de la cual es parte; los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales».



En el capítulo IV, «se describe la metodología, de la cual es parte; el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, las técnicas e instrumentos, las técnicas para el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos».

En el capítulo V, «se describe los resultados y discusión, de la cual son parte; el análisis descriptivo, el análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico de la investigación. Y por último tenemos las conclusiones, sugerencias, las referencias bibliográficas y los anexos».

## **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema**

Hoy en día, las competencias laborales son determinantes para la realización de un trabajo con un alto desempeño, ya sea desde el punto de vista del empleado como del empleador. Es por ello, que los gobiernos deben plantear mejores prácticas nacionales e internacionales en el desarrollo de una capacitación continua que pueda aportar valor público a la sociedad (Jesús, 2020), ocasionado de este modo que las habilidades laborales las cuales son determinantes en las competencias laborales vean incrementadas su mejora y desarrollo, siendo de este modo el lograr un cambio dentro del ámbito laboral puesto que el objetivo de la humanidad es ser el intérprete continuo de innovaciones y cambios (Poveda, 2018).

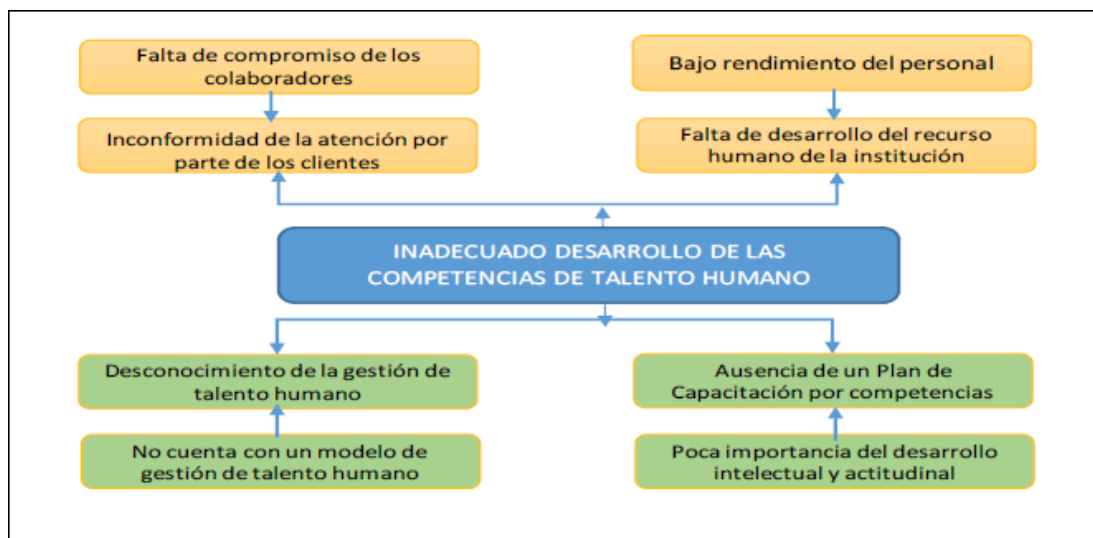
A nivel internacional, las competencias laborales denotan su importancia en cada trabajo existente, debido que en esta nueva realidad el contrato entre las organizaciones y sus miembros son basadas en el desarrollo profesional de los empleados y en la búsqueda, por parte de dichas organizaciones, de nuevas formas para potenciar al máximo las competencias de su personal (Escobar, 2005), dentro de este aspecto la capacitación juega un papel importante en el desarrollo de las competencias laborales, por ejemplo, en el caso colombiano se ha tomado importancia a este aspecto a través de la Ley 16.783, la cual regula los contratos laborales atípicos para los jóvenes mediante la promoción de aprendizaje tanto teórico como práctico, entre instituciones de formación profesional y empresas (Mertens, 1996).

Asimismo, Jesús (2020) menciona en relación a la gestión de capacitación como parte de la competencia laboral en Latinoamérica:

A nivel internacional, en las últimas décadas en América Latina, se ha producido una desaceleración en la mejora de la productividad, si lo comparamos con países desarrollados como son China, Rusia, E.E.U.U, también comparado con otras economías en desarrollo y emergentes su desempeño es inferior. Esto quiere decir que los recursos no están siendo usados de manera eficiente y que otros países del mundo tienen la capacidad de producir más con lo mismo. Por otro lado, la mejor manera de incrementar la productividad en lo que concierne a la fuerza laboral es a través de la mejora del capital humano. (p. 2)

Del mismo modo, en el caso ecuatoriano la capacitación y formación profesional para las competencias laborales son una debilidad en la mayor parte de las PYMES, debido a los datos del Censo Nacional Económico de Ecuador, donde de un total 101.937 establecimientos económicos en el Distrito Metropolitano de Quito con un total de 547.067 personas empleadas, solo el 4,09% han realizado inversiones en capacitación y formación (Astudillo, 2016). Por ende, «es importante tener en cuenta que la capacitación sin un enfoque de competencias laborales, son limitadas, por ello se precisa de cambios en los modelos de gestión y desarrollo de los recursos humanos de la institución» (Briones, 2020), observándose en el caso ecuatoriano una decadencia en este aspecto, teniendo la siguiente imagen como ejemplo de este.

*Figura 1*  
*Árbol de problemas de las competencias de talento humano*



Fuente: (Briones Torres, 2020).

Asimismo, es de importancia mencionar, que el mundo actual ha cambiado ocasionado por la pandemia de COVID-19, ya que el impacto de este altero en todos los niveles de nuestra vida. Este escenario, nos ha forzado a poner en juego, un conjunto de competencias, diferentes, a las que utilizamos habitualmente, competencias, como aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que nos permiten poder desarrollar una actividad (Santos, 2021), teniendo de este modo que lo que los empleadores buscan actualmente en base a la pandemia COVID 19, que los trabajadores sean ágiles, logren pensar de manera innovadora y puedan gestionar las crisis (Cortes, 2021).

Entonces, “es importante mencionar que internacionalmente la crisis sanitaria ha generado un clima de incertidumbre, así como transformaciones a nivel económico, social y laboral. Ante este nuevo contexto, los profesionales de todas las carreras, deben estar preparados para enfrentar retos y desafíos nunca antes vistos, por lo cual es clave adquirir nuevas habilidades y destrezas” (USAT, 2021). Por ende, la importancia de la gestión de la capacitación laboral es uno de los temas más relevantes para contribuir en el desarrollo de los países y los medios de producción (Hernández, 2018).

A nivel nacional, la dificultad presentada en las competencias laborales ocasionadas por el bajo número de capacitaciones al personal no se encuentra

indiferente, debido a que cada organización tiene diferentes estrategias, por lo cual las competencias deben ajustarse de acuerdo con los requisitos necesarios para que los empleados logren sus objetivos a partir de la filosofía, misión y visión organizacional (León, 2020). En el Perú, la capacitación es un factor fundamental que proporciona a los empleados mejoras en sus competencias profesionales y capacidades interpersonales, abriendo oportunidades para su crecimiento al interior de la organización (Conexión ESAN, 2016), pese a eso el Perú se ve limitado al momento de capacitar a los empleados en relación a la mejora de sus competencias laborales.

Por ende, es importante considerar que para el Perú el desarrollar la capacidad de adaptación de los RR.HH a los cambios, debe considerarse de real importancia por las repercusiones que tienen sus comportamientos, conocimientos y destrezas/habilidades en el logro de los objetivos empresariales (Linares, 2017); no obstante, a nivel nacional se registraron datos que sostienen que una mala capacitación de trabajadores podría generar pérdidas de hasta 70% para las empresas (Redacción Gestión, 2015), esto muchas veces ocasionados por errores comunes que pasan en la capacitación como lo es: No hacer el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) o no hacerlo bien, mal diseño de la capacitación, capacitaciones fuera de horario, los mismos temas, mala selección y tentaciones del capacitador (Conexión ESAN, 2016).

Asimismo, en el Perú por el año 2009 se observó que la capacitación laboral destinada a las competencias laborales son muy pocas siendo esta menor al 50 % en relación a las pequeñas, medianas y grandes empresas (Fiszbein, Cumsille y Cueva, 2016), tal y como se observa en la siguiente imagen.

*Tabla 1*  
*Capacitación según tamaño de empresa en el Perú*

	<b>Argentina*</b>	<b>Chile**</b>	<b>Costa Rica***</b>	<b>Perú***</b>
	%	%	%	%
Pequeña	53	4	28	41
Mediana	84	10	33	25
Grande	92	85	39	34

**Pequeña es de menos de 50 trabajadores, mediana entre 50 y 199 y grande de 200 trabajadores o más \*\* Los tamaños se definen por volumen de ventas \*\*\* Pequeña es de menos de 50 trabajadores, mediana entre 50 y 100, y grande es más de 100 trabajadores**

Fuente: (Fiszbein, Cumsille y Cueva, 2016).

Asimismo, en el Perú según lo mencionado por Alarcón (2018) en relación al problema ocasionado por la carencia de capacitaciones adecuadas:

La organización del personal se ha presentado como muy complejo y carente de una verdadera planificación y conducción gerencial administrativa, que es la consecuencia de una larga convivencia de diferentes regímenes laborales y la manifestación de una alta dispersión normativa, lo que ha traído una deformación en los grupos ocupacionales, en el sistema de remuneraciones y el incrementado las contrataciones temporales y sin continuidad en el puesto laboral. (p. 15)

Teniendo de este modo, que para el 2016 en el caso de las empresas de 10 a más trabajadores en Lima Metropolitana, cerca al 40% solo tuvo estudios escolares, ya sean completos o incompletos, además estas empresas solo invierten un promedio del 0,54% de sus ventas en capacitación (Jesús, 2020).

De igual manera, la pandemia de COVID 19 ha influenciado a la gestión de capacitación nacional de manera negativa, debido que la situación generada por el coronavirus ha permitido detectar algunos fallos en los procesos empresariales, problemas relacionados a la cultura organizacional, como falta de liderazgo, así como carencias visibles en los colaboradores: no saber gestionar tiempos ni establecer prioridades son algunos de ellos (PostgradoUTP, 2020), lo cual a su vez ocasiona que los trabajadores se descuiden sobre sus propias competencias laborales, esto acorde a lo mencionado por Instituto de Democracia y Derechos

Humanos PUCP(2020) “El personal no tienen tiempo para darse un espacio y cuidarse a sí mismo” (párr. 7).

Esta problemática también se encuentra presente a nivel local, la Municipalidad Provincial de Huánuco es una de las organizaciones en la cual el problema respecto a la atención que brinda algunos trabajadores administrativos de la entidad, no es satisfactorio al 100%, ya que los servicios públicos que se brindan no están relacionadas a las competencias laborales, el mismo que no permite responder eficazmente a los cambios organizacionales en la respectiva institución (Nieves, 2018). Asimismo, es necesario mencionar que en la provincia de Huánuco se tiene como uno de los objetivos específicos el identificar y conocer las brechas y necesidades de capacitación laboral y las necesidades de formación laboral, como parte del Plan de Desarrollo de Personas 2020 (Municipalidad Provincial de Huánuco, 2020), en el cual haciendo alusión a las competencias laborales este estable como objetivo de capacitación:

Promover y contribuir a la mejora de las competencias y capacidades de los servidores y las servidoras civiles que forman parte de la Municipalidad Provincial de Huánuco, cualquiera sea su régimen laboral, con el fin de mejorar el desempeño laboral y contribuir a mejorar la calidad de atención y satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y ciudadanas. (p. 12)

En la Municipalidad Provincial de Huánuco, se observan muchas deficiencias, siendo la más resaltante las incompetencias persistentes en la atención al ciudadano, ocasionado muchas veces por la inexperiencia o conocimiento adecuado por parte de los trabajadores, los cuales en concordancia con el servicio civil encuentra deficiencias en las ocupaciones basadas en el mérito, en el cual este en la Municipalidad Provincial de Huánuco debería buscar “que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades teniendo en cuenta que el mérito es el fundamento en los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación de desempeño, así como en la gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y la permanencia en el servicio civil” (Santiago, 2017). Teniendo de este modo que la capacitación juega un papel importante en los funcionarios y

trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco (Domínguez, 2018), la cual si no es realizada objetiva y claramente perjudica al desarrollo de las competencias laborales de estos.

Esta problemática hace notarse fuertemente en la Municipalidad Provincial de Huánuco en la cual se denota falencias en el clima organizacional y carencia de motivación del trabajador (Atencio y Boyanovich, 2018), situaciones que complican el desarrollo de las competencias motivadas por la gestión de capacitación, debido a que las capacitaciones son de acuerdo a las realidades y necesidades regionales y fundamentalmente locales (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, 2009).

Finalmente, es necesario para concretar la problemática a la cual hará frente la presente investigación lo analizado en el Plan de Desarrollo de Persona 2021 (DIRESA Huánuco, 2021) la cual menciona en relación a la finalidad de la capacitación y las competencias laborales:

La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de objetivos institucionales. (p. 27)

Con todo lo previamente sustentado, se pasa a formular el problema de investigación.

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

Como plantea Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), indican que la justificación:

Es necesario que justifiquemos el estudio que pretendemos realizar, basándonos en los objetivos y las preguntas de investigación, lo cual implica exponer las razones por las cuales es importante o necesario llevarlo a cabo (el para qué del estudio) y los beneficios que se derivarán de él. La mayoría de las investigaciones se ejecutan con un propósito definido y este tiene que ser lo suficientemente significativo para que se justifique su realización. Así, el pasante o sustentante deberá exponer a un comité académico el valor de la tesis que piensa realizar, el investigador



universitario hará lo mismo con el grupo de personas que aprueban proyectos de investigación en su institución e incluso con sus colegas, el asesor tendrá que aclarar a su cliente las bondades que se obtendrán de un estudio determinado, el subordinado que propone una investigación deberá dar las razones a su superior de su utilidad, etcétera. (p. 44)

Dicho en las palabras de Montes y Montes citado en Arias González (2021), declara que “la justificación en una investigación consiste en responder a una pregunta: ¿Por qué se propone esta investigación y no otra?, las razones del investigador que pueden ser científicas, sociales, políticas, académicas, personales o profesionales”. (p. 62)

Resulta necesario mencionar que la presente investigación contará con dos tipos de justificación, la práctica y la teórica.

#### ***Justificación práctica***

A medida que se analice el estado actual de la Municipalidad Provincial de la ciudad de Huánuco, esto permitirá evaluar la problemática que se esté manifestando entre la Gestión de la Capacitación y las Competencias Laborales.

#### ***Justificación teórica***

Al estudiar la Gestión de Capacitación y las Competencias Laborales, beneficiará al aporte de los conocimientos que ya existen de las variables de estudio. De igual forma, esto logrará que tanto la Gestión de Capacitación y las Competencias Laborales se ejecuten de manera favorable dentro de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

#### ***Importancia***

Resulta necesario investigar cómo se viene realizando la Gestión de la Capacitación y las Competencias Laborales, ya que si bien se sabe que para un buen desarrollo es necesario la constante capacitación debido a que es una forma de potenciar el valor del recurso humano, además esto permite que se lleve un enriquecimiento del puesto laboral y que se genere las competencias laborales de manera eficiente.

### **1.3. Viabilidad de la investigación**

De acuerdo con Mertens (2010) y Ellis y Levy (2008) citado en Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), argumentan que:

«Además de los objetivos y preguntas, así como la justificación, es necesario considerar otro aspecto importante del planteamiento del problema: la viabilidad o factibilidad de la investigación; para lo cual, debemos tomar en cuenta si tenemos los conocimientos y competencias necesarias, la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación». (p.46)

El presente el estudio tuvo la siguiente viabilidad:

- Se contó con la información para el recojo de la información de las variables que se están estudiando, esto se realizará mediante revistas, tesis, libros y páginas de internet.
- Se contó con medios financieros suficientes para los gastos en la que se pueda incurrir en el presente estudio.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Problema General**

¿De qué manera la gestión de la capacitación incide en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?

#### **1.4.2. Problemas Específicos**

- a. ¿Cómo la capacitación inductiva incide en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?
- b. ¿Cuál es la incidencia de la capacitación preventiva en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?
- c. ¿De qué manera la capacitación para el desarrollo incide en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?

## **1.5. Formulación de objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- a. Establecer la incidencia de la capacitación inductiva en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
- b. Explicar la incidencia de la capacitación preventiva en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
- c. Evaluar la incidencia de la capacitación para el desarrollo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

## CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1. Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1. Hipótesis General

- **H<sub>0</sub>**: La gestión de la capacitación no incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
- **H<sub>1</sub>**: La gestión de la capacitación incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

#### 2.1.2. Hipótesis Específicas

- **H<sub>0</sub>**: La capacitación inductiva no incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
- **H<sub>1</sub>**: La capacitación inductiva incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
  
- **H<sub>0</sub>**: La capacitación preventiva no incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
- **H<sub>2</sub>**: La capacitación preventiva incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
  
- **H<sub>0</sub>**: La capacitación para el desarrollo no incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
- **H<sub>3</sub>**: La capacitación para el desarrollo incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

## 2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
<b>VI Gestión de la capacitación</b>	<p><b>Gestión de la capacitación</b></p> <p>Tilio (2019) menciona “se conoce como gestión a la acción de hacerse cargo de realización de un proceso o proyecto” (párr. 1). Y Pérez (2021) afirma “la capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora</p>	Capacitación inductiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación en temas referidos a las políticas institucionales.</li> <li>▪ Capacitación en temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales.</li> <li>▪ Capacitación en temas específicos del desempeño de funciones.</li> <li>▪ Cursos de especialización para optimizar el servicio que brindan.</li> </ul> <p>Capacitación en temas relacionados al reglamento interno.</p>	1° Cuestionario  1-4	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
		Capacitación preventiva/ correctiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión para cursos de capacitación para el personal administrativo.</li> <li>▪ Capacitación sobre nuevas normativas referidas a la gestión municipal.</li> <li>▪ Actualización en el manejo de equipos y nuevas tecnologías.</li> <li>▪ Capacitación en temas de salud ocupacional y manejo de estrés.</li> </ul> <p>Capacitación en el fortalecimiento de la cultura organizacional.</p>	1° Cuestionario  5-8	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
		Capacitación para el desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación en el desarrollo de la autoestima.</li> <li>▪ Capacitación en temas de inteligencia emocional.</li> <li>▪ Capacitación en temas de habilidades sociales.</li> </ul>	1° Cuestionario	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción de eventos para fortalecer el clima institucional.</li> <li>Capacitación en temas de resolución de conflictos.</li> </ul>	9-12			
<b>VD Competencias laborales</b>	<b>Competencias laborales</b>  SENCE (2013) citado en Astudillo (2016) las competencias laborales son “aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir actividades laborales, según estándares definidos por el sector productivo” (p. 19).	<b>Conocimientos sobre el puesto de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo.</li> <li>▪ Sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional.</li> <li>▪ Toma conciencia y comprende las exigencias de su trabajo.</li> <li>▪ Toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo.</li> <li>▪ Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento en sus funciones laborales diarias.</li> </ul>	2° Cuestionario  1-4	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
		<b>Habilidades y destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplica las TICs para el cumplimiento de funciones laborales.</li> <li>▪ Facilidad para establecer una comunicación empática con los usuarios.</li> <li>▪ Se anticipa a las situaciones que podrían presentarse en su labor diaria.</li> <li>▪ Tiene la capacidad para resolver problemas técnicos.</li> <li>Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento.</li> </ul>	2° Cuestionario  5-8	Cuestionario		
		<b>Personalidad del colaborador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiene capacidad para orientar su trabajo en función a los usuarios.</li> <li>▪ Tiene la capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores.</li> <li>▪ Expresa claramente la información tanto de forma oral como escrita.</li> <li>▪ Tiene disposición para emprender acciones, con el fin de lograr objetivos.</li> <li>▪ Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en sus funciones laborales diarias.</li> </ul>	2° Cuestionario  9-12	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal

### **2.3. Definición operacional de las variables**

#### **2.3.1. Variable independiente: Gestión de la capacitación**

Acción de hacerse cargo de realización de capacitaciones inductivas, preventiva/ correctiva y para el desarrollo, aplicándose más a personal administrativo.

#### **2.3.2. Variable dependiente: Competencias laborales**

Las competencias laborales son los conocimientos sobre el puesto de trabajo, habilidades y destrezas y Personalidad del colaborador.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes de investigación

En este estudio se tomaron investigaciones relacionadas a las variables, las cuales son las siguientes:

#### 3.1.1. A nivel internacional

Poveda (2018), en su tesis de maestría titulada “*Capacitación para el desarrollo de competencias laborales en el personal técnico de la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A, sustentada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador*”. «El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación de la capacitación en el desarrollo de las competencias laborales en el personal técnico de la EEASA, se empleó el tipo de investigación exploratoria, descriptiva y correlacional, utilizando un diseño no experimental, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra conformado por 90 electricistas distribuidos en departamentos técnicos. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: Se puede determinar que existe evidencia estadísticamente significativa que: la capacitación mejora el desarrollo de las competencias laborales en el personal técnico de la EEASA. En cuanto a las características de la gestión de capacitación para el desarrollo de las competencias laborales en el personal técnico de la EEASA, es necesario indicar que se realizan en base a las necesidades actuales la cuales son: seguridad industrial, mantenimiento de redes energizadas, ARCGIS, planeamiento operativo del sistema eléctrico, transformadores y subestaciones, sistemas de medición en medio voltaje, entre otras, para lo cual se ha realizado un diagnóstico integral de manera que se evidencie la necesidad y el alcance del proyecto de investigación (p. 154)».

Astudillo (2016), en su tesis de maestría titulada “*Sistema de gestión de servicios de capacitación profesional y empresarial bajo el enfoque de competencias laborales tomando como base la empresa Grupo Estrategos dedicada a la asesoría de pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Quito, sustentada en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE,*



*Ecuador*”. «El objetivo de la presente investigación fue desarrollar el sistema de gestión de servicios de capacitación profesional y empresarial bajo el enfoque de competencias laborales tomando como base la empresa Grupo Estrategos dedicada a la asesoría de Pequeñas y Medianas Empresas en la ciudad de Quito, se empleó el tipo de investigación descriptiva, utilizando un diseño no experimental transversal, y con un enfoque mixto, se trabajó con una muestra de 384 personas. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de entrevistas y encuestas, y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: A través del estudio se pudo definir que las aplicación de un sistema de gestión de servicios de capacitación profesional y empresarial bajo el enfoque de competencias laborales tomando como base la empresa Grupo Estrategos dedicada a la asesoría de Pequeñas y Medianas Empresas en la ciudad de Quito, es una solución viable para el desarrollo de esta modalidad de servicio en la empresa. El análisis del macro y micro entorno permitió identificar que la capacitación y formación muestra oportunidades para el desarrollo de la oferta de estos servicios; sin embargo, es fundamental concentrarse en segmentos de mercado específicos a fin de conseguir una especialización en temáticas que sean de interés y sobre las que se puede mejorar constantemente el valor ofertado a los clientes (p. 213)».

Briones (2020), en su tesis de maestría titulada “*La capacitación por competencias como modelo de gestión del desempeño laboral en CNEL EP – Unidad de Negocio Guayaquil, sustentada en la Universidad de Guayaquil, Ecuador*”. «El objetivo de la presente investigación fue determinar si la capacitación por competencias laborales incide en el desempeño laboral del personal de CNEL EP – Unidad de Negocio de Guayaquil, se empleó el tipo de investigación exploratoria, descriptiva y correlacional, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 210 servidores públicos. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de observación, base de datos y encuesta, y el instrumento utilizado fue el cuestionario, la observación y la base de datos y se concluyó en lo siguiente: Los servidores públicos y los directivos de CNEL EP - Unidad de Negocio Guayaquil, consideran que con la implementación del modelo de gestión por competencias se mejorarán los

resultados organizacionales, este criterio se obtuvo como resultado de la encuesta implementada, quienes coinciden en afirmar que con el programa de capacitación por competencias se mejorará el desempeño laboral. Existe una correlación lineal positiva muy alta entre la capacitación y el desempeño laboral. El desempeño laboral se debe a la variación en los resultados de la capacitación (p. 36)».

### **3.1.2. A nivel nacional**

Alarcón (2018), en su tesis de maestría titulada “Gestión de la capacitación y desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, año 2016, sustentada en la Universidad César Vallejo, Perú”. «El objetivo de la presente investigación fue determinar el grado de relación entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016, se empleó el tipo de investigación correlacional, utilizando un diseño no experimental, con un nivel básico, y con un enfoque cuantitativo se trabajó con una muestra de 154 servidores civiles. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: Se presenta entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016 una relación directa y significativa, siendo la correlación  $r = .670$ , resultado que expone una relación positiva y moderada. Se presenta entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016 una relación directa y significativa, siendo la correlación  $r = .510$ , resultado que expone una relación positiva y moderada. Se presenta entre el plan de capacitación y el desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016 una relación directa y significativa, siendo la correlación  $r = .647$ , resultado que expone una relación positiva y moderada. Se presenta entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016 una relación directa y significativa, siendo la correlación  $r = .522$ , resultado que expone una relación positiva y moderada (p. 109)».

Hernández (2018), en su tesis de maestría titulada “Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica, 2018, sustentada en la Universidad César Vallejo, Perú”. «El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación que existe entre la capacitación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica, 2018, se empleó el tipo de investigación descriptivo correlacional, utilizando un diseño no experimental, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 87 trabajadores. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe una relación positiva entre la gestión de la capacitación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica, 2018. En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe una relación positiva entre la gestión de la capacitación inductiva y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica, 2018. En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva entre el compromiso afectivo y gestión del cambio en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica, 2018. En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva entre la gestión de la capacitación para el desarrollo y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica, 2018 (p. 56)».

Jesús (2020), en su tesis de maestría titulada “*Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020, sustentada en la Universidad César Vallejo, Perú*”. «El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la capacitación en las competencias laborales en el Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020, se empleó el tipo de investigación descriptivo correlacional causal, utilizando un diseño no experimental, con un nivel básico, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 86 personas. Para la recolección

de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de tipo Likert y se concluyó en lo siguiente: Se determinó la relación entre la capacitación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. En relación a los valores obtenidos determinaron que la capacitación tiene relación dependiente (Chi cuadrado= 65,657) y significativa (p valor = 0.000) con las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Además, se observó de un total de 86 casos, que 14 personas percibieron que el nivel de la Capacitación fue Inadecuado (equivalente al 16,3%), 31 regular (equivalente al 36,0%) y 41 adecuado (equivalente al 47,7%), por otro lado 16 personas percibieron que el nivel de las competencias laborales fue Inadecuado (equivalente al 18,6%), 32 regular (equivalente al 37,2%), y 38 percibieron que el nivel fue adecuado (equivalente al 44,1%) (p. 40)».

### **3.1.3. A nivel local**

Nieves (2018), en su tesis de maestría titulada *“Las competencias laborales y los servicios públicos en la municipalidad provincial de Huánuco 2018, sustentada en la Universidad de Huánuco, Perú”*. «El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera las competencias laborales influyen en los servicios públicos de la municipalidad provincial de Huánuco 2018, se empleó el tipo de investigación explicativo, y con un enfoque mixto, se trabajó con una muestra de 80 trabajadores. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la observación y la encuesta y el instrumento utilizado fue la guía de observación y el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: En base al análisis de los resultados de la investigación, se determinó que las Competencias Laborales influyen en los servicios públicos que se brinda en la Municipalidad Provincial de Huánuco, siendo esta relación mínima, por cuanto se obtuvo el valor relacional de 0.213; equivalente al 20% de porcentaje que representa el nivel influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, esto resulta toda vez que existe una debilidad en los servicios públicos que se brinda, por cuanto más capacitaciones, por más que se respete los plazos de

ley y otros, los usuarios siempre van a demostrar su insatisfacción por tratarse de una Entidad del Estado (p. 82)».

Torres (2019), en su tesis de maestría titulada *“La gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Luyando periodo 2016, sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú”*. «El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando en el año 2016, se empleó el tipo de investigación descriptivo-correlacional, utilizando un diseño no experimental-transversal, con un nivel de investigación aplicada, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: En respuesta al tercer objetivo específico de esta investigación: determinar la relación que existe entre la formación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando., se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión de formación y la variable de Desempeño laboral. Finalmente, con relación al objetivo general de esta investigación: determinar la relación que existe entre la Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando en el año 2016, se concluye que existe una relación directa y significativa entre las variables de investigación (pp. 88 y 89)».

Romero (2017), en su tesis de maestría titulada *“Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2017, sustentada en la Universidad de Huánuco, Perú”*. «El objetivo de la presente investigación fue establecer de qué manera el Desarrollo de Competencias Laborales se relaciona con la Calidad de Servicios Administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2017, se empleó el tipo de investigación descriptivo correlacional, utilizando un diseño no experimental de corte transversal, con un nivel de investigación aplicada, y con un enfoque mixto, se trabajó con una muestra

de 103 servidores administrativos nombrados permanentemente y 188 personas en el promedio de población usuaria semanal. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: Se determinó que existe incidencia estadísticamente significativa entre el desarrollo de las competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la municipalidad distrital de Amarilis. Se determinó que el nivel de desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Amarilis presenta un nivel valorativo entre regular y bueno, la valoración regular tiene preponderancia con un 40,8%, seguido de malo con un 59,2% (p. 120)».

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Gestión de la capacitación**

3.2.1.1. **Definición.** Para comprender el significado de la gestión de la capacitación es necesario descomponerlo por términos en gestión y capacitación. A lo cual, en relación al primer término Pérez y Merino (2008) sostienen “se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto” (párr. 2). Asimismo, Tilio (2019) menciona “se conoce como gestión a la acción de hacerse cargo de realización de un proceso o proyecto” (párr. 1). Concretando la definición del término con Ramos (2014) quien plantea “se denomina gestión al correcto manejo de los recursos de los que dispone una determinada organización como, por ejemplo, empresas, organismos públicos, organismos no gubernamentales, etc.” (párr. 1).

Por otro lado, en relación al segundo término Pérez (2021) afirma “la capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora” (párr. 1). Además, Chiavenato (2001) citado en Valdivia (2018). sostiene “la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 5). Siendo este parte fundamental de una mejora

laboral, sustentado este punto de vista de acuerdo a Gestión.org (2017) donde se menciona “entendemos por capacitación laboral a las acciones formativas que lleva a cabo una empresa orientada a ampliar los conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas de sus trabajadores” (párr. 1).

Teniendo de este modo, las definiciones de los términos que componen la Gestión de la Capacitación. Por ende, se procede a definir la variable en general, el cual según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) (2020):

Es un proceso del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca mejorar el desempeño de los(as) servidores(as) civiles, a través del desarrollo de competencias o conocimientos. Está alineado al perfil del puesto y a los objetivos estratégicos de la entidad. (párr. 1)

Asimismo, Sánchez et al (2004) y Pineda (2002) citado en Labrador, Bustio, Reyes y Cionza (2019), sostienen que “implica diagnosticar la necesidad de aprendizaje, planificar y diseñar la respuesta de capacitación, conducir y facilitar el proceso y evaluar los resultados alcanzados” (p. 68). Del mismo modo, Gonzáles (2017) afirma que “la gestión de la capacitación ofrece la oportunidad de actualizar las competencias de los trabajadores sin generar fuertes impactos no deseados, haciendo a la empresa más competitiva progresivamente” (p. 15).

Igualmente, Tenorio (2018) citado en Hernández (2018) menciona que “es el conjunto de acciones en beneficio de las capacidades del trabajador o colaborador, por lo que debe desarrollarse de manera continua dentro del marco de actividades a realizarse” (p. 19). En ese mismo contexto, Guzmán (2009) citado en Alarcón (2018) manifiesta:

El modelo, aborda todas fases del ciclo de capacitación (detección de las necesidades, planificación, ejecución y evaluación) con especial énfasis en la evaluación de las actividades de formación, con el objeto de medir el aporte al mejoramiento del desempeño en los puestos de trabajo, contando con evidencias para mejorar la

capacitación y ejercer acciones que permitan incrementar su impacto en el logro de los objetivos organizacionales. (pp. 34-35)

**3.2.1.2. Importancia de la Gestión de la Capacitación.** Para comprender la importancia de la gestión de la capacitación es necesario conocer la importancia de la capacitación como tal, la cual según la EPG Universidad Continental (2020) “una capacitación significa un costo para la empresa, esta debe verse como una inversión que traerá beneficios para esta. Ya que fortalecer las habilidades de los empleados tendrá un impacto en su productividad” (párr. 11). Asimismo, Adecco (2020) manifiesta:

Cuanto mayor sea el grado de formación y preparación del personal, más alto será su nivel de productividad, tanto cualitativa como cuantitativamente. En este sentido, los programas de formación profesional o consultoría empresarial constituyen una de las inversiones más rentables, pues si una organización no avanza de forma pareja sufrirá consecuencias como estancamiento, retroceso o imposibilidad para competir en el mercado. (párr. 3)

Del mismo modo, ConexiónESAN (2016) afirma que “la capacitación es una de las inversiones más rentables que puede realizar una empresa. Una planificación adecuada del componente humano en una organización requiere de una política de capacitación permanente” (párr. 4). Igualmente, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2018) sostiene:

La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. (párr. 2).

Finalmente, tras haber mencionado la importancia de la capacitación se comprende y acorde con Peirane (2014) citado en Hernández (2018) la importancia de la gestión de la capacitación la cual es:

La capacitación además de ser importante para las organizaciones ayuda en la mejora de la productividad y aumenta la rentabilidad de esta, también brinda soluciones a la institución, ayuda a prevenir los



accidentes dentro de la organización y facilita que los colaboradores se identifiquen con la empresa para poder tener una mejor estabilidad y flexibilidad entre los distintos departamentos de la misma. (pp. 20-21)

**3.2.1.3. Ciclo de capacitación.** Tomando como base a Chiavenato (2011) citado en Alarcón (2018) “la capacitación cubre una secuencia programada de hechos visualizables como un proceso continuo, cuyo ciclo se renueva cada vez que se repite” (p. 37). Asimismo, Madrigal (2012) citado en Poveda (2018) manifiesta:

El ciclo de capacitación se compone de cinco etapas, se inicia con la identificación de la necesidad de hacer la actividad y la decisión de realizar la capacitación, a continuación, resulta necesario preparar todos los medios y recursos necesarios en el proceso, la ejecución del proceso y por último una evaluación de la actividad desempeñada. (p. 38)

Por otro lado, la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) (2016) menciona:

La Capacitación como proceso comprende un ciclo de tres (03) etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Cada una de ellas, prevé el desarrollo de productos que permiten su interrelación. Asimismo, el Ciclo del Proceso de Capacitación se encuentra directamente relacionado con el Subsistema de Gestión de Rendimiento, ya que, a través de éste, se accede a información relevante respecto al desempeño de los servidores civiles y en base a ello plantear acciones de capacitación de manera objetiva. (párr. 1)

Por ende, se presenta la siguiente imagen sobre el ciclo de la Gestión de la Capacitación.

*Figura 2*  
*Ciclo de la Gestión de la Capacitación*



Fuente: (SERVIR: Autoridad Nacional de Servicio Civil , 2016).

**3.2.1.4. Dimensiones.** Las dimensiones tomadas en cuenta para la presente investigación son:

*3.2.1.4.1. Capacitación inductiva.* Según, Hernández (2018) “se orienta a facilitar la integración del trabajador en su nueva función, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta” (p. 20). Asimismo, Acriltonos (2019) menciona que “se desarrolla para facilitar la integración del nuevo colaborador como parte de la selección o previa a esta, en general como a su ambiente de trabajo, en particular” (p. 1).

Del mismo modo, Sanhueza (2008) sostiene que “está orientada a hacer más fácil la integración del nuevo trabajador a su ambiente de trabajo como también a la organización en general” (p. 14). Igualmente, SICAVISP (2019) afirma:

La capacitación inductiva tiene como propósito orientar y dar las bases de conocimientos y habilidades generales, contextuales, metodológicas y transversales de la Administración Pública Federal, a las y los servidores

públicos de nuevo ingreso o bien a todo aquel servidor público en funciones, con el ánimo de reforzar sus conocimientos básicos, que adquiriera una serie de saberes técnicos, adicionales a la sensibilización fundamental para el ejercicio de sus funciones. (párr. 1)

3.2.1.4.2. *Capacitación preventiva/correctiva.* De acuerdo con, Aldana (2012) “es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos” (párr. 3). Asimismo, Acriltonos (2019) menciona “es orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, su objetivo es la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo” (p. 2).

Del mismo modo, Sanhueza (2008) sostiene “se enfoca en pronosticar los cambios que se producen en el personal, esto debido a que su desempeño puede cambiar con los años, sus destrezas pueden menoscabarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos” (p. 14). Igualmente, Hernández (2018) afirma:

Está orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo tecnológico. (p. 20)

3.2.1.4.3. *Capacitación para el desarrollo.* Desde el punto de vista de Aldana (2012) “está orientada a solucionar “problemas de desempeño”, en tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la empresa” (párr. 5). Además, Sanhueza (2008) afirma:

Esta actividad se parece mucho a la capacitación preventiva, pero se diferencia en que está orientada a facilitar la carrera que los trabajadores pudiesen desarrollar dentro de la organización y así puedan ocupar nuevas y distintas posiciones en la empresa, los cuales van de la mano con mayores exigencias y responsabilidades. (p. 15)

Del mismo modo, Hernández (2018) menciona:

Se orienta a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la Municipalidad, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la Municipalidad puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de funciones y con ello la pericia necesaria para d

### 3.2.2. Competencias laborales

3.2.2.1. **Definición.** Según, SENCE (2013) citado en Astudillo (2016) las competencias laborales son “aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir actividades laborales, según estándares definidos por el sector productivo” (p. 19). Asimismo, el Programa de Capacitación Laboral CAPLAB (2004) manifiesta que “se acepta generalmente que es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es pues una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada” (p. 14).

Del mismo modo, Gonzzi (1996) citado en Quintero (2010) afirma “compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas” (p. 276). En el mismo contexto, Ducci (1997) citado en Vargas (2004) sostiene:

La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (p. 10)

De igual manera, QuestionPro (2018) manifiesta “la competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa” (párr. 1). Igualmente, Poveda (2018) sostiene:

Tener una competencia es usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, es decir las organizaciones generan competencias a través del desarrollo de los talentos humanos, de capacitaciones que deslumbran las capacidades individuales y potenciarlas para que en el futuro sean aplicadas de manera eficiente en diferentes situaciones de la vida laboral incluso personal. (p. 54)

Además, Briones (2020) menciona “las competencias laborales van a permitir considerar sus habilidades, destrezas, conocimiento y valores para un eficaz desempeño” (p. 21). De igual importancia, Pérez (2012) afirma “son el conjunto identificable y evaluable de aptitudes (conocimiento, habilidades, capacidades, destrezas, etc.) y actitudes (motivaciones, creencias, valores, conductas, etc.) que le permiten a la persona un desempeño exitoso” (p. 9). Por su parte, Romero (2017) manifiesta:

La capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, el cual se puede medir en términos de desempeño. La competencia laboral no se basa en probabilidades

de éxito en la ejecución de una labor, más bien es una capacidad real y demostrada. (p. 71)

**3.2.2.2. Gestión por competencias.** Al hablar sobre las competencias laborales es necesario tener en cuenta la gestión basada en las competencias, la cual de acorde a Larumbe (2014), “la gestión por competencias es una herramienta estratégica que tiene como principal objetivo identificar el talento de cada una de las personas que trabajan en una organización y potenciarlo para maximizar sus resultados” (p. 11). Del mismo modo, Chávez (2012) menciona “la gestión por competencias debe evaluar el desempeño con base en los objetivos establecidos, y medir los resultados de cada persona a fin de establecer el grado de contribución que cada una de ellas” (p. 148). Igualmente, Parra (2009) citado en Rodríguez, Pérez, Álvarez y Palomino (2021) afirma:

La gestión por competencias (gestión del potencial humano) en un modelo de gerencia pública integral, la define como el conjunto de programas, proyectos, procedimientos, políticas, normas, estrategias y actividades, encaminadas a identificar y determinar las competencias o potencialidades requeridas para el desempeño eficiente de un cargo; la forma de desarrollarlas, alcanzarlas o perfeccionarlas y los procesos de evaluación del desempeño en función de competencias. (párr. 12)

En el mismo contexto, Lago y Nadruz (2012) manifiestan “la gestión por competencias se erige como una herramienta capaz de potenciar la dirección de las personas y permitir una mayor productividad y sostenibilidad de la entidad” (p. 2). De forma similar, Castillo (2015) citado en Linares (2017) considera “la gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos de recursos humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente” (p. 52). De la misma manera, Preciado (2012) citado en Poveda (2018) describe:

Son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación

determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente, en situaciones evolutivas. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimiento adquirido. (p. 55)

**3.2.2.3. Características de las competencias laborales.** Las características son dadas según el punto de vista de distintos autores, entre los cuales por ejemplo Ernst&Young Consultores (1998) destaca las siguientes:

- a) **Adecuadas al negocio:** “Es necesario identificar las competencias que tengan una influencia directa en el éxito de la empresa, tanto positiva como negativamente” (p. 9).
- b) **Adecuadas a la realidad actual y futura:** “Para considerar las adaptaciones y requerimientos que existirán en un futuro, se deben considerar la situación, las necesidades y las posibles deficiencias de la organización, así como el plan de desarrollo o evolución que tendrá la empresa” (p. 9).
- c) **Operativas, codificables y manejables:** “Es necesario que cada competencia cuente con una escala de medición que se abstenga de manera clara y sencilla, pues las cualidades no deben ser atributos abstractos” (p. 9).
- d) **Exhaustiva:** “La definición de las competencias debe tener en cuenta todos los aspectos de la organización y de las personas” (p. 9).
- e) **Terminología y evaluación:** “Se deben utilizar un lenguaje y unos conceptos estándares en la organización, con el objeto de que todas las personas conozcan lo que se espera de ellos y el sistema con el serán evaluadas” (p. 9)
- f) **De fácil identificación:** “Dentro del sistema se debe identificar el nivel o grado de la competencia de una manera fácil, es decir, que no sea necesario realizar un estudio profundo o complicado cada vez que se desea obtener información” (p. 9).

Por otro lado, Sagi-Vela (2004) citado en Nieves (2018) destaca las siguientes características:

- a) **Concepto multidimensional:** “Es importante entender que una competencia no es una actitud, un conocimiento o una habilidad aislada, sino la integración de todos ellos en el contexto de una determinada profesión y su ámbito de actuación” (p. 27).
- b) **Refleja la aportación más que la actividad o función en sí:** “La competencia está escrita en términos de aportación del trabajo a la entidad. No se pretende reflejar como hace las cosas, sino qué en términos de aportación y del resultado de esa aportación” (p. 27).
- c) **Permanece en el tiempo:** “La competencia tiene un carácter de permanencia en el tiempo. Pueden variar los medios utilizados para realizar la aportación, pero es difícil que varíe la aportación en sí” (pp. 27-28).
- d) **Su aplicación supone la consecución de un logro:** “La competencia aplicada siempre produce un resultado positivo. No se tiene una competencia si, al aplicarla, no se logra que se deseaba; en ese caso no es competente” (p. 28).
- e) **Es medible:** “La competencia se manifiesta a través de una serie de conductas observables en el trabajo diario. Mediante la observación y análisis de estos comportamientos podemos llegar a medir las competencias de una persona” (p. 28).



**3.2.2.4. Dimensiones.** Las dimensiones tomadas en cuenta para la presente investigación son:

*3.2.2.4.1. Conocimientos sobre el puesto de trabajo.* De acuerdo con, el equipo de colaboradores de Wikcionario Economía (2016) “conocimiento del trabajo es la comprensión de un conjunto de responsabilidades específicas para un trabajo, así como la capacidad permanente para mantenerse al tanto de cambios en funciones de trabajo” (párr. 1). Asimismo, Mycoach (2008) menciona:

El conocimiento del trabajo a desempeñar también tiene que ser considerado como parte fundamental de este grupo de habilidades, ya que implica que, si el empleado no conoce las expectativas de su superior, o las necesidades de su cliente, entonces no conoce realmente cuál es el trabajo que debe realizar. (párr. 4)

Del mismo modo, Henric (2003) afirma “el conocimiento es la fuente de la competitividad de las empresas; es lo que les proporciona su capacidad de adaptación y competitividad en el mercado. Sin conocimiento, no hay más que oscuros seguidores” (párr. 1). Igualmente, Kianto y otros (2019) citado en Rodriguez y Sanchez (2020) manifiestan:

Los conocimientos son un cumulo de actitudes que al ser empleadas en el escenario productivo, las cuales se convierten en productos de valor que aportan al cumplimiento de las metas trazadas; es decir, son capacidades orientadas a identificar las causales de los problemas existentes en el centro laboral, además de contribuir con respuestas creativas, que en cuestión de la construcción de competencias de carácter laboral involucran nociones propias del quehacer. (p. 11)

3.2.2.4.2. *Habilidades y destrezas*. Para comprender esta dimensión es necesario conocer las definiciones de los términos por separado, a lo cual según, Portillo (2017) “en el ámbito laboral la habilidad se entiende como una combinación de conocimientos de materiales y procesos con destrezas manuales requeridas para lleva a cabo una actividad productiva” (p. 2). Asimismo, Ecoembes (2020) menciona que “una persona hábil logra realizar algo con éxito gracias a su destreza. La destreza es la habilidad en su nivel más elevado” (párr. 1).

Por otro lado, Ucha (2010) afirma “la destreza es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad y haciéndolo de manera correcta, satisfactoria, es decir, hacer algo con destreza implicará hacerlo y bien” (párr. 1). Igualmente, Ferrer (2013) manifiesta “la destreza es la habilidad que se tiene para realizar correctamente algo. No se trata habitualmente de una pericia innata, sino que normalmente es adquirida” (párr. 1).

Por ende y acorde a Cegielski y Jonves (2016) citado en Rodriguez y Sanchez (2020):

Es la aplicación de saberes específicos en relación a cada actividad, demostrando ciertas habilidades y destrezas que son el resultado de la dinámica que ejerce la persona con la labor encomendada. Debido a esto, las competencias son perfectamente demostrables en cuanto las habilidades y destrezas pues llegan a ser tanto percibirles como cuantificables, por lo que se puede expresar que son evaluables. (p. 12)

3.2.2.4.3. *Personalidad del colaborador.* De acuerdo con, Caballero (2002) “la personalidad no es un “ente” abstracto, sino que se hace presente y se realiza en la interacción con el medio. En estas relaciones cada persona va a adquirir su propio ajuste o adaptación, tanto personal como social” (p. 8). Asimismo, Cuervo (2016) citado en Palomino y Ruíz (2019) afirma:

La personalidad es la suma total de las formas en que un individuo reacciona ante otros e interactúa con ellos es por ello que existen variables de la personalidad que son de alta importancia, ya que están relacionadas directamente con el comportamiento que tiene una persona dentro de una organización. (p. 21)

Del mismo modo, Walton y Toth (2016) citado en Rodríguez y Sánchez (2020) menciona:

La formación profesional y experiencia obtenida es de mucho valor dentro de las organizaciones, existen más aspectos y de mayor importancia para estas, encontrando entre ellos los aspectos morales de las personas, los cuales son omitidos dentro del currículum. Es así que, para que un colaborador pueda desempeñarse con éxito en un puesto de trabajo, deberá de poseer las siguientes características: Dinamismo, orientación al servicio y proactividad. (p. 12)

### 3.3. Bases conceptuales

**Laboral:** Según, Bembibre (2008) “se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración” (párr. 1).

**Competencias:** De acuerdo con, ConexiónESAN (2016) “las competencias se pueden definir como la capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica” (párr. 2).

**Actividad:** Teniendo en cuenta a, Pérez y Porto (2015) “se trata de las acciones que desarrolla un individuo o una institución de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones” (párr. 1).

**Ciclo:** Citando a, Pérez y Gardey (2009) “un ciclo es cierto periodo temporal que, una vez finalizado, vuelve a empezar” (párr. 1).

**Aptitud:** Como opina, Pérez y Merino (2008) “la palabra aptitud refiere a las condiciones psicológicas de una persona que se vinculan con sus capacidades y posibilidades en el ámbito del aprendizaje” (párr. 1).

**Aprendizaje:** Como señala, Pérez y Gardey (2008) “se denomina aprendizaje al proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia” (párr. 1).

**Colaborador:** Teniendo en cuenta a, Montalvo (2011) “es la persona que interactúa en todo proceso donde se involucre el trabajo de varias personas en equipo o en grupos como un aspecto intrínseco de la sociedad humana, se aplica en diversos contextos” (párr. 1).

## CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1. **Ámbito**

Teniendo en cuenta a Alfaro (2012), señala que el ámbito se llega a delimitar espacialmente en la cual “la delimitación espacial o geográfica es necesario especificar el área o lugar geográfico en el que se llevara a cabo la investigación, delimitando espacio institucional, colonia, ciudad, municipio, estado, región, país, etcétera. ¿Dónde se investigará?”. (p.18)

Empleando las palabras de Valdivia (2009) citado en Ñaupas, Palacios, Valdivia y Romero (2018), indica que “este componente desempeña tres funciones principales: delimita geográficamente el lugar donde se va a desarrollar la investigación, donde tendrán validez los resultados alcanzados y constituye un criterio de inclusión de las unidades de estudio”. (p. 59)

La investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de la ciudad de Huánuco, específicamente en el área administrativa, que se encuentra ubicado en Jirón General Prado N°750.

### 4.2. **Tipo y nivel de investigación**

#### 4.2.1. **Tipo de estudio**

0Como plantea Sánchez y Reyes (2017), mencionan que los tipos de investigación son dos, la primera es la básica, en donde “se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de aquellas se deriven”. (p.45).

La segunda, según Arias Gonzáles (2021), es la aplicada, en donde:

Se abastece por el tipo básico o puro, ya que mediante, la teoría se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimiento y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio, (...) (p.68)

Aclarando en palabras de Baena Paz (2017):

La investigación *básica o pura* es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento. Las ciencias puras son las que se proponen conocer las leyes generales

de los fenómenos estudiados, elaborando teorías de amplio alcance para comprenderlos, y que se desentienden —al menos en forma inmediata— de las posibles aplicaciones prácticas que se pueda dar a los resultados. En cuanto a la investigación *aplicada*, también llamada *utilitaria*, se plantea problemas concretos que requieren soluciones inmediatas e iguales de específicas. (p.17-18)

Acorde a lo mencionado líneas antes el tipo fue *aplicada*, ya que lo que se buscó es aplicar los conocimientos que existen entre la Gestión de la Capacitación y las Competencias Laborales. En tal sentido, no se buscó crear teorías nuevas, ya que la existencia de estudios anteriores permitió tener mayor alcance sobre cómo poder estudiar correctamente las variables de la presente investigación.

#### **4.2.2. Nivel de estudio**

De acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), sugieren que:

Una vez que hemos reevaluado el planteamiento del problema a raíz de la revisión de la literatura y el investigador lo mantiene, ajusta o modifica, la siguiente etapa en la ruta cuantitativa es visualizar el alcance que tendrá la investigación. Los alcances son cuatro: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. (p. 106)

Tamayo (2003), indica que una investigación correlacional “persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores”. (p. 7)

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018), describen que “los estudios explicativos van más allá de la descripción de fenómenos, conceptos o variables o del establecimiento de relaciones entre estas; están dirigidos a responder por las causas de los eventos”. (p. 110)

El nivel fue correlacional – explicativo; se realizó un análisis de ambas variables, pero de manera individual, analizando la relación causal entre la Gestión de la Capacitación y las Competencias laborales durante el periodo 2022.

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Descripción de la población

De acuerdo con Chaudhuri (2018) y Lepkowski (2008) citado en Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), manifiestan que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (p. 198)

Como postula de Mejia (2005) citado en Arias González (2021), revela que:

La población es la totalidad de elementos del estudio, es delimitado por el investigador según la definición que se formule en el estudio.

La población y el universo tienen las mismas características por lo que a la población se le puede llamar universo o de forma contraria, al universo, población. (p.113)

Sin embargo para Ñaupas, Palacios, Valdivia y Romero (2018), describen que “en esta parte el investigador debe determinar el tamaño de la población, sin embargo debe diferenciar la población-objetivo del población-operativo o accesible”. (p. 204)

Resulta necesario mencionar que la población de estudio que se tomó en el presente estudio fueron 235 trabajadores administrativos que trabajan en la Municipalidad Provincial de la ciudad de Huánuco (Ver tabla 2).

*Tabla 2*

*Distribución de Cantidad del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco.*

PERSONAL	CANTIDAD DEL PERSONAL
Trabajadores administrativos Nombrados	110
Trabajadores administrativos CAS	58
Trabajadores administrativos por Tercero	67
<b>TOTAL</b>	<b>235</b>

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial de Huánuco.

#### 4.3.2. Muestra y método de muestreo

Con base en Según Hernández y Mendoza (2018), consideran que:

En la ruta cuantitativa existen dos tipos generales de estrategias de muestreo: probabilístico y no probabilístico. En las muestras probabilísticas todas las unidades, casos o elementos de la población tienen al inicio la misma posibilidad de ser escogidos para conformar la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño adecuado de la muestra, y por medio de una selección aleatoria de las unidades de muestreo. (p. 200)

Arias (2021), indica que el muestreo probabilístico “involucra la selección de unidades de tal manera que dichas unidades tengan la misma probabilidad de ser seleccionadas, además estas deben ser estadísticamente representativas, para ello se aplica una fórmula estadística”. (p. 144)

Para calcular la muestra de la investigación se utilizó el muestreo probabilístico aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 (p)(q) * N}{e^2 * (N - 1) + z^2 (p)(q)}$$

**Donde:**

n: Tamaño de muestra.

z: Nivel de confianza.

p: Varianza de proporción.

q: Varianza de proporción.

e: Límite de error.

N: Población.

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 235}{0.05^2 \times (235 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 136$$



Entonces, el tamaño de la muestra en la actual investigación fue de 136 personal administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco comprendido en el año 2022.

Como la muestra del presente estudio fue proporcional, dado que se conoce la población y el tamaño muestral, se utilizó la estratificación de la muestra:

$$fh = n/N$$

$$fh = 136/235$$

$$fh = 0.578723$$

*Tabla 3*  
*Distribución de la muestra proporcional de la cantidad del personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco año 2022.*

Personal	Cantidad del Personal	FH	Muestra
Trabajadores administrativos Nombrados	110	0.578723	64
Trabajadores administrativos CAS	58	0.578723	33
Trabajadores administrativos por Tercero	67	0.578723	39
TOTAL	209		136

Elaboración: Tesista.

### **4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterios de inclusión**

- Aquellos trabajadores que firmen el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Aquellos trabajadores que no deseen participar en el estudio.
- Alcalde y regidores.

### **4.4. Diseño de investigación**

Como expresa Sánchez, Reyes y Mejía (2018) citado en Arias González (2021), declara que “el diseño de investigación es el modelo que adopta el investigador para precisar un control de las variables del estudio”. (p. 73)

De acuerdo con Supo (2017), indica que “la variable aleatoria en los estudios explicativos es numérica y por esa razón es un diseño experimental, es prácticamente el análisis de varianza y todos sucedáneos”. (27m17s)

A juicio de Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), sugieren que un diseño no experimental:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que efectúas en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas. En un experimento, el investigador prepara de manera premeditada una situación a la que son expuestos varios casos o individuos. Esta situación consiste en recibir un tratamiento, una condición o un estímulo en determinadas circunstancias, para después evaluar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o tal condición. (p. 174)

La investigación contó con un diseño no experimental, en donde, las variables de estudio solo fueron observadas y no manipuladas, siendo así analizado en su contexto natural.

El esquema de la investigación será:

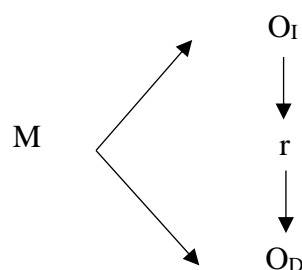
Donde:

**M** = muestra

**r** = relación causal entre  $O_I$  a  $O_D$

**$O_I$**  = gestión de la capacitación

**$O_D$**  = competencias laborales



El esquema presentado líneas antes, establece que M es la muestra considerada para la investigación el cual es 136 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Provincial de Huánuco. La finalidad fue analizar primero las variables de manera individual para luego proceder a analizarlas de manera conjunta y así poder determinar la relación causal entre ambas, es decir, entre  $O_I$  = gestión de la capacitación y  $O_D$  = competencias laborales.

## 4.5. Técnicas e instrumentos

### 4.5.1. Técnicas

Tomando en cuenta a Baena Paz (2017), afirma que “la técnica juega un papel muy importante en el proceso de investigación científica, a tal grado que se le puede definir como la estructura del proceso de la investigación científica”. (p. 68)

Desde el punto de vista de López-Roldán y Fachelli (2015) citado en Arias Gonzáles (2021), argumenta que:

«La encuesta puede ser utilizada como técnica o como método. La encuesta como técnica, permite la recogida de los datos por medio de la interrogación que se realiza al encuestado con el propósito de que brinden información requerida para la investigación. Mientras que la encuesta como método deja de ser una simple herramienta de recogida de datos para transformarse en un proceso de investigación social, donde se integran un cúmulo de técnicas que se orientan y tienen como finalidad crear un objeto de investigación». (p. 81)

La técnica que se necesitó fue tanto la encuesta como la pesquisa documental. La primera hace referencia a que cuando la técnica de la encuesta fue aplicada se obtuvo la información de la Gestión de la Capacitación y las Competencias Laborales en su estado natural. Mientras que, el segundo benefició en la elaboración del marco teórico, conceptual y metodológico ya que se pudo recurrir a libros, tesis, artículos, entre otros.

Como expresan Bourke, Kirby y Doran (2016) citado en Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), argumentan que en “ciencias sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. (p. 250)

Arias Gonzáles (2021), expresa que:

«Los tipos de cuestionario según el tipo de pregunta son: a. Cuestionario abierto: este tipo de cuestionario permite a los sujetos estudiados expresarse con su respuesta; es decir, no se limitan en responder. b. Cuestionario cerrado: este tipo de cuestionario se alinea a los cuestionarios dicotómicos

o politómicos, ya que deben responder con las posibles respuestas preestablecidas».

El instrumento fue el cuestionario cerrado de tipo politomico, ya que nos permitió conocer más a fondo, mediante las preguntas correspondientes, sobre nuestras variables de estudio.

*Tabla 4*

*Tabla resumen de las técnica e instrumentos*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
La encuesta	Cuestionario

Elaboración: Tesista.

#### **4.5.1.1. Validación de instrumentos para la recolección de datos.**

Se consideró en su validación el instrumento del cuestionario mediante el criterio de jueces.

*Tabla 5*

*Tabla resumen de las técnica e instrumentos*

<b>EXPERTOS</b>	<b>APLICABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>
Dra. Rojas Bravo Violeta Benigna	APLICABLE
Dra. Nancy G. Veramendi Villavicencios	APLICABLE
Dra. Ines Eusebia Jesús Tolentino	APLICABLE
Dra. Irene Deza y Falcon	APLICABLE
Mg. Heydi Velsy Rivera Vidal	APLICABLE

Fuente: tesista.

Lo que se obtuvo mediante el juicio de expertos es el valor promedio que se encuentra entre 3 y 4 puntos, lo que significa que pertenece a la escala de valores excelentes, por lo tanto, los instrumentos son aplicables.

#### 4.5.1.2. Confiabilidad de instrumentos para la recolección de datos.

La confiabilidad para el instrumento fue a través del Coeficiente de Alpha de Cronbach.

*Tabla 6*  
*Confiabilidad de los instrumentos*

INSTRUMENTO	TÉCNICA	RESULTADOS
Instrumento 1	Alpha de Cronbach	0.789
Instrumento 2	Alpha de Cronbach	0.779

Fuente: tesista.

El resultado que se generó del instrumento 1 es de 0.789, a comparación del instrumento 2 que resultó ser de 0.779, estos valores manifiestan que son superiores al límite del Coeficiente de Confiabilidad (0.60), por tal razón, permite calificar al cuestionario.

#### 4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Al hacer referencia al procesamiento, lo que se utilizó fueron los programas de Microsoft Excel y SPSS vs. 25, en la cual, se necesitó diversos gráficos y tablas, ya sea de frecuencia, histogramas, entre otros, que permitieron representar de manera correcta toda la información recopilada.

Sin embargo, para el análisis de datos fueron planteados en tablas y gráficos, siendo estos los más adecuados para ser interpretados en la investigación, cabe resaltar que el análisis evidenció la relación entre la Gestión de la Capacitación y Competencias Laborales.

#### 4.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se desarrolló la investigación serán:

- Se cumplió con el reglamento proporcionado por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Grados y Títulos, con la finalidad de cumplir estrictamente cada regla.
- Se cumplió con la autoría bibliográfica, se respetó el estilo APA Séptima Edición en toda la investigación.

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis descriptivo

#### *Resultados*

#### a) Variable Gestión de la Capacitación

*Tabla 7*

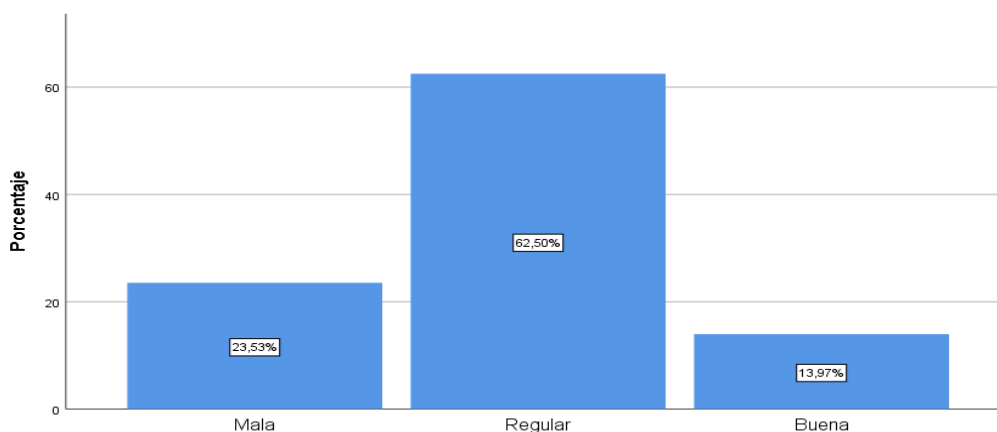
*Gestión de la capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala de Likert	Mala	32	23,5
	Regular	85	62,5
	Buena	19	14,0
	Total	136	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 1*

*Gestión de la capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*



Fuente: Elaboración Tesista

#### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 7 y al gráfico 1, de los 136 personales administrativo encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 23.53% dice que la gestión de la capacitación de la Municipalidad Provincial de Huánuco es mala, el 62.50% menciona que es regular y el 13.97%, que es buena.

- **Dimensión Capacidad inductiva**

*Tabla 8*

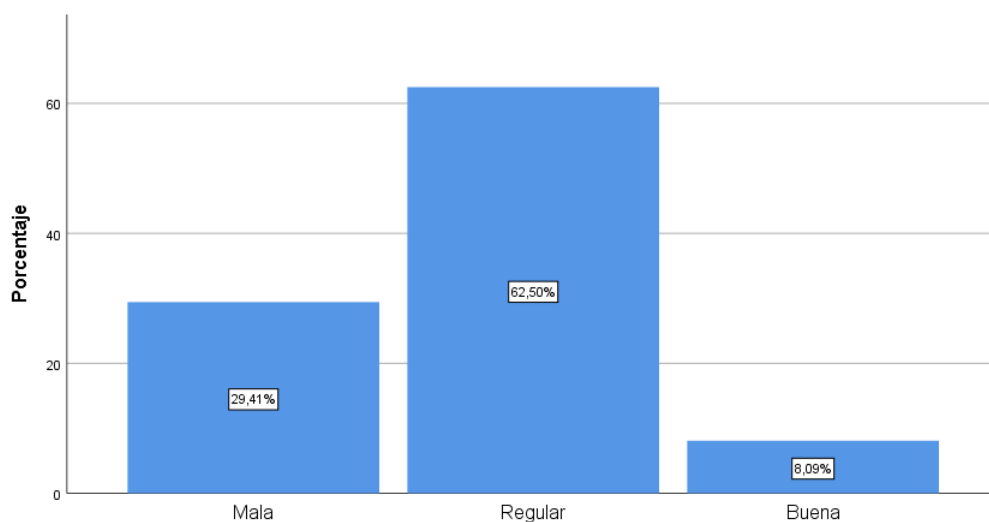
*Capacidad inductiva del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala de Likert	Mala	40	29,4
	Regular	85	62,5
	Buena	11	8,1
	Total	136	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 2*

*Capacidad inductiva del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*



Fuente: Elaboración Tesista

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 8 y al gráfico 2, de los 136 personales administrativo encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 29.41% dice que la capacidad inductiva del personal administrativo es mala, el 62.50% menciona que es regular y el 8.09%, que es buena.

- **Dimensión Capacidad preventiva/correctiva**

*Tabla 9*

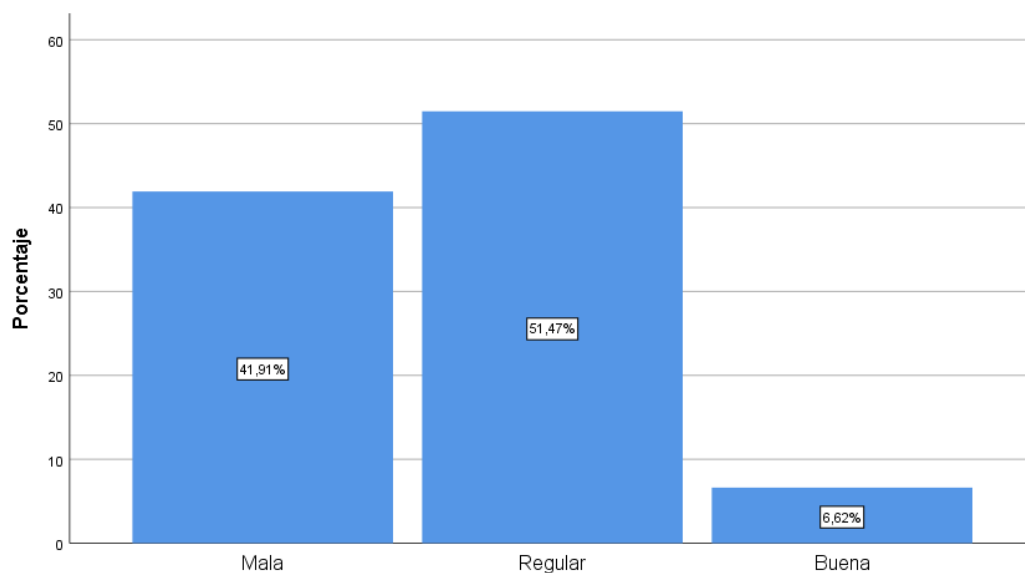
*Capacidad preventiva/correctiva del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala de Likert	Mala	57	41,9
	Regular	70	51,5
	Buena	9	6,6
	Total	136	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 3*

*Capacidad preventiva/correctiva del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*



Fuente: Elaboración Tesista

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 9 y al gráfico 3, de los 136 personales administrativo encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 41.91% dice que capacidad preventiva/correctiva del personal administrativo es mala, el 51.47% menciona que es regular y el 6.62%, que es buena.



- **Dimensión Capacitación para el desarrollo**

*Tabla 10*

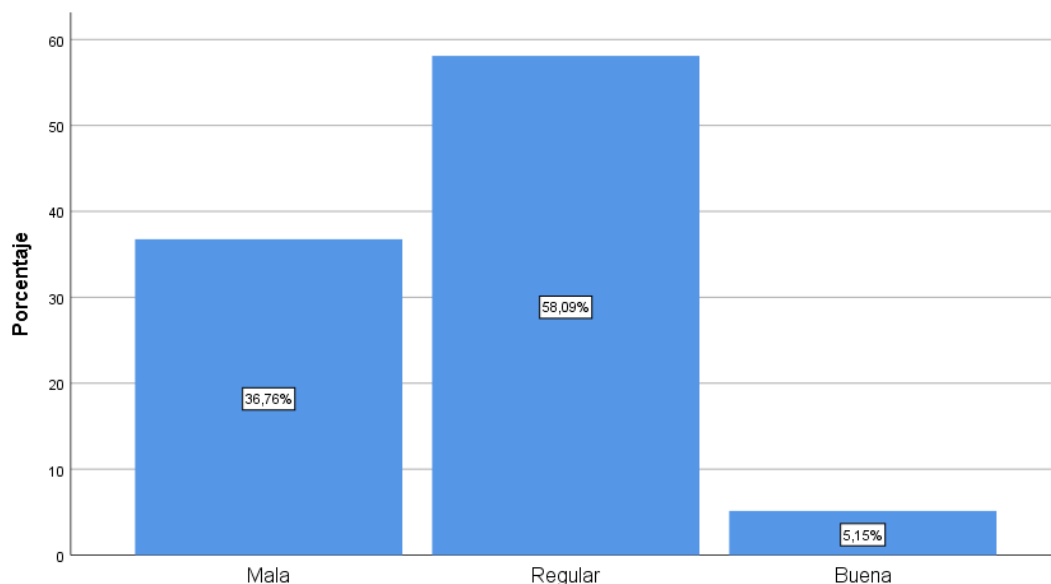
*Capacitación para el desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala de Likert	Mala	50	36,8
	Regular	79	58,1
	Buena	7	5,1
	Total	136	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 4*

*Capacitación para el desarrollo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*



Fuente: Elaboración Tesista

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 10 y al gráfico 4, de los 136 personales administrativo encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 35.76% dice que la capacitación para el desarrollo es mala, el 58.09% menciona que es regular y el 5.15%, que es buena.

## b) Variable Desarrollo de competencias laborales

*Tabla 11*

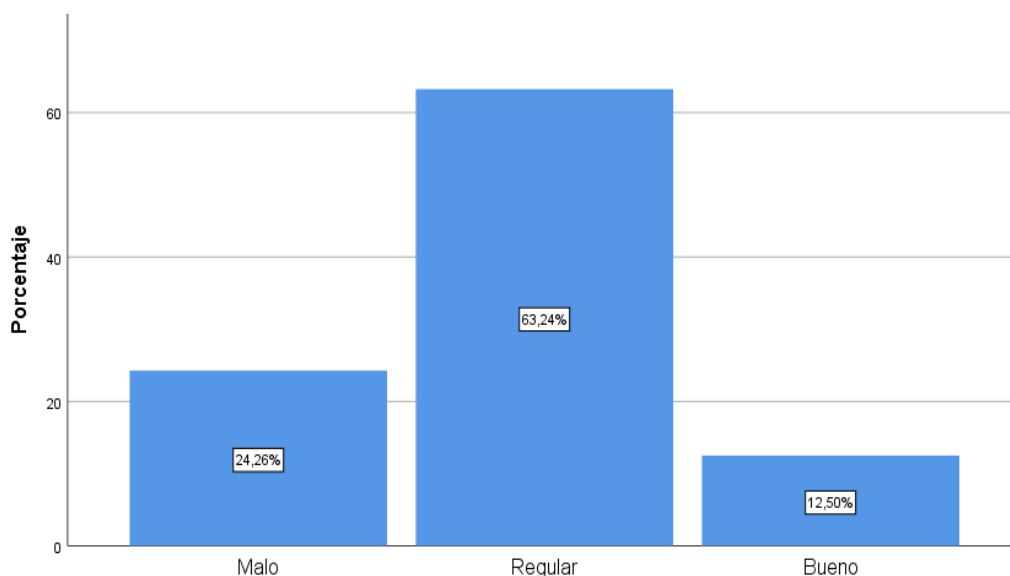
*Desarrollo de competencias laborales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala de Likert	Malo	33	24,3
	Regular	86	63,2
	Bueno	17	12,5
	Total	136	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 5*

*Desarrollo de competencias laborales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*



Fuente: Elaboración Tesista.

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla N°5 y al gráfico N°5, de los 136 personales administrativo encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 24.26% dice que el desarrollo de competencias laborales es malo, el 63.24% menciona que es regular y el 12.50%, que es buena.

- **Dimensión Conocimientos sobre el puesto de trabajo**

*Tabla 12*

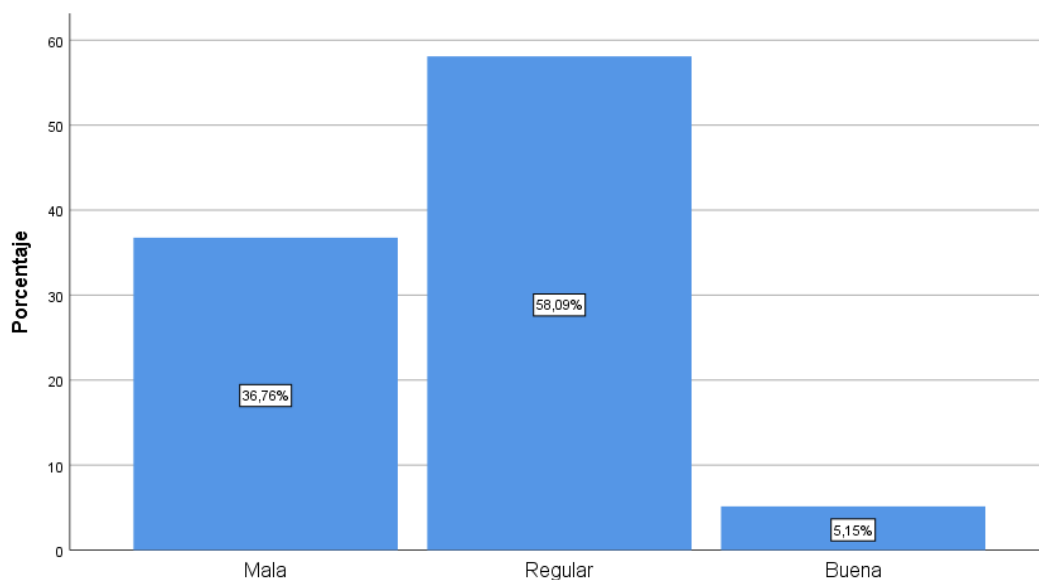
*Conocimientos sobre el puesto de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala de Likert	Mala	50	36,8
	Regular	79	58,1
	Buena	7	5,1
	Total	136	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 6*

*Conocimientos sobre el puesto de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*



Fuente: Elaboración Tesista

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 12 y al gráfico 6, de los 136 personales administrativo encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 36.76% dice que el conocimiento sobre el puesto de trabajo es malo, el 58.09% menciona que es regular y el 5.15%, que es buena.

- **Dimensión Habilidades y destrezas**

*Tabla 13*

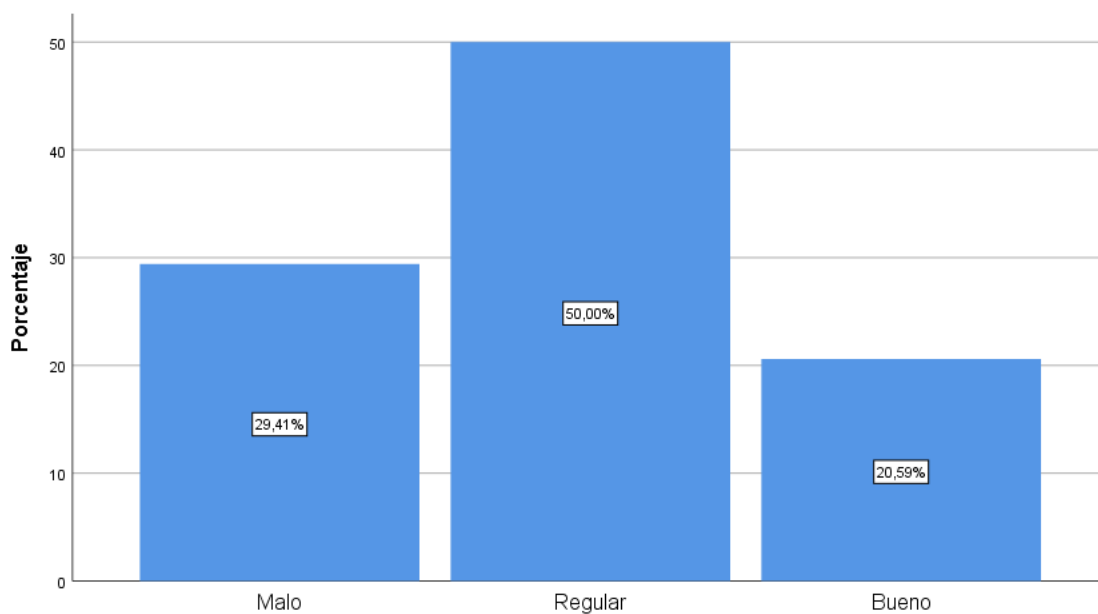
*Habilidades y destrezas del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala de Likert	Malo	40	29,4
	Regular	68	50,0
	Bueno	28	20,6
	Total	136	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 7*

*Habilidades y destrezas del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*



Fuente: Elaboración Tesista

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 13 y al gráfico 7, de los 136 personales administrativo encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 29.41% dice que las habilidades y destrezas son malas, el 50.00% menciona que son regulares y el 20.59%, que son buenas.

- **Dimensión Personalidad del colaborador**

*Tabla 14*

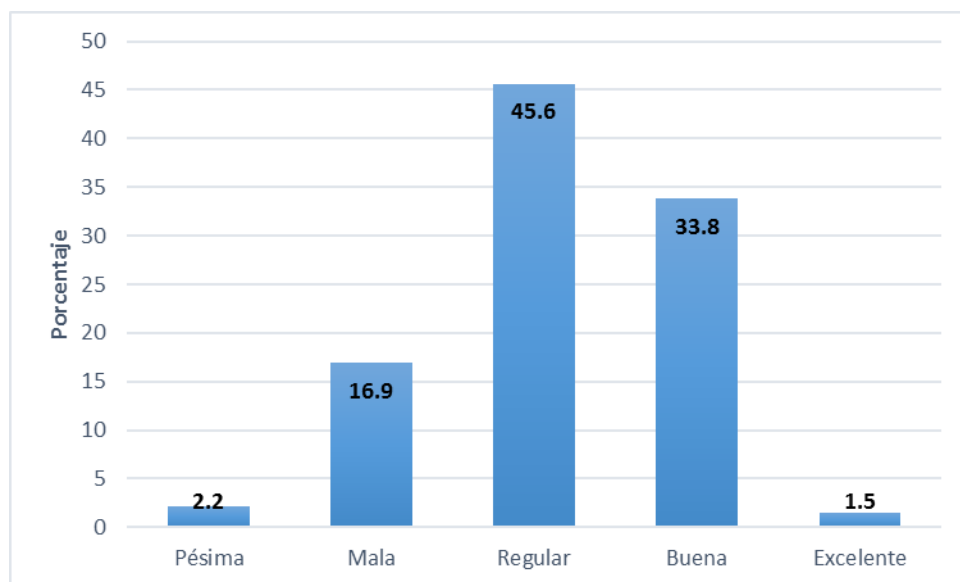
*Personalidad del colaborador del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*

		Frecuencia	Porcentaje
Escala de Likert	Pésima	3	2,2
	Mala	23	16,9
	Regular	62	45,6
	Buena	46	33,8
	Excelente	2	1,5
	Total	136	100,0

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 8*

*Personalidad del colaborador del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*



Fuente: Elaboración Tesista

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 14 y al gráfico 8, de los 136 personales administrativo encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 45.59% dice que la personalidad del colaborador es regular, el 33.82% menciona que es buena, el 16.91% que es mala, el 1.47% que es excelente y el 2.21% que es pésima.

## 5.2. Análisis inferencial y/o contratación de hipótesis

### 5.2.1. Prueba de hipótesis.

- **H<sub>1</sub>**: La gestión de la capacitación incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
- **H<sub>0</sub>**: La gestión de la capacitación no incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

Se procedió a contrastar en el programa SPSS:

*Tabla 15*

*Resumen de procesamiento de casos de la hipótesis general*

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión de la capacitación	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%
Desarrollo de competencias laborales	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas. Elaboración tesista

### Análisis e interpretación

«La tabla 15 evidencia el resumen de procesamiento de casos de la variable Gestión de la capacitación y de la variable Desarrollo de competencias laborales. La investigación tiene un número de casos de 136 encuestados, de las cuales todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos».

*Tabla 16*

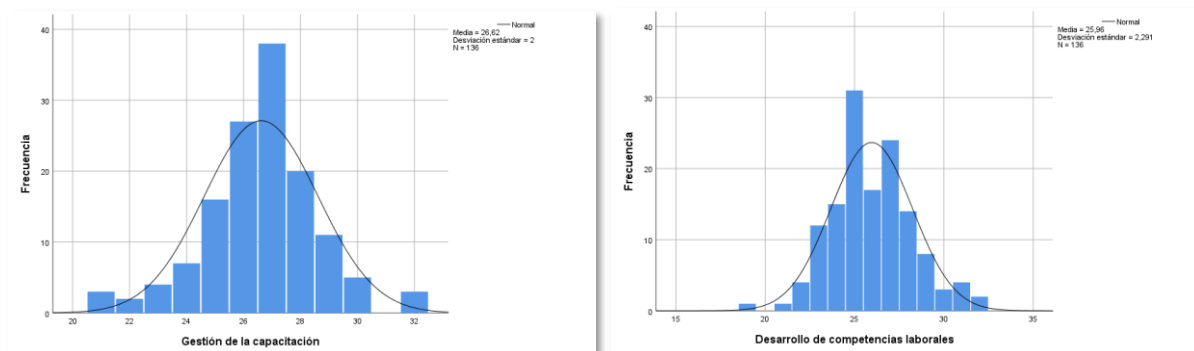
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la capacitación	,143	136	,000	,954	136	,000
Desarrollo de competencias laborales	,133	136	,000	,973	136	,009

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas. Elaboración tesista

*Gráfico 9*  
*Histograma y curva de normalidad entre las variables de estudio*



Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas. Elaboración tesista

### **Análisis e interpretación**

Como la muestra en la presente investigación está formada por 136 encuestados, y este a la vez siendo mayor a 50 datos, se selecciona la prueba de Kolmogórov-Smirnov para comprobar la normalidad de los datos. Y como se puede apreciar en la tabla 16 se obtiene un grado de significancia de 0.00 y 0.00 para Gestión de capacitación y Desarrollo de competencias laborales del personal administrativo respectivamente; siendo estas menores a 0,05 (P-valúe) nos indica que los datos obtenidos no siguen una distribución normal, así se evidencia en el gráfico 9 donde se aprecia el histograma con datos dispares, por lo que el método a utilizar para el contraste de hipótesis, en este caso, es la Rho de Spearman para pruebas no paramétricas.

Tabla 17  
Prueba de Rho de Spearman

			Gestión de la capacitación	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Gestión de la capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,430
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	136	136
	Desarrollo de competencias laborales	Coefficiente de correlación	,430	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	136	136

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas. Elaboración tesista

### Análisis e interpretación

«Como se puede observar en la tabla 17, la Rho de Spearman entre la variable Gestión de la capacitación y la variable Desarrollo de competencias laborales del personal administrativo, es de 0.430 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,032 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que la Gestión de la capacitación está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 86% de los encuestados respondieron que la gestión de la capacitación del personal es regular, ya que las capacitaciones son pocas y de forma general, existiendo un déficit en el desarrollo de las habilidades y destrezas para el buen desempeño laboral. Otra variable que afecta a este resultado es la alta rotación de personal, haciendo inútiles las capacitaciones debido a que se debe de empezar de cero en el momento de que un nuevo colaborador entre a trabajar».



**a. Hipótesis Específica 1.**

- H<sub>1</sub>: La capacitación inductiva incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
- H<sub>0</sub>: La capacitación inductiva no incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022

Se procedió a contrastar en el programa SPSS:

*Tabla 18*

*Resumen de procesamiento de casos de la hipótesis específica 1.*

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Capacidad Inductiva	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%
Desarrollo de competencias laborales	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas. Elaboración tesista

**Análisis e interpretación**

La tabla 18 evidencia el resumen de procesamiento de casos de la variable Capacidad Inductiva y de la variable Desarrollo de competencias laborales. La investigación tiene un número de casos de 136 encuestados, de las cuales todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos

*Tabla 19*

*Prueba de Rho de Spearman*

		Capacidad Inductiva	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Capacidad Inductiva	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	136
	Desarrollo de competencias laborales	Coefficiente de correlación	,545
		Sig. (bilateral)	,006
		N	136

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

### **Análisis e interpretación**

Como se puede observar en la tabla 19, la Rho de Spearman entre la variable Capacidad Inductiva y la variable Desarrollo de competencias laborales del personal administrativo, es de 0.545 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,006 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que la Capacidad inductiva está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 92% de los encuestados respondieron que no existe una adecuada capacitación por parte de la municipalidad en temas referidos a las políticas institucionales, temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales, en temas específicos del desempeño sus funciones cuando ingresan a laborar y del reglamento interno.

#### **b. Hipótesis Específica 2.**

- H<sub>1</sub>: La capacitación preventiva/correctiva incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
- H<sub>0</sub>: La capacitación preventiva/correctiva no incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

Se procedió a contrastar en el programa SPSS:

Tabla 20

Resumen de procesamiento de casos de la hipótesis específica 2.

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Capacidad preventiva/correctiva	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%
Desarrollo de competencias laborales	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas. Elaboración tesista

### Análisis e interpretación

La tabla 20 evidencia el resumen de procesamiento de casos de la variable Capacidad preventiva/correctiva y de la variable Desarrollo de competencias laborales. La investigación tiene un número de casos de 136 encuestados, de las cuales todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos

Tabla 21

Prueba de Rho de Spearman

			Capacidad preventiva/correctiva	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Capacidad preventiva/correctiva	Coeficiente de correlación	1,000	,417
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	136	136
	Desarrollo de competencias laborales	Coeficiente de correlación	,417	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	136	136

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas. Elaboración tesista

### Análisis e interpretación

Como se puede observar en la tabla 21, la Rho de Spearman entre la variable Capacidad preventiva/correctiva y la variable Desarrollo de competencias

laborales del personal administrativo, es de 0.417 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,013 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que la Capacidad preventiva/correctiva está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 93.4% de los encuestados respondieron que la municipalidad en mínimas oportunidades actualiza al personal administrativo en el manejo de equipos y nuevas tecnologías, tampoco lo hacen en temas de salud ocupacional y manejo de estrés.

**c. Hipótesis Específica 3.**

- H<sub>1</sub>: La capacitación para el desarrollo incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.
- H<sub>0</sub>: La capacitación para el desarrollo no incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

Se procedió a contrastar en el programa SPSS:

*Tabla 22*

*Resumen de procesamiento de casos de la hipótesis específica 3.*

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Capacitación para el desarrollo	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%
Desarrollo de competencias laborales	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas. Elaboración tesista

### Análisis e interpretación

La tabla 22 evidencia el resumen de procesamiento de casos de la variable Capacitación para el desarrollo y de la variable Desarrollo de competencias laborales. La investigación tiene un número de casos de 136 encuestados, de las cuales todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos

*Tabla 23*  
*Prueba de Rho de Spearman*

			Capacitación para el desarrollo	Desarrollo de competenci as laborales
Rho de Spearman	Capacitación para el desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,453
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	136	136
	Desarrollo de competencias laborales	Coefficiente de correlación	,453	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	136	136

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas. Elaboración tesista

### Análisis e interpretación

Como se puede observar en la tabla 23, la Rho de Spearman entre la variable Capacitación para el desarrollo y la variable Desarrollo de competencias laborales del personal administrativo, es de 0.453 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,004 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que la Capacitación para el desarrollo está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 95% de los encuestados respondieron que la municipalidad capacita al personal administrativo de manera no frecuente, casi nulas, en el desarrollo de la autoestima, en temas de inteligencia emocional, en temas de habilidades sociales, lo que si hace con frecuencia son las capacitaciones en promueven eventos para fortalecer el clima institucional y en temas de resolución de conflictos.

### 5.3. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación buscó «determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022. Y según lo obtenido mediante la inferencia estadística la incidencia es moderada, es decir, la Rho de Spearman entre la variable gestión de la capacitación y la variable desarrollo de competencias laborales del personal administrativo, es de 0.430 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,032 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa. Este resultado es parecido a los resultados de Alarcón (2018), el cual señala que se presenta entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016 una relación directa y significativa, siendo la correlación  $r = .670$ , resultado que expone una relación positiva y moderada. Se presenta entre las necesidades de capacitación y el desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016 una relación directa y significativa, siendo la correlación  $r = .510$ , resultado que expone una relación positiva y moderada. Se presenta entre el plan de capacitación y el desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016 una relación directa y significativa, siendo la correlación  $r = .647$ , resultado que expone una relación positiva y moderada. Se presenta entre la evaluación de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016 una relación directa y significativa, siendo la correlación  $r = .522$ , resultado que expone una relación positiva y moderada».

Por otra parte, Hernández (2018), «señala que se ha logrado determinar que existe una relación positiva entre la gestión de la capacitación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chincha-Ica, 2018. Un caso similar a lo concluido por Jesús (2020), al dar a conocer que en relación a los valores obtenidos determinaron que la capacitación tiene relación dependiente (Chi cuadrado= 65,657) y significativa (p valor = 0.000) con las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María,

2020. Además, se observó de un total de 86 casos, que 14 personas percibieron que el nivel de la Capacitación fue Inadecuado (equivalente al 16,3%), 31 regular (equivalente al 36,0%) y 41 adecuado (equivalente al 47,7%), por otro lado 16 personas percibieron que el nivel de las competencias laborales fue Inadecuado (equivalente al 18,6%), 32 regular (equivalente al 37,2%), y 38 percibieron que el nivel fue adecuado (equivalente al 44,1%)Vílchez, Rojas, y Barrionuevo, (2015), deducen que la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a través de servicios web experta mejoran en forma significativa las competencias académicas y tecnológicas de los docentes en formación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán».

Nieves (2018), «dedujo un resultado contrario a lo obtenido dando a conocer que las competencias laborales influyen en los servicios públicos que se brinda en la municipalidad provincial de Huánuco, siendo esta relación mínima, por cuanto se obtuvo el valor relacional de 0.213; equivalente al 20% de porcentaje que representa el nivel influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, esto resulta toda vez que existe una debilidad en los servicios públicos que se brinda, por cuanto más capacitaciones, por más que se respete los plazos de ley y otros, los usuarios siempre van a demostrar su insatisfacción por tratarse de una Entidad del Estado».

Romero (2017), por su parte «determinó que existe incidencia estadísticamente significativa entre el desarrollo de las competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la municipalidad distrital de Amarilis. Se determinó que el nivel de desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Amarilis presenta un nivel valorativo entre regular y bueno, la valoración regular tiene preponderancia con un 40,8%, seguido de malo con un 59,2%».

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

El resultado y lo determinado en la presente investigación contribuye al conocimiento de la buena gestión de la capacitación para generar un adecuado desarrollo de las competencias laborales, el hallazgo nos mostró la incidencia moderada de la variable gestión de la capacitación sobre la variable competencias laborales, aportando de forma teórica y práctica en el área del conocimiento. Por otro lado, nos traslada a ver la importancia de gestionar las capacitaciones a los trabajadores para que estos se desarrollen y desenvuelvan correctamente en su área.



## CONCLUSIONES

1. La investigación ha determinado que la Gestión de la capacitación está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022, debido a que la estadística inferencial así lo demuestra, obteniendo un baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0.430 y un nivel de significancia de 0,032 menor que  $\alpha=0,05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 86% de los encuestados respondieron que la gestión de la capacitación del personal es regular, ya que las capacitaciones son pocas y de forma general, existiendo un déficit en el desarrollo de las habilidades y destrezas para el buen desempeño laboral. Otra variable que afecta a este resultado es la alta rotación de personal, haciendo inútiles las capacitaciones debido a que se debe de empezar de cero en el momento de que un nuevo colaborador entre a trabajar.
2. La investigación ha establecido que la Capacidad inductiva está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022, quedando demostrando mediante la estadística inferencial obteniendo un Rho de Spearman entre las variables de estudio de 0.545 y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,006 menor que  $\alpha=0,05$ ; por lo que se rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 92% de los encuestados respondieron que no existe una adecuada capacitación por parte de la municipalidad en temas referidos a las políticas institucionales, temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales, en temas específicos del desempeño sus funciones cuando ingresan a laborar y del reglamento interno.
3. La investigación ha explicado que la Capacidad preventiva/correctiva está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022, debido a que es demostrado mediante la estadística inferencial

en el cual se obtuvo un baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0.417 y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,013 siendo menor que  $\alpha=0,05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 93.4% de los encuestados respondieron que la municipalidad en mínimas oportunidades actualiza al personal administrativo en el manejo de equipos y nuevas tecnologías, tampoco lo hacen en temas de salud ocupacional y manejo de estrés.

4. La investigación ha evaluado que la Capacitación para el desarrollo está influyendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022, debido a que es demostrado mediante la estadística inferencial en el cual se obtuvo un baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0.453 y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,004 siendo menor que  $\alpha=0,05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Quedando demostrado este resultado debido a que el 95% de los encuestados respondieron que la municipalidad capacita al personal administrativo de manera no frecuente, casi nulas, en el desarrollo de la autoestima, en temas de inteligencia emocional, en temas de habilidades sociales, lo que si hace con frecuencia son las capacitaciones en promueven eventos para fortalecer el clima institucional y en temas de resolución de conflictos.

## SUGERENCIAS

1. Se sugiere a la Municipalidad Provincial de Huánuco, por medio de la Gerencia de Recursos de Humanos y demás áreas involucradas, determinar acciones concisas con el objetivo de lograr mejorar el nivel de desarrollo de las Competencias Laborales de su personal a cargo, esto llevaría a que posean un servicio de calidad; toda vez que al poseer personal que no desarrolla y cuenta con competencias laborales, sus contribuciones de lograr los objetivos de la entidad serán escasos.
2. A las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huánuco, preocuparse en mejorar la gestión de la capacitación dirigida al personal administrativo, aumentando las capacitaciones en los puntos débiles, que la actual investigación encontró, de tal manera que se actualicen y especialicen sus conocimientos para resolver problemas laborales y mejorar los servicios a la población.
3. Se recomienda a los capacitadores, responsables de asistir al personal administrativo con sesiones para capacitarlos, hacer un diagnóstico del capital humano que requieran fortalecer sus competencias laborales, con la finalidad de identificar mejor al público objetivo, y así obtener mejores resultados después del proceso de capacitación.
4. Finalmente, se recomienda al personal administrativo de la Municipalidad provincial de Huánuco asumir con responsabilidad su compromiso al momento de capacitarse, por lo que es necesario conocer la normativa de la gestión institución. Y se recomienda a los investigadores y personas interesadas en este tema, profundizarla y encontrar las medidas adecuadas de encontrar un impacto para beneficio de entidades estatales y porque no para empresas privadas que suelen capacitar a sus trabajadores.

## REFERENCIAS

- Acriltonos. (2019). *Plan de capacitación*. Acriltonos.
- Adecco. (14 de febrero de 2020). *La importancia de la capacitación del personal*. Obtenido de Adecco: <https://blog.adecco.com.mx/2020/02/14/importancia-capacitacion-de-personal/>
- Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. (2009). *Mejorando las competencias laborales en el ámbito local*. Lima: Chataro editores.
- Agut Nieto, S., & Grau Gumbau, R. M. (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, 13-24.
- Alarcón Torres, N. A. (2018). *Gestión de la capacitación y desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, año 2016*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión del talento humano, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Lima.
- Aldana Carpio, A. M. (2012). *Tipos de capacitación*. Obtenido de Contexto administrativo: <https://contextoadministrati.blogspot.com/p/tipos-de-capacitacion.html>
- Alfaro (2012). *Protocolo de Investigación de la Facultad de Centro de Investigaciones de la Ciencias Empresariales*, Universidad Privada de Tacna, Perú Recuperado en: [https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes\\_Finales\\_Investigacion/IF\\_ABRIL\\_2012/IF\\_ALFARO%20RODRIGUEZ\\_FIEE.pdf](https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf) Consultado en febrero 18 del 2018.
- Astudillo Salvador, E. D. (2016). *Sistema de gestión de servicios de capacitación profesional y empresarial bajo el enfoque de competencias laborales tomando como base la empresa Grupo Estrategos dedicada a la asesoría de pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Quito*. [Tesis previo a la obtención del título de magister en planificación y dirección de marketing, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE], Sangolquí.
- Atencio Salinas, C., & Boyanovich Ordoñez, L. T. (2018). *El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Huánuco.

- Bembibre, V. (diciembre de 2008). *Definición de Laboral*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/social/laboral.php>
- Briones Torres, M. J. (2020). *La capacitación por competencias como modelo de gestión del desempeño laboral en CNEL EP - Unidad de Negocio Guayaquil. [Tesis para la obtención del grado de magister en administración de empresas, Universidad de Guayaquil]*. Repositorio Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 1-10.
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *pensamiento y gestión*, 140-161.
- Conexión ESAN. (10 de agosto de 2016). *7 errores comunes en la capacitación*. Obtenido de conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/7-errores-comunes-en-la-capacitacion/>
- Conexión ESAN. (19 de septiembre de 2016). *La capacitación y el desarrollo de competencias*. Obtenido de Conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/la-capacitacion-y-el-desarrollo-de-competencias/>
- ConexiónESAN. (05 de agosto de 2016). *La importancia de la capacitación en la empresa*. Obtenido de ConexiónESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- ConexiónESAN. (15 de julio de 2016). *¿Qué son competencias?* Obtenido de ConexiónESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/que-son-competencias/>
- Cortes, N. (08 de enero de 2021). *6 competencias laborales que los empleadores querrán después de la Covid-19*. Obtenido de Geovictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/competencias-laborales/#:~:text=Manejo%20de%20personas%20y%20manejo,motivar%20y%20dar%20retroalimentaci%C3%B3n%20efectiva.>
- de los Santos, K. (13 de mayo de 2021). *Competencias laborales para un nuevo mundo del trabajo*. Obtenido de Universidad de la empresa: <https://ude.edu.uy/nuevas-competencias-laborales/>

- DIRESA Huánuco. (2021). *Plan de Desarrollo de las personas 2021*. Huánuco: DIRESA Huánuco.
- Domínguez Ramírez, M. L. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Huánuco-2017*. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias administrativas con mención en gestión pública, UDH]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Ecoembes. (16 de marzo de 2020). *Habilidades y destrezas en el ámbito laboral*. Obtenido de Ecoembes: <https://ecoembesempleo.es/destrezas-habilidades/>
- EPG Universidad Continental. (01 de julio de 2020). *¿Por qué implementar la capacitación de personal en una empresa?* Obtenido de Universidad Continental Escuela de Posgrado: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/por-que-implementar-la-capacitacion-de-personal-en-una-empresa>
- Equipo de colaboradores Wikcionario Economía. (07 de febrero de 2016). *¿Que es el conocimiento del trabajo?* Obtenido de Wikcionario Economía: <https://diccionarioeconomia.blogspot.com/2016/02/que-es-el-conocimiento-del-trabajo.html>
- Ernst&Young Consultores . (1998). *Gestión por competencias*. Ernst&Young Consultores .
- Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios generales*, 31-55.
- Ferrer, J. (septiembre de 2013). *Definición de destreza*. Obtenido de Definición MX: <https://definicion.mx/destreza/>
- Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). *La capacitación laboral en América Latina*. Diálogo Interamericano/Red Laureate International Universities.
- Gestion.Org. (20 de mayo de 2017). *¿Qué es la capacitación y por qué es importante que inviertas en formar a tus trabajadores?* . Obtenido de Gestion.Org: <https://www.gestion.org/entorno-de-la-empresa/>
- González Leiva, R. A. (2017). *Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción*. [Tesis para optar el grado de magíster

*en gestión de personas y dinámica organizacional, Universidad de Chile*.  
Repositorio Universidad de Chile, Santiago.

Henric-Coll, M. (20 de agosto de 2003). *Gestión del conocimiento y equipos de trabajo*.  
Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/gestion-conocimiento-equipos-trabajo/>

Hernández Espino, I. M. (2018). *Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chíncha-Ica, 2018. [Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Trujillo.

Instituto de Democracia y Derechos Humanos PUCP. (09 de junio de 2020). *La falta de recursos y personal capacitado retrasan un adecuado tratamiento de la salud mental durante la pandemia*. Obtenido de IDEHPUCP: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/la-falta-de-recursos-y-personal-capacitado-retrasan-un-adecuado-tratamiento-de-la-salud-mental-durante-la-pandemia/>

Jesus Enriquez, J. A. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro de Gestión Pública, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo., Lima.

Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., & Cionza Villalba, E. L. (2019). *Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. COODES, 64-73.*

Lago, G., & Nadruz, P. (2012). *Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo*. Unidad Académica: Administración, Facultad de Ciencias Económicas – UDELAR.

Larumbe Andueza, C. (2014). *Gestión por Competencias. [Tesis para Fin de Máster, Universidad Pública de Navarra]*. Repositorio Institucional Universidad Pública de Navarra, Pamplona.

León Nieto, F. G. (2020). *Competencias y gestión de los recursos humano. [Tesis para optar el Título de licenciado en psicología, Universidad Peruana Cayetano Heredia]*. Repositorio Institucional Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.

- Linares Huamani, J. L. (2017). *Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral en la empresa maestro Perú Arequipa-Lambrani*. [Tesis para optar el Título profesional de Ingeniero Industrial, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Linares Huamani, J. L. (2017). *Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral en la empresa maestro Perú Arequipa-Lambrani*. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo.
- Montalvo, A. (9 de marzo de 2011). *Qué es un colaborador*. Obtenido de Recursos humanos blogspot: <https://recursoshumanosinternet.blogspot.com/2011/03/que-es-un-colaborador.html>
- Municipalidad Provincial de Huánuco. (2020). *Plan de Desarrollo de Personas-2020*. Huánuco: Municipalidad Provincial de Huánuco.
- Mycoach. (5 de noviembre de 2008). *Habilidad en el trabajo*. Obtenido de My coach: <https://www.mycoach.es/tag/conocimiento-puesto-trabajo/>
- Nieves Mosquera, F. D. (2018). *Las competencias laborales y los servicios públicos en la municipalidad provincial de Huánuco 2018*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas mención en gestión pública, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Palomino Esquivel, Y. L., & Ruíz Huanca, P. A. (2019). *La personalidad del colaborador y la calidad de servicio a los clientes del operador logístico new transport, periodo 2018*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Administración de negocios internacionales, USMP]. Repositorio Institucional Universidad San Martín de Porres, Lima.
- Pérez Capdevila, J. (2012). Competencias laborales: Remozamiento del concepto, método para valorarlas, medirlas y caracterizar a las personas. *Revista Avanzada Científica*, 1-19.
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2008). *Definición de aprendizaje*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/aprendizaje/>



- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2009). *Definición de ciclo*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/ciclo/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2008). *Concepto de gestión*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/gestion/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2008). *Definición de aptitud*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/aptitud/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2015). *Definición de actividad*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/actividad/>
- Pérez, M. (13 de septiembre de 2021). *Capacitación*. Obtenido de Conceptodefinición: <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- Portillo-Torres, M. C. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 1-13.
- PostgradoUTP. (26 de junio de 2020). *La importancia de la capacitación en tiempos de cuarentena*. Obtenido de PostgradoUTP: <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/la-importancia-de-la-capacitacion-en-tiempos-de-cuarentena/>
- Poveda Romero, M. Y. (2018). *Capacitación para el desarrollo de competencias laborales en el personal técnico de la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. [Tesis para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (13 de junio de 2018). *La importancia de la capacitación para las y los trabajadores*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,trabajo%20que%20se%20les%20encomienda.>
- Programa de Capacitación Laboral. (2004). *La Formación por Competencias Laborales*. Lima: CAPLAB.
- QuestionPro. (22 de agosto de 2018). *¿Qué es la competencia laboral?* Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>

- Quintero Teller, J. (2010). Competencias laborales: Aproximación al estado del arte y su concepto. *Duazary*, 274-281.
- Ramos, G. (febrero de 2014). *Definición de Gestión*. Obtenido de Economía: gestiona a tu favor: <https://economia.org/gestion.php>
- Redacción Gestión. (11 de agosto de 2015). *Mala capacitación de trabajadores genera pérdidas de hasta 70% a empresas*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/mala-capacitacion-trabajadores-genera-perdidas-70-empresas-97032-noticia/>
- Rodriguez Manrique, Y. G., & Sanchez Moreno, F. d. (2020). *Las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Huaraz.
- Rodríguez Vásquez, J. M., Pérez Vásquez, M. E., Álvarez Ríos, L., & Palomino Alvarado, G. d. (28 de mayo de 2021). *Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas*. Obtenido de Cencialatina: <https://cencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496/624>
- Romero Villasis, M. E. (2017). *Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2017*. [Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias administrativas con mención en gestión pública, UDH]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Sanhueza, H. (2008). *Gestión de Recursos Humanos: “Desarrollo y Capacitación de Personal en empresas valdivianas”*. [Tesis para optar al grado de licenciado en Administración, Universidad Austral de Chile]. Repositorio Institucional Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- Santiago Chavez, A. (2017). *Emisión de resoluciones fraudulentas y la responsabilidad funcional de los funcionarios públicos en la municipalidad provincial de huánuco 2015 – 2016*. [Tesis para optar el grado de maestro en derecho y ciencias políticas con mención en derecho procesal]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco, Huánuco.

- SERVIR: Autoridad Nacional de Servicio Civil . (20 de diciembre de 2016). *Ciclo de GdC*. Obtenido de SERVICIO: Autoridad Nacional de Servicio Civil : <https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/ciclo-de-gdc/#:~:text=La%20Capacitaci%C3%B3n%20como%20proceso%20comprende,productos%20que%20permiten%20su%20interrelaci%C3%B3n.>
- SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil. (21 de octubre de 2020). *Gestión de la Capacitación (GDC)*. Obtenido de SERVICIO: Autoridad Nacional del Servicio Civil: <https://www.servir.gob.pe/gdc/>
- SICAVISP. (2019). *Capacitación Inductiva Texto*. Obtenido de SICAVISP: <http://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/capacitacion-inductiva-texto/>
- Tilio, A. (23 de mayo de 2019). *Gestión*. Obtenido de De Significados: view-source:<https://designificados.com/gestion/>
- Torres Munguía, N. L. (2019). *La gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Luyando periodo 2016. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia pública, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]*. Repositorio Institucional Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.
- Ucha, F. (mayo de 2010). *Destreza*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/deporte/destreza.php>
- USAT. (23 de junio de 2021). *Competencias laborales demandadas tras la pandemia*. Obtenido de USAT: <http://especializate.usat.edu.pe/blog/competencias-laborales-demandadas-tras-la-pandemia/>
- Valdivia Tasilla, M. E. (2018). *La capacitación en la gestión del talento humano. [Tesis para optar el grado académico de Bachiller en Administración de Empresas, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]*. Repositorio Institucional Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.
- Vargas Zuñiga, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR.

# ANEXOS

**ANEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TÍTULO:</b> GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022								
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>			<b>Instrumento/ Items</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	
			<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>			
<p><b>PG:</b> ¿De qué manera la gestión de la capacitación incide en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Cómo la capacitación inductiva incide en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuál es la incidencia de la capacitación preventiva en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad</p>	<p><b>OG:</b> Determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Establecer la incidencia de la capacitación inductiva en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Explicar la incidencia de la capacitación preventiva en el desarrollo de competencias laborales del personal</p>	<p><b>H1:</b> La gestión de la capacitación incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.</p> <p><b>H0:</b> La gestión de la capacitación no incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1:</b> La capacitación inductiva incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad</p>	<p><b>VD:</b> Gestión de la capacitación</p>	Capacitación inductiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación en temas referidos a las políticas institucionales.</li> <li>▪ Capacitación en temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales.</li> <li>▪ Capacitación en temas específicos del desempeño de funciones.</li> <li>▪ Cursos de especialización para optimizar el servicio que brindan.</li> <li>▪ Capacitación en temas relacionados al reglamento interno.</li> </ul>	<p>Cuestionario 1-4</p>	<p><b>Población:</b> la población de estudio que se tomará en el presente estudio serán 235 servidores públicos que trabajan en la Municipalidad Provincial de la ciudad de Huánuco.</p> <p><b>Muestra:</b> El tamaño de la muestra en la actual investigación es de 136 personal administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco comprendido en el año 2022.</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional-Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> <pre> graph TD     M((M)) --&gt; O1((O1))     M --&gt; O2((O2))     O1 -- r --&gt; O2             </pre> </div>	
				Capacitación preventiva/correctiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión para cursos de capacitación para el personal administrativo.</li> <li>▪ Capacitación sobre nuevas normativas referidas a la gestión municipal.</li> <li>▪ Actualización en el manejo de equipos y nuevas tecnologías.</li> <li>▪ Capacitación en temas de salud ocupacional y manejo de estrés.</li> <li>▪ Capacitación en el fortalecimiento de la cultura organizacional.</li> </ul>			<p>Cuestionario 5-8</p>
				Capacitación para el desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación en el desarrollo de la autoestima.</li> <li>▪ Capacitación en temas de inteligencia emocional.</li> <li>▪ Capacitación en temas de habilidades sociales.</li> <li>▪ Promoción de eventos para fortalecer el clima institucional.</li> </ul>			<p>Cuestionario 9-12</p>

provincial de Huánuco, 2022?  <b>PE3:</b> ¿De qué manera la capacitación para el desarrollo incide en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022?	administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.  <b>OE3:</b> Evaluar la incidencia de la capacitación para el desarrollo en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.	provincial de Huánuco, 2022.  <b>HE2:</b> La capacitación preventiva incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.  <b>HE3:</b> La capacitación para el desarrollo incide significativamente en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.	<b>VI:</b> Desarrollo de competencias laborales	Conocimientos sobre el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación en temas de resolución de conflictos.</li> <li>▪ Se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo.</li> <li>▪ Sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional.</li> <li>▪ Toma conciencia y comprende las exigencias de su trabajo.</li> <li>▪ Toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo.</li> <li>▪ Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento en sus funciones laborales diarias.</li> </ul>	Cuestionario 1-4	<b>Dónde:</b> Ox=observaciones obtenidas de la VD. Oy=observaciones obtenidas de la VI. ➡ = Influencia entre Ox y Oy  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
				Habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplica las TICs para el cumplimiento de funciones laborales.</li> <li>▪ Facilidad para establecer una comunicación empática con los usuarios.</li> <li>▪ Se anticipa a las situaciones que podrían presentarse en su labor diaria.</li> <li>▪ Tiene la capacidad para resolver problemas técnicos.</li> <li>▪ Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento.</li> </ul>	Cuestionario 5-8	
				Personalidad del colaborador	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiene capacidad para orientar su trabajo en función a los usuarios.</li> <li>▪ Tiene la capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores.</li> <li>▪ Expresa claramente la información tanto de forma oral como escrita.</li> <li>▪ Tiene disposición para emprender acciones, con el fin de lograr objetivos.</li> <li>▪ Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en sus funciones laborales diarias.</li> </ul>	Cuestionario 9-12	



**ANEXO 02**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



ID: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**TÍTULO:** GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022.

**OBJETIVO:** Determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022.

**INVESTIGADOR:** Jhonny Alidghiery Tello Saldaña

**Consentimiento / Participación Voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 26 de setiembre de 2022.

**ANEXO 03**  
**CUESTIONARIO 1**  
**GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

**Estimado colaborador:**

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la gestión de la capacitación en la municipalidad provincial de Huánuco. Por lo que se le insta a responder las preguntas con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico.

**Instrucciones:** Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración.

**Datos generales:** Sexo. F ( ) M ( ) Edad: .....Área laboral:.....

Nº	PREGUNTAS	Valoración				
		Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Capacitación inductiva</b>						
1	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo que se inicia, en temas referidos a las políticas institucionales?					
2	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales?					
3	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas específicos del desempeño sus funciones cuando ingresan a laborar?					
4	¿Considera Ud. que en la MPH el personal administrativo recibe cursos de especialización para optimizar el servicio que brindan?					
5	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas relacionados al reglamento interno?					
<b>Capacitación preventiva/ correctiva</b>						
6	¿Considera Ud. que en la MPH se gestionan cursos de capacitación para el personal administrativos?					
7	¿Considera Ud. que en la MPH se realizan cursos para capacitar al personal administrativo sobre nuevas normativas referidas a la gestión municipal?					
8	¿Considera Ud. que en la MPH se actualiza al personal administrativo en el manejo de equipos y nuevas tecnologías?					
9	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de salud ocupacional y manejo de estrés?					
10	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el fortalecimiento de la cultura organizacional?					
<b>Capacitación para el desarrollo</b>						
11	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el desarrollo de la autoestima?					
12	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de inteligencia emocional?					
13	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de habilidades sociales?					
14	¿Considera Ud. que en la MPH se promueven eventos para fortalecer el clima institucional?					
15	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de resolución de conflictos?					



## ANEXO 04

## CUESTIONARIO 2

## DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

**Estimado colaborador:**

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco. Por lo que se le insta a responder las preguntas con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico.

**Instrucciones:** Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración.

**Datos generales:** Sexo. F ( ) M ( ) **Edad:** ..... **Área laboral:**.....

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Conocimientos sobre el puesto de trabajo</b>						
1	¿Ud. considera que se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo?					
2	¿Ud. considera que sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional?					
3	¿Ud. toma conciencia y comprende las exigencias de su trabajo?					
4	¿Ud. toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?					
5	¿Conoce Ud. las herramientas de gestión de la MPH, y los pone en práctica en el desarrollo de sus funciones?					
<b>Habilidades y destrezas</b>						
6	¿Aplica Ud. las tecnologías de la comunicación e información para el cumplimiento de sus funciones laborales?					
7	¿A Ud. le es fácil establecer una comunicación empática con los usuarios?					
8	¿Trata Ud. de anticiparse a las situaciones que podrían presentarse en su labor diaria?					
9	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?					
10	¿Manifiesta Ud. conductas laborales de alto rendimiento en sus funciones laborales diarias?					
<b>Personalidad del colaborador</b>						
11	¿Considera Ud. que tiene capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?					
12	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?					
13	¿Expresa Ud. claramente la información tanto de forma oral como escrita?					
14	¿Tiene Ud. disposición para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?					
15	¿Mantiene Ud. un nivel de actividad o dinamismo en sus funciones laborales diarias?					

## ANEXO 05

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Nombre del experto:

Especialidad:

***“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”***

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Capacitación inductiva</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo que se inicia, en temas referidos a las políticas institucionales?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas específicos del desempeño sus funciones cuando ingresan a laborar?				
	¿Considera Ud. que en la MPH el personal administrativo recibe cursos de especialización para optimizar el servicio que brindan?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas relacionados al reclutamiento interno?				
<b>Capacitación preventiva/correctiva</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se gestionan cursos de capacitación para el personal administrativos?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se realizan cursos para capacitar al personal administrativo sobre nuevas normativas referidas a la gestión municipal?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se actualiza al personal administrativo en el manejo de equipos y nuevas tecnologías?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de salud ocupacional y manejo de estrés?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el fortalecimiento de la cultura organizacional?				
<b>Capacitación para el desarrollo</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el desarrollo de la autoestima?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de inteligencia emocional?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de habilidades sociales?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se promueven eventos para fortalecer el clima institucional?				
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de resolución de conflictos?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI ( ) NO ( )

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Nombre del experto: Dra. Nancy G. Veramendi Villavicencios Especialidad: Doctor en Ciencias de la Salud

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Capacitación inductiva</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo que se inicia, en temas referidos a las políticas institucionales?	3	4	3	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales?	3	4	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas específicos del desempeño sus funciones cuando ingresan a laborar?	4	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH el personal administrativo recibe cursos de especialización para optimizar el servicio que brindan?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas relacionados al reglamento interno?	3	3	3	4
<b>Capacitación preventiva/ correctiva</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se gestionan cursos de capacitación para el personal administrativos?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se realizan cursos para capacitar al personal administrativo sobre nuevas normativas referidas a la gestión municipal?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se actualiza al personal administrativo en el manejo de equipos y nuevas tecnologías?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de salud ocupacional y manejo de estrés?	3	3	3	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el fortalecimiento de la cultura organizacional?	3	3	3	4
<b>Capacitación para el desarrollo</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el desarrollo de la autoestima?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de inteligencia emocional?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de habilidades sociales?	4	3	4	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se promueven eventos para fortalecer el clima institucional?	3	4	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de resolución de conflictos?	3	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
**Firma y Sello**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES**

Nombre del experto: Dra. Nancy G. Varamendi Villavieñas Especialidad: Doctor en Ciencias de la Salud.

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Conocimientos sobre el puesto de trabajo</b>	¿Ud. considera que se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional?	3	4	3	3
	¿Ud. toma conciencia y comprende las exigencias de su trabajo?	3	3	3	4
	¿Ud. toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?	3	3	3	3
	¿Conoce Ud. las herramientas de gestión de la MPH, y los pone en práctica en el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	4
<b>Habilidades y destrezas</b>	¿Aplica Ud. las tecnologías de la comunicación e información para el cumplimiento de sus funciones laborales?	3	3	4	3
	¿A Ud. le es fácil establecer una comunicación empática con los usuarios?	4	3	3	4
	¿Trata Ud. de anticiparse a las situaciones que podrían presentarse en su labor diaria?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?	3	3	3	4
	¿Manifiesta Ud. conductas laborales de alto rendimiento en sus funciones laborales diarias?	3	4	3	4
<b>Personalidad del colaborador</b>	¿Considera Ud. que tiene capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?	3	3	4	4
	¿Expresa Ud. claramente la información tanto de forma oral como escrita?	3	4	3	3
	¿Tiene Ud. disposición para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?	4	3	3	4
	¿Mantiene Ud. un nivel de actividad o dinamismo en sus funciones laborales diarias?	3	3	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )



**Firma y Sello**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Nombre del experto: Dra. Clorinda N. Barrionuevo Torres Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacitación inductiva	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo que se inicia, en temas referidos a las políticas institucionales?	3	4	3	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas específicos del desempeño sus funciones cuando ingresan a laborar?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH el personal administrativo recibe cursos de especialización para optimizar el servicio que brindan?	3	4	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas relacionados al reglamento interno?	3	3	4	3
Capacitación preventiva/ correctiva	¿Considera Ud. que en la MPH se gestionan cursos de capacitación para el personal administrativos?	4	4	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se realizan cursos para capacitar al personal administrativo sobre nuevas normativas referidas a la gestión municipal?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se actualiza al personal administrativo en el manejo de equipos y nuevas tecnologías?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de salud ocupacional y manejo de estrés?	4	3	2	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el fortalecimiento de la cultura organizacional?	3	3	3	3
Capacitación para el desarrollo	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el desarrollo de la autoestima?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de inteligencia emocional?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de habilidades sociales?	3	4	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se promueven eventos para fortalecer el clima institucional?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de resolución de conflictos?	4	4	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO  En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI  NO ( )



Firma y Sello

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES**

Nombre del experto: Dra. Clorinda N. Barriónuevo Torres Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Conocimientos sobre el puesto de trabajo</b>	¿Ud. considera que se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo?	4	3	3	3
	¿Ud. considera que sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional?	3	4	4	3
	¿Ud. toma conciencia y comprende las exigencias de su trabajo?	3	3	3	4
	¿Ud. toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?	3	3	4	3
	¿Conoce Ud. las herramientas de gestión de la MPH, y los pone en práctica en el desarrollo de sus funciones?	4	4	3	4
<b>Habilidades y destrezas</b>	¿Aplica Ud. las tecnologías de la comunicación e información para el cumplimiento de sus funciones laborales?	3	3	4	3
	¿A Ud. le es fácil establecer una comunicación empática con los usuarios?	4	3	3	3
	¿Trata Ud. de anticiparse a las situaciones que podrían presentarse en su labor diaria?	3	4	3	3
	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?	4	3	3	3
	¿Manifiesta Ud. conductas laborales de alto rendimiento en sus funciones laborales diarias?	3	4	4	3
<b>Personalidad del colaborador</b>	¿Considera Ud. que tiene capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?	3	4	4	3
	¿Expresa Ud. claramente la información tanto de forma oral como escrita?	4	3	3	3
	¿Tiene Ud. disposición para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?	3	3	3	4
	¿Mantiene Ud. un nivel de actividad o dinamismo en sus funciones laborales diarias?	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )



**Firma y Sello**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Nombre del experto: Dr. Ciro Angel Lozo Salcedo Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

***“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”***

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Capacitación inductiva</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo que se inicia, en temas referidos a las políticas institucionales?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales?	3	3	4	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas específicos del desempeño sus funciones cuando ingresan a laborar?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH el personal administrativo recibe cursos de especialización para optimizar el servicio que brindan?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas relacionados al reglamento interno?	3	3	4	4
<b>Capacitación preventiva/ correctiva</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se gestionan cursos de capacitación para el personal administrativos?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se realizan cursos para capacitar al personal administrativo sobre nuevas normativas referidas a la gestión municipal?	3	4	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se actualiza al personal administrativo en el manejo de equipos y nuevas tecnologías?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de salud ocupacional y manejo de estrés?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el fortalecimiento de la cultura organizacional?	3	3	4	4
<b>Capacitación para el desarrollo</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el desarrollo de la autoestima?	4	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de inteligencia emocional?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de habilidades sociales?	3	3	4	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se promueven eventos para fortalecer el clima institucional?	3	4	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de resolución de conflictos?	4	3	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
Firma y Sello

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES**

Nombre del experto: Dr. Ciro Angel Loza Salcedo Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Conocimientos sobre el puesto de trabajo</b>	¿Ud. considera que se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo?	3	3	3	3
	¿Ud. considera que sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional?	4	3	4	3
	¿Ud. toma conciencia y comprende las exigencias de su trabajo?	3	3	4	4
	¿Ud. toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?	3	4	4	4
	¿Conoce Ud. las herramientas de gestión de la MPH, y los pone en práctica en el desarrollo de sus funciones?	3	4	3	3
<b>Habilidades y destrezas</b>	¿Aplica Ud. las tecnologías de la comunicación e información para el cumplimiento de sus funciones laborales?	4	4	3	3
	¿A Ud. le es fácil establecer una comunicación empática con los usuarios?	3	3	3	3
	¿Trata Ud. de anticiparse a las situaciones que podrían presentarse en su labor diaria?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?	3	3	3	3
	¿Manifiesta Ud. conductas laborales de alto rendimiento en sus funciones laborales diarias?	4	3	3	3
<b>Personalidad del colaborador</b>	¿Considera Ud. que tiene capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?	4	3	3	3
	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?	3	3	3	3
	¿Expresa Ud. claramente la información tanto de forma oral como escrita?	3	3	3	3
	¿Tiene Ud. disposición para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?	3	3	3	4
	¿Mantiene Ud. un nivel de actividad o dinamismo en sus funciones laborales diarias?	4	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
Firma y Sello



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

DOCTORADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
CON MENCIÓN EN ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA

Nombre del experto: Dra. Janeth L. Tello Cornejo Especialidad: \_\_\_\_\_

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Capacitación inductiva</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo que se inicia, en temas referidos a las políticas institucionales?	3	3	3	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas específicos del desempeño sus funciones cuando ingresan a laborar?	4	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH el personal administrativo recibe cursos de especialización para optimizar el servicio que brindan?	4	3	3	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas relacionados al reglamento interno?	3	3	4	4
<b>Capacitación preventiva/ correctiva</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se gestionan cursos de capacitación para el personal administrativos?	4	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se realizan cursos para capacitar al personal administrativo sobre nuevas normativas referidas a la gestión municipal?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se actualiza al personal administrativo en el manejo de equipos y nuevas tecnologías?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de salud ocupacional y manejo de estrés?	3	3	3	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el fortalecimiento de la cultura organizacional?	3	3	3	3
<b>Capacitación para el desarrollo</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el desarrollo de la autoestima?	3	4	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de inteligencia emocional?	3	4	3	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de habilidades sociales?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se promueven eventos para fortalecer el clima institucional?	4	3	3	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de resolución de conflictos?	4	3	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
**Firma y Sello**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES**

*Doctorado en CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES*

Nombre del experto: *Dra. JANETH I. TELLO CORNEJO* Especialidad: *En. ECONOMIA Y SOCIOLOGIA*

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Conocimientos sobre el puesto de trabajo</b>	¿Ud. considera que se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo?	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
	¿Ud. considera que sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional?	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
	¿Ud. toma conciencia y comprende las exigencias de su trabajo?	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
	¿Ud. toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
	¿Conoce Ud. las herramientas de gestión de la MPH, y los pone en práctica en el desarrollo de sus funciones?	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<b>Habilidades y destrezas</b>	¿Aplica Ud. las tecnologías de la comunicación e información para el cumplimiento de sus funciones laborales?	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
	¿A Ud. le es fácil establecer una comunicación empática con los usuarios?	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
	¿Trata Ud. de anticiparse a las situaciones que podrían presentarse en su labor diaria?	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
	¿Manifiesta Ud. conductas laborales de alto rendimiento en sus funciones laborales diarias?	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<b>Personalidad del colaborador</b>	¿Considera Ud. que tiene capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
	¿Expresa Ud. claramente la información tanto de forma oral como escrita?	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
	¿Tiene Ud. disposición para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
	¿Mantiene Ud. un nivel de actividad o dinamismo en sus funciones laborales diarias?	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
**Firma y Sello**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Nombre del experto: Dra. Laura C. Bamónuevo Torres Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Capacitación inductiva</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo que se inicia, en temas referidos a las políticas institucionales?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas referidos a la naturaleza de la organización y sus objetivos institucionales?	3	3	4	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas específicos del desempeño sus funciones cuando ingresan a laborar?	3	3	4	4
	¿Considera Ud. que en la MPH el personal administrativo recibe cursos de especialización para optimizar el servicio que brindan?	4	4	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas relacionados al reglamento interno?	4	3	4	3
<b>Capacitación preventiva/ correctiva</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se gestionan cursos de capacitación para el personal administrativos?	3	3	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se realizan cursos para capacitar al personal administrativo sobre nuevas normativas referidas a la gestión municipal?	3	4	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se actualiza al personal administrativo en el manejo de equipos y nuevas tecnologías?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de salud ocupacional y manejo de estrés?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el fortalecimiento de la cultura organizacional?	2	4	3	3
<b>Capacitación para el desarrollo</b>	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en el desarrollo de la autoestima?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de inteligencia emocional?	3	3	4	4
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de habilidades sociales?	4	4	3	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se promueven eventos para fortalecer el clima institucional?	4	4	4	3
	¿Considera Ud. que en la MPH se capacita al personal administrativo en temas de resolución de conflictos?	4	3	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
**Firma y Sello**

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

Nombre del experto: Dra. Laura C. Barrionuevo Torres. Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Conocimientos sobre el puesto de trabajo</b>	¿Ud. considera que se encuentra capacitado para la función de su puesto de trabajo?	3	4	3	3
	¿Ud. considera que sus labores se encuentran relacionadas a su campo profesional?	3	3	3	3
	¿Ud. toma conciencia y comprende las exigencias de su trabajo?	3	3	4	3
	¿Ud. toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?	4	3	4	4
	¿Conoce Ud. las herramientas de gestión de la MPH, y los pone en práctica en el desarrollo de sus funciones?	3	3	3	4
<b>Habilidades y destrezas</b>	¿Aplica Ud. las tecnologías de la comunicación e información para el cumplimiento de sus funciones laborales?	3	3	3	4
	¿A Ud. le es fácil establecer una comunicación empática con los usuarios?	3	3	3	4
	¿Trata Ud. de anticiparse a las situaciones que podrían presentarse en su labor diaria?	4	3	4	4
	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?	3	3	4	3
	¿Manifiesta Ud. conductas laborales de alto rendimiento en sus funciones laborales diarias?	3	3	4	3
<b>Personalidad del colaborador</b>	¿Considera Ud. que tiene capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?	4	4	3	3
	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?	4	3	3	3
	¿Expresa Ud. claramente la información tanto de forma oral como escrita?	4	3	3	3
	¿Tiene Ud. disposición para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?	4	3	3	4
	¿Mantiene Ud. un nivel de actividad o dinamismo en sus funciones laborales diarias?	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
Firma y Sello

**ANEXO 06**  
**BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO**

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN															USO DE LAS TIC'S														
Capacitación inductiva					Capacitación preventiva/ correctiva					Capacitación para el desarrollo					Conocimientos sobre el puesto de trabajo					Habilidades y destrezas					Personalidad del colaborador				
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
4	3	2	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5
3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5
4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4
3	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3
3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	5
3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
4	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3
4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4
4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	5	2	3	3	3
5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3
5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	5	2	5	4	3	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		4	4	4	5

### ANEXO 07 RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO

N°	I T E M S															TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	2	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	49
2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	66
3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	61
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	61
6	3	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	60
7	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	67
8	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	69
9	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
11	4	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	59
12	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	64
13	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	66
14	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	66
15	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	65
16	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	59
17	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	69
18	5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	61
19	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	66
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	70
TOTAL COLUMNAS	78	86	84	82	89	90	89	86	90	81	82	90	86	90	89	1292
PROMEDIO	3.9	4.3	4.2	4.1	4.5	4.5	4.5	4.3	4.5	4.1	4.1	4.5	4.3	4.5	4.5	65
Varianza	0.4	0.5	0.8	0.7	0.6	0.4	0.6	0.6	0.4	0.6	0.5	0.4	0.6	0.5	0.6	30.9894737

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

<b>k</b>	15
$\sum Si^2$	8.2
$V^{\wedge}2$	30.9895

<b>SECCIÓN 1</b>	1.071
<b>SECCIÓN 2</b>	0.73675272
<b>ABSOUTO</b>	0.73675272

<b>α</b>	0.789
----------	-------

N°	ITEMS GESTIÓN DE APRENDIZAJE															TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	61
2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	65
3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	67
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	71
5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	62
6	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	50
7	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	5	64
8	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	63
9	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	65
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	66
11	4	3	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	62
12	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	54
13	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	63
14	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	65
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	57
16	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	5	2	3	3	3	47
17	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	68
18	3	3	4	5	5	4	3	5	2	5	4	3	4	4	4	58
19	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	62
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	58
TOTAL COLUMNAS	74	79	80	82	86	83	89	84	83	83	75	74	87	84	85	1228
PROMEDIO	3.7	4.0	4.0	4.1	4.3	4.2	4.5	4.2	4.2	4.2	3.9	3.7	4.4	4.2	4.3	62
Varianza	1.2	0.4	1.1	0.2	0.3	0.5	0.6	0.3	0.8	1.0	0.5	1.2	0.5	0.8	0.6	35.516

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

<b>k</b>	15
$\sum Si^2$	9.7
$V^{\wedge}2$	35.516

<b>SECCIÓN 1</b>	1.071
<b>SECCIÓN 2</b>	0.7271867
<b>ABSOUTO S2</b>	0.7271867

<b>α</b>	0.779
----------	-------

CAPACITACIONES DESARROLLADAS EN EL AÑO 2022

"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO UNIÓN Y TRABAJO															PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS CUADRO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES															MUNICIPIO DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	
N°	ORGANISMO ORGANICA	PROYECTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO O OBJETIVO DEL ORGANISMO ORGANICA ORGANICA QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CATEGORÍA DE PERSONAL	NIVEL DE PERFORMANCE	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE DESARROLLO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MUESTRA INDIVIDUAL																
										De Necesidad	De Desarrollo				Costos Directos	Costos Indirectos															
4	GERENCIA DE PLANEACIÓN Y PRESUPUESTO	SUB GERENTE DE PRESUPUESTO	ROSA WENDY BRUNO PONCE MORALES	PLANEAR, ELABORAR, FORMULAR, ASESORAR EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL Y NORMATIVAS INTERNAS DE ACUERDO A LA LEY ANUAL DE PRESUPUESTO Y DEMÁS NORMATIVAS LEGALES COMPLEMENTARIAS A FIN DE LOGRAR LA EFECTIVIDAD DEL GASTO EN RECOLECCIÓN DE LAS METAS PRIORIZADAS ASÍ COMO LA EFECTIVA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LA INSTITUCIÓN	PRESUPUESTO PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	C	3		X	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X															
		SUB GERENTE DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	U.C. ADM. TITULO JEFFER DÍVILA MANQUEZ	PLANIFICAR, ORGANIZAR, DIRIGIR Y CONTROLAR LAS ACCIONES RELACIONADAS CON LA FORMULACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL TÉCNICA - OPERATIVAS DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS, FORMALIZANDO EN TEMAS DE PERSONAL, ESTÁNDAR DE UN DIRECTIVO QUE ORDENE HIERÁRQUICAMENTE DE LA GERENCIA DE PLANEACIÓN Y PRESUPUESTO	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA - DOCUMENTOS DE GESTIÓN	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	CS	3	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X															
	GERENTE DE SECRETARÍA GENERAL		ANDRÉS MATÍAZAR VARGA ESPERDIER	REDACTAR Y TRABAJAR LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS, ACQUIERITIVOS Y OPERACIONALES MUNICIPALES DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS TÉCNICOS A LA LEGISLACIÓN ADMINISTRATIVA	ACTUALIZACIÓN JURÍDICA SOBRE LA LEY ORGANICA DE MUNICIPALIDADES Y EL TULO DE LA LEY N° 27406 (DERECHO MUNICIPAL)	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D	3	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X															

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*

"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN																
N°	ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA FUNCIÓN DEL PUESTO O OBJETIVO DEL CENTRO O UNIDAD ORGANICA AL QUE SE DIRIGIRÁ LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	MODO DE ASESORÍA DE CAPACITACIÓN	GRUPO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE INTERVENCIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MEDIOS DE EVALUACIÓN	
										En Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
5	DIRECCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL	SUB GERENTE DE COMUNICACIONES E INFORMÁTICA	LIC. YONEL DICTAVO BALLEARTE DE FAZ	DESARROLLAR, COORDINAR Y CONTROLAR LAS ACCIONES DE INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS AL INTERIOR Y EXTERIOR DE LA MUNICIPALIDAD	ELABORACIÓN DE PLANES DE RELACIONES PÚBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	0	2	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
		SUB GERENTE DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	BACH. ADM. CEVAR ARGENTO MIRAVALE TEMPLE	PROPORCIONAR SERVICIOS Y MEJORAR LAS ACTIVIDADES DE LA SUPERINTENDENCIA DE DELEGACIÓN Y TRÁMITE DOCUMENTARIO, ORIENTANDO UNA ATENCIÓN INMEDIATA OPORTUNA Y EFICAZ DE LOS SERVICIOS QUE BRINDA LA MUNICIPALIDAD	CAPACITACIÓN EN TRÁMITE DOCUMENTARIO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/ CONFERENCIA	0	2	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
		SUB GERENTE DE ARCHIVO GENERAL	OPC. RODOLFO A. SALAZAR CAÑADI	ADMINISTRAR EL ARCHIVO GENERAL DE LA MUNICIPALIDAD, APLICANDO PROCESOS TÉCNICOS DE ARCHIVO	CAPACITACIÓN EN ARCHIVO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/ CONFERENCIA	0	3	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
		GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	BOG. NÉSTOR BERRAÑO MIRAVALE	SUPERVISAR Y EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES, PROYECTOS Y PROGRAMAS DE LA UNIDAD ORGANICA A SU CARGO EN EL PLANO OPERATIVO INSTITUCIONAL, IMPLEMENTANDO METROS, ESTRATEGIAS, METODOLOGIAS E INSTRUMENTOS DE CALIDAD, PROPONENDO LA MEDIDA CONTINUA EN LOS SERVICIOS FUNCIONALES	SISTEMA ADMINISTRATIVO (CONTABILIDAD, TESORERÍA, LOGÍSTICA Y PATRIMONIO)	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	0	3		X	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL/VIRTUAL	PRIMERO TRIMESTRE		X



"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO Unidad y Trabajo		PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS CUADRO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES													COMITÉ DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	
N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	EUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PERSONA O OBJETIVO DEL ORGANISMO UNIDAD ORGANICA AL QUE PERTENECE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE PERSONA	AÑO DE PERTENENCIA	GRUPO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	FRECUENCIA	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL	
										En el Organismo	En el Desempeño				Formas Directas	Costos Indirectos
6	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	SUB GERENTE DE CONTABILIDAD	CPC GLORIA RAYDA ORESO PASCUAL	EJECUTA Y COORDINA EL REGISTRO DE LAS OPERACIONES REFERIDAS A LA RECOLECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE DE LOS INGRESOS Y GASTOS DE LA MUNICIPALIDAD Y SU INFORMACIÓN EN UNA BASE DE DATOS, COMO UNIFORME PARA FINES DE ANÁLISIS, CONTROL Y TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS.	SISTEMA CONTABLE GUBERNAMENTAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	3	X	X	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
					SISTEMA DE CONTOS Y SUS APLICACIONES			E	3	X			SEGUNDO TRIMESTRE		X	
		GERENTE DE LOGÍSTICA	L.C. RODOLFO JUAN RETES BRAVO	CUMPLIR CON LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL SISTEMA LOGÍSTICO Y LOS SERVICIOS, SEGURO CUBRIENDO A CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE	CONTINGENCIAS Y ADQUISICIONES CON EL ESTADO Y SUS MODIFICACIONES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	3	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	MC. ADNA GUILLERMO ALBERTO GAVILAN NINA/ MANO	GESTIONAR Y DIRIGIR LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A TRAVÉS DE PROCESOS, INSTRUMENTOS, LINEAMIENTOS DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y CONTRIBUYENDO AL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES, TRAMITANDO Y LLENANDO LAS EXIGENCIAS DE LA LEY DEL SERVIDOR CIVIL.	IMPLEMENTACIÓN DE LEY DEL SERVIDOR CIVIL LEY N° 30057	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	E	3		X	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X	

Handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, corresponding to the individuals listed in the table.

"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO Unión y Trabajo															PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS CUADRO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES															UNIDAD DE PLANEACION DE LA CAPACITACION	
N°	DISEÑO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBIR LA FUNCION DEL PERFIL DE PLUSTIVO OBJETIVO DEL OBRERO O UNO AD ORSARCA JU QUE APORTA LA CAPACITACION	NUMERO DE LA ACCION DE LA EMPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EMPLEACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MOMENTO INDIVIDUAL																
										De Aprendizaje	De Desarrollo				Construcción	Construcción															
II	GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	GERENTE DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	CP. ALBERTO LUIS SALVADOR ROSAS	ADMINISTRAR EL SISTEMA TRIBUTARIO MUNICIPAL, LA RECAUDACION DE IMPUESTOS, CONTRIBUCIONES, TASAS Y DE MULTAS TRIBUTARIAS Y ADMINISTRATIVAS, SEGUN EL AMBITO DE SU COMPETENCIA	GESTIÓN DE LOS TRIBUTOS MUNICIPALES	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	C	2	X		REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X															
		SUB GERENTE DE TRIBUTACION	ZORDE RAFAEL FLORES VELA	PLANEAR, ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR Y CONTROLAR LAS ACCIONES PARA LA RECEPCION, REMISION, ORDENACION, EMPLAZAMIENTO Y ARCHIVO DE LAS DECLARACIONES JURADAS, DE ACUERDO A LAS NORMAS VIGENTES	PRESTACION DE BIENES Y SERVICIOS	FORMACION LABORAL	TALLER	B	3	X		REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X															
		SUB GERENTE DE RECAUDACION	LIC. AIDA TERESA VARELA LANDALURO SUAREZ	SUPERVISAR, EJECUTAR, CONTROLAR LA RECAUDACION MANU PMS DE LOS INGRESOS TRIBUTARIOS Y NO TRIBUTARIOS DE ACUERDO A LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES PARA OPTIMIZAR LA COLECCION DE LOS INGRESOS DE LA ENTIDAD.	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA SIAF - TODOS LOS MODULOS	FORMACION LABORAL	TALLER	C	3	X		PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X																
				TÉCNICAS Y CARACTERÍSTICAS DE RECAUDACION DEL IMPUESTO PREDIAL Y ARBITRIOS		FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	B	3	X		REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X															

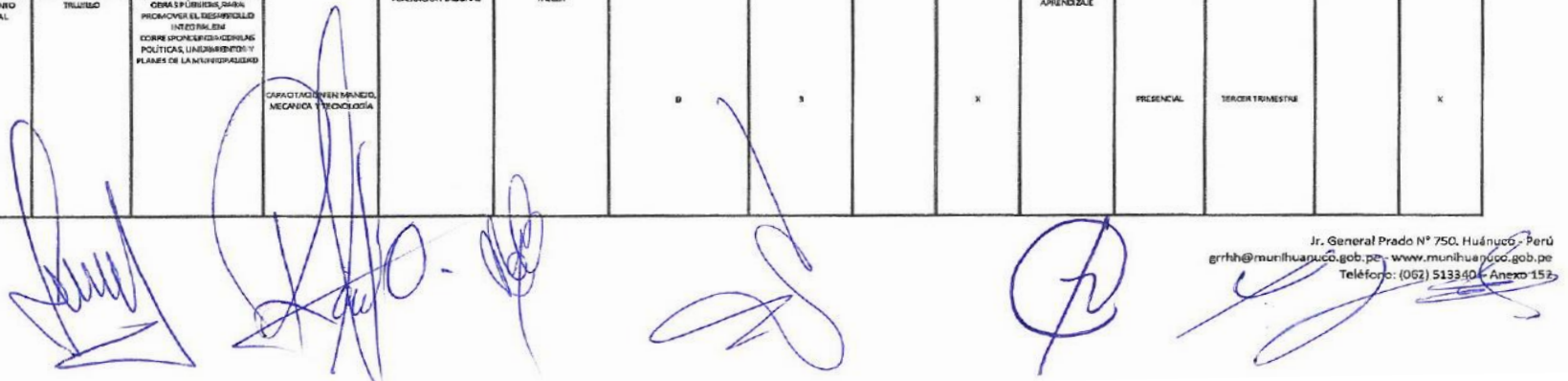
Handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, overlapping the table's border and extending into the footer area.

"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUANUCO											PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS CUADRO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES						DIRECCIÓN DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION	
N°	ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBIR LA FUNCION DEL PERFIL DEL PUESTO O OBJETIVO DEL ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APOYEA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA ENTRENAMIENTO	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		TIPO DE ENTRENAMIENTO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MOMENTO INDIVIDUAL			
										De Aprendizaje	De Desarrollo				Curso Teórico	Curso Práctico		
II	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	GERENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	CP. ALBERTO LUIS SAAVEDRA ROSAS	ADMINISTRAR EL SISTEMA TRIBUTARIO MUNICIPAL, LA RECOLECCIÓN DE IMPUESTOS, CONTRIBUCIONES, TASAS Y DE MULTAS TRIBUTARIAS Y ADMINISTRATIVAS, SEGÚN EL ÁMBITO DE SU COMPETENCIA	GESTIÓN DE LOS TRIBUTOS MUNICIPALES	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	C	2	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X		
		SUB GERENTE DE TRIBUTACIÓN	JORGE RAFAEL FLORES VELA	PLANIFICAR, ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR Y CONTROLAR LAS ACCIONES PARA LA RECEPCIÓN, REVISIÓN, COINCIDENCIA, EMPADRONAMIENTO Y ARCHIVO DE LAS DECLARACIONES JURADAS, DE ACUERDO A LAS NORMAS VIGENTES	PRESTACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	3	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X		
		SUB GERENTE DE RECAUDACIÓN	LIC. ADM. TERESA MARÍA LANDOLFO SUAREZ	SUPERVISAR, EJECUTAR, CONTROLAR LA RECAUDACIÓN MUNICIPAL DE LOS INGRESOS TRIBUTARIOS Y NO TRIBUTARIOS DE ACUERDO A LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES PARA OPTIMIZAR LA CAPTACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA ENTIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA SIAP - TODOS LOS MÓDULOS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C	3	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X		
					TÉCNICAS Y OPERACIONES DE RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL Y ARBITRIOS		FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	B	3	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL/ARBITRAL	TERCER TRIMESTRE		X	

"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO Educa y Trabaja											PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS CUADRO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES					CORTE DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION	
N°	ORGANO EJECUTOR ORGANICO	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBIR LA FUNCION DEL PERFIL DE PERSONA OBJETIVO DEL ORGANISMO UNIDAD EJECUTORA Y/O APORTE A LA COMUNIDAD	NOMBRE DE LA LEY DONDE SE ENCUENTRA LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CATEGORIA DE PERSONA	RANGO DE FORTALECIDA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MOMENTO DE DIVISION		
										De Inicialización	De Desempeño				Comité Directivo	Comité Inductor	
		SUB GERENTE DE ESPECIALIZACION	ECON. JUAN JESUS ROMELILO SERRER	PLANIFICAR, ORGANIZAR, PROGRAMAR, EJECUTAR, CONTROLAR Y MONITOREAR LAS OPERACIONES Y/O OPERATIVAS DE FISCALIZACION, AFIRMACION, OMISION, SUBVENCION E INFORMACION DE LAS OBLIGACIONES DE ESTABLECIMIENTOS	MARCO NORMATIVO DE FISCALIZACION	FORMACION LABORAL	CONFERENCIA	B	B	X		REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL/VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X	
9	OFICINA DE EJECUCION COACTIVA	EJECUTOR COACTIVO	ABOG. PABLO CASBIO Y AGOSTA	EFECTUAR EL PROCESO DE SEGUIMIENTO DE OBLIGACIONES DE INTERFERENCIA TRIBUTARIA Y FISCALIZACION, QUE INDIQUEN A LOS OBLIGADOS EL CUMPLIMIENTO DE LO PRESCRITO COACTIVO, EN COMPLEMENTO A LA LEY DE EJECUCION COACTIVA.	PROCEDIMIENTO DE EJECUCION COACTIVA	FORMACION LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	D	D	X	X	REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL/VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X	
		GERENTE DE DEPARTAMENTO LOCAL Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	ING. GUILLERMO SUY TALLER	ADMINISTRAR LAS ACTIVIDADES EN BASE A LA FORMULACION DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA AL DESARROLLO URBANO, CANTONAL Y A LA EJECUCION DE OBRAS EN URBES, RURA, PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL EN COORDINACION CON LAS POLITICAS, LINEAMIENTOS Y PLANES DE LA MUNICIPALIDAD	PLANAMIENTO URBANO Y EJECUCION DE OBRAS	FORMACION LABORAL	TALLER	B	B	X		REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X	
				CAPACITACION EN MANEJO, MECANICA Y TECNOLOGIA				B	B		X		PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X	



"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO															COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN														
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS CUADRO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES																													
N°	ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBIR LA PERIENCIA DEL PERFIL DE PUESTO O OBJETIVO DEL ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA, ASÍ COMO JUSTIFICA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	GRUPO DE PERTINENCIA	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUALES														
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos													
32	GERENCIA DE DESARROLLO LOCAL Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	SUBGERENTE DE EJECUCION DE PROYECTOS	ING. THONY JESUS CHAVEZ SOTO	ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR Y EVALUAR EL DESARROLLO DE LOS ESTUDIOS Y SERVICIOS DE PROYECTOS DE OBRAS PUBLICAS DE INFRAESTRUCTURA URBANA, FORMULACIONES EXPEDIENTES TECNICOS, EJECUCION DE OBRAS, CONSULTORIAS Y SUPERVISION DE ESTUDIOS	CAPACITACION SOBRE ELABORACION DE ESTUDIOS DE PERFILES Y EXPEDIENTES	FORMACION LABORAL	CURSO	B	3	X	X	REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X													
		SUBGERENTE DE SUPERVISION Y LIDERAZGO DE OBRAS	BACH. ING. FRANK SANTIAGO HIDALGO	GESTIONAR LA COORDINACION Y EJECUCION Y LIDERAZGO DE LOS PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA, SIENDO LOS PARAMETROS TECNICOS NORMATIVOS ESTABLECIDOS PARA TAL FIN EN COORDINACION CON LOS ENTES INVOLUCRADOS EN SU EJECUCION	VALORIZACIONES Y LIDERAZGOS DE OBRAS POR CONTRATO Y, ADMINISTRACION DIRECTA, Y TEMAS SOBRE LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	B	2	X		REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X													
					CONGLACIONES Y ARBITRAJES			B	3			X		PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE														

"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUANUCO Unión y Trabajo												COMITÉ DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN				
N°	DIRECCIÓN O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA TERCERA INTERVENCIÓN DE FORTALECIMIENTO DEL ORGANISMO DE LA UNIDAD ORGANICA QUE AFORTALECE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE INTERACCIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	NIVEL DE EXPERIENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MEDIOS INDIVIDUALES	
										En Aprender a	En Desarrollar				Tratado	Construcción
11	DIRECCIÓN DE DESARROLLO ECONOMICO	GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO	EDSON NESTOR GERRAÑO MIRAVAL BERROSO	COORDINAR E IMPULSAR POLÍTICAS, SECTORIALES Y MICROEMPRESAS QUE FAVOREZCAN EL DESARROLLO PRODUCTIVO, PROMOCIÓN EMPRESARIAL, PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA, SEGURIDAD CIUDADANA Y TURISMO, PARA FAVORECER EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOSTENIBLE DE LA REGIÓN.	TÉCNICAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL Y MANEJO DE PERSONAL.	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C	B	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
		SUB GERENTE DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DESARROLLO AGRICOLPECUARIO	BACH. ADM. LUIS PEDRO DUTRA LOS OLIVERA	PROGRAMAR, COORDINAR Y CONTINUAR LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, PROMOCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LOS PRODUCTOS AJUANUCOS Y AGROPOLICANOS, ASÍ COMO FORTALECER EL DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN EMPRESARIAL PARA EL CRECIMIENTO ECONOMICO DE LA PROVINCIA.	PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA Y CASOS DE ÉXITO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	B	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X
		SUB GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA	CAP. CARLOS ERNESTO UJUAN VILERA	PLANIFICAR, DISEÑAR, DIRIGIR Y CONTROLAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS A SEGURIDAD CIUDADANA Y EL SERVICIO DE DEFENSA, CONFORME A LAS POLÍTICAS ENVIADAS POR LA ALTA DIRECCIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO.	ATENCIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	B	X			REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	

"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO Plan de Desarrollo de Personas Cuadro de Diagnóstico de Necesidades																
N°	DIRECCIÓN O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBIR LA FUNCIÓN DEL PUESTO O OBJETIVO DEL CURSO O TALLER, SEGÚN CASO QUE ABARCA LA CAPACITACIÓN.	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CORTES DE PRIORIDAD	NIVEL DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUALES	
										De Alta Necesidad	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
12.	GERENCIA DE TRANSPORTES	DIRENTE DE TRANSPORTES	ING. WATSON AMBURO PAJULO VÁSQUEZ	GESTIONAR FUNCIONES OPERATIVAS Y ADMINISTRATIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE PLANES, POLÍTICAS, DIRECTIVAS EN MATERIA DE TRANSPORTE TERRESTRE Y MAR EN EL PROCESO DE INFORMACIONES Y SITUACIONES CORRELACIONADAS A SU JURISDICCION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA PROVINCIA.	SISTEMAS DE TRANSPORTES	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	B	B	X		INDUCCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
		SUB GERENTE DE TRÁNSITO SEGURIDAD VIAL	LIC. BARRY RICHARD ROF ARGANDOÑA	VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS DE TRANSPORTE, SEÑALIZACIÓN, CIRCULACIÓN Y EDUCACIÓN VIAL, TANTO PARA VEHÍCULOS COMO PARA PEATONES A NIVEL DE LA PROVINCIA DE HUÁNUCO	REGULAMENTO NACIONAL DE TRÁNSITO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	B	X		INDUCCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
		SUB GERENTE DE CONTROL TÉCNICO DE TRANSPORTE PÚBLICO	CP. CARLO ALBERTO SARAZONA ÁNDEL	PLANIFICAR, ORGANIZAR, EJECUTAR Y FISCALIZAR LAS ACTIVIDADES DE CONTROL TÉCNICO DE TRANSPORTE PÚBLICO	HABILIDADES Y DESTREZAS EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	B	X		INDUCCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X

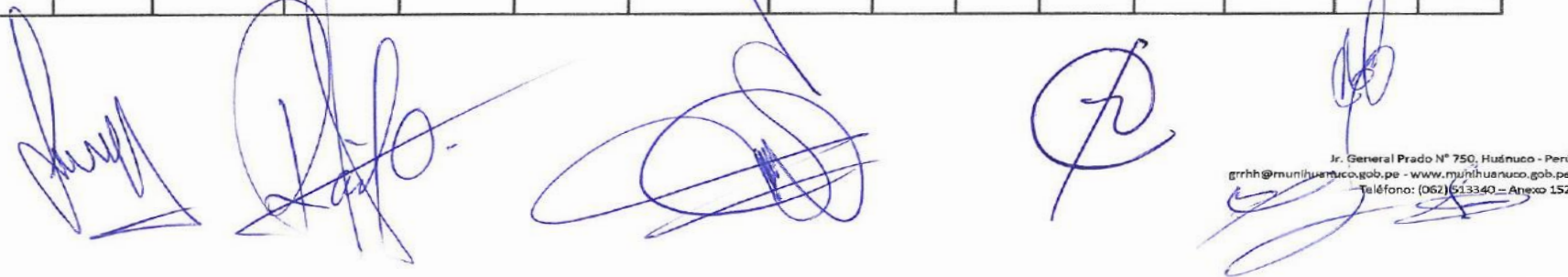
"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO Urbanidad y Trabajo														COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN			
N°	ORGANO O ENTIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIPCION DE LA FUNCION DEL PUESTO O DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE MODALIDAD DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	TRANSICION DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE PRESENTACION	DIVERSIDAD	OPORTUNIDAD	INDICADOR DE RESULTADO		
										De Presentación	De Desempeño				Conocimiento	Actitudes y Valores	
08	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL	LIC. SOC. MAO ZARZOSA YUCIO	PROPONER, EJECUTAR, MONITOREAR, REPORTAR PROMUEVA Y ACTIVIDADES CON EL PROPÓSITO DE INVALUAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS VULNERABLES, NIÑOS (AS) Y ADOLESCENTES, ADULTOS MAYORES Y PERSONAS CON DISCAPACIDADES, ASÍ MISMO PROMOVER LA PARTICIPACIÓN VECINAL, DESARROLLO SOCIAL, PREVENCIÓN, ESPORTE, CULTURA Y EDUCACIÓN EN LA PROVINCIA DE HUÁNUCO.	DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C	3	X		PRACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X	
		SUB GERENTE DE DEMUNA	LIC. SILVIA TECODIA PONCE HERRERA	GESTIONAR LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES, PLANIFICANDO, PROMOVENDO, ATENDIENDO Y RESOLVIENDO SITUACIONES QUE PONEN EN RIESGO LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSICOLÓGICA DE LA NIÑA, NIÑO Y ADOLESCENTE.	DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	B	3	X		PRACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X	
				PROCEJIMIENTOS PROCOTERAPÉUTICOS		FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	3	X			PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X	





"Año de la Universalización de la Salud"

MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO										COMITÉ DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN						
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS CUADRO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES										OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	BENEFICIO INDIVIDUAL	
N.	ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	PROYECTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	RESUMEN DE LA FUNCIÓN DEL PUESTO O OBJETIVO DEL ORGANISMO O BENEFICIO ORGANICA AL QUE PERTENECE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	COMUNO DE PERTENENCIA	RANGO DE PERTENENCIA	De Aprendizaje	De Competencia				Costos Directos	Costos Indirectos
14	GERENCIA DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	BERNABE DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	ING. RAÚL CAMACHO TORRES	MEJORAR EL USO SOSTENIBLE, LA CONSERVACIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES Y LA CALIDAD DEL MEDIO AMBIENTE INTERIOR DE LAS PERSONAS DE MANERA NORMATIVA, EFECTIVA, DESCENTRALIZADA Y ARTICULADA CON LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS Y LA SOCIEDAD CIVIL	GESTIÓN AMBIENTAL/CAUDAL Y AUDITORIA AMBIENTAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	B	3	X		REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X
15	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS	DIRECTOR DE GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS	ING. ARMANDO ELIAS CORI TRUJILLO	PLANIFICAR, ORGANIZAR, DIRIGIR, CONTROLAR Y EVALUAR ACTIVIDADES TÉCNICO OPERATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS	NUÉVA NORMATIVA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS. Ley GENERAL DE RESIDUOS SÓLIDOS N° 2734 CON SANCIONATORIA DEL 27FE Y SU REGLAMENTO D.S. 05-4-2007/MI/NA.	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	B	3		X	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X
		SUB DIRECTOR DE DESARROLLO Y DISPOSITIVO DE RESIDUOS SÓLIDOS	ING. LILEY YUSARA TURIAN CAMPOS	IMPLEMENTAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL PROCESO DE VALORIZACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS Y ESPORADICAMENTE, EN EL MARCO DE LA GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS, PARA CUMPLIR LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD AMBIENTAL.	GESTIÓN Y MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	3		X	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X



"Año de la Universalización de la Salud"

 <b>MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO</b> Unión y trabajo														<b>PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP</b>														 <b>COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>													
N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL																												
													Costos Directos	Costos Indirectos																											
1	GERENCIA MUNICIPAL	GERENTE MUNICIPAL	TODOS	50	GESTIÓN INSTITUCIONAL (B1)	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X																											
2	PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL	PROCURADOR/A PÚBLICA MUNICIPAL	TODOS	6	ASESORAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (C1)	DEFENSA JUDICIAL DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X																											
3	ASESORIA JURÍDICA	ASESOR JURÍDICA	TODOS	4	ASESORAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (C1)	ASESORAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE		X																											
4	GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	GERENTE DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	TODOS	4	PLANEAMIENTO Y GESTIÓN DE GASTO (A1)	PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X																											

"Año de la Universalización de la Salud"



N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
5	GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	SUB GERENTE DE PLANIFICACIÓN Y ESTADÍSTICA	TODOS	3	PLANEAMIENTO Y GESTIÓN DE GASTO (A1)	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X
6	GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	SUB GERENTE DE PLANIFICACIÓN Y ESTADÍSTICA	TODOS	3	PLANEAMIENTO Y GESTIÓN DE GASTO (A1)	SOFTWARE ESTADÍSTICO - SPSS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE		X
7	GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	SUB GERENTE DE PRESUPUESTO	TODOS	3	PLANEAMIENTO Y GESTIÓN DE GASTO (A1)	PRESUPUESTO PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	C	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X
8	GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	SUB GERENTE DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	TODOS	4	PLANEAMIENTO Y GESTIÓN DE GASTO (A1)	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA - DOCUMENTOS DE GESTIÓN	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X

Jr. General Prado N° 750. Huánuco - Perú  
 grrhh@munihuanuco.gob.pe - www.munihuanuco.gob.pe  
 Teléfono: (062) 513340 – Anexo 152



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS  
PDP

"Año de la Universalización de la Salud"

 <b>MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO</b> Unión y trabajo														<b>PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP</b>				 COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	
N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE INSERCIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL						
													Costos Directos	Costos Indirectos					
9	GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL	GERENTE DE SECRETARIA GENERAL	TODOS	6	OPERATIVO DE PRESTACIÓN Y ENTREGA DE BIENES Y SERVICIOS, GESTIÓN INSTITUCIONAL, MANTENIMIENTO Y SOPORTE (64)	ACTUALIZACIÓN JURÍDICA SOBRE EL T.U.O DE LA LEY N°27444 Y TRAMITE DOCUMENTARIO	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X					
10	GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL	SUB GERENTE DE COMUNICACIONES E INFORMÁTICA	TODOS	5	GESTIÓN INSTITUCIONAL (65)	ELABORACIÓN DE PLATAFORMAS VIRTUALES	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X					
11	GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL	SUB GERENTE DE ARCHIVO GENERAL	TODOS	3	OPERATIVO DE PRESTACIÓN Y ENTREGA DE BIENES Y SERVICIOS, GESTIÓN INSTITUCIONAL, MANTENIMIENTO Y SOPORTE (62)	CAPACITACIÓN EN ARCHIVO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER/CONFERENCIA	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X					
12	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	TODOS	4	PLANEAMIENTO Y GESTIÓN DE GASTO (3,4,4,4,5)	SISTEMA ADMINISTRATIVO	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE		X					

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature that spans across the bottom of the table.

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Jhonny Alidghiery Tello Saldaña, nació en el Distrito de Padre Abad, Provincia de Padre Abad, región Ucayali, Perú, el 28 de marzo de 1988, hijo del Sr. Juan Daniel Tello Caballero y Sra. Guilma Saldaña Cáceda, Sus estudios de educación primaria lo realizó en la Escuela Ricardo Palma N°107 de Aguaytía - Padre Abad y Tupac Amaru N° 32484 en Tingo María- Leoncio Prado, Sus estudios de secundaria lo realizó en el Colegio Nacional Industrial “Hermilio Valdizán” de Huánuco, Sus estudios universitarios lo realizó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL) de Huánuco, la carrera profesional de Ingeniería de Sistemas, realizó sus prácticas profesionales en el Colegio de Ingenieros del Perú, Consejo Departamental de Huánuco; laboró en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL) el año 2019.

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD**



*Huánuco – Perú*

**ESCUELA DE POSGRADO**

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
 Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día **lunes 19 DE DICIEMBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO	Secretario
Dr. Werner PINCHI RAMIREZ	Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Dr. Abimael Adam FRANCISCO PAREDES (Resolución N° 01369-2022-UNHEVAL/EPG-D)

**El aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Don Jhonny Alidhiery TELLO SALDAÑA.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **“GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de ..... *Dieciséis* ..... ( *16* )  
 Equivalente a ..... *Bueno* ....., por lo que se declara ..... *Aprobado* .....  
**(Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las *14:45* horas de 16 de diciembre de 2022.

.....  
**PRESIDENTE**  
 DNI N° *04025628* .....

.....  
**SECRETARIO**  
 DNI N° *71522761* .....

.....  
**VOCAL**  
 DNI N° *22405426* .....

**Leyenda:**  
 19 a 20: ExcelenteS  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03954-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022”**, realizado por el Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Jhonny Alidghierly TELLO SALDAÑA** cuenta con un **índice de similitud del 16%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 17 de octubre de 2022.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>		<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

<b>Facultad</b>	
<b>Escuela Profesional</b>	
<b>Carrera Profesional</b>	
<b>Grado que otorga</b>	
<b>Título que otorga</b>	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

<b>Facultad</b>	
<b>Nombre del programa</b>	
<b>Título que Otorga</b>	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	TELLO SALDAÑA JHONNY ALIDGHIERY							
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b>	960634152
<b>Nro. de Documento:</b>	452503382				<b>Correo Electrónico:</b>	atello@unheval.edu.pe		

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>					<b>Correo Electrónico:</b>			

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>					<b>Correo Electrónico:</b>			

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	X	NO
<b>Apellidos y Nombres:</b>	FRANCISCO PAREDES ABIMAEL ADAM					<b>ORCID ID:</b>	0000-0003-2176-7123			
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de documento:</b>	22498088		

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
<b>Secretario:</b>	PORTACARRERO MERINO EWER
<b>Vocal:</b>	PINCHI RAMIREZ WERNER
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	




**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>

<b>Palabras Clave:</b> (solo se requieren 3 palabras)	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN INDUCTIVA	CAPACITACIÓN PREVENTIVA
--	----------------------------	------------------------	-------------------------

<b>Tipo de Acceso:</b> (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	----	--------------------------	----	-------------------------------------

<b>Información de la Agencia Patrocinadora:</b>	<input type="text"/>
---	----------------------

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	TELLO SALDAÑA JHONNY ALIDGHIERY		Huella Digital
DNI:	452503382		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 22/02/2023			

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.